



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

**Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral
de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de
Chulucanas, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión
Educativa**

AUTOR:

Cisneros Timoteo, Jaime Hernando (ORCID: 0000-0003-3139-915X)

ASESOR:

Dr. Calle Peña, Edilberto (ORCID: 0000-0002-1970-3756)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Esta investigación se la dedico a mis padres, esposa e hijos, quienes me brindan su apoyo incondicional y son el motor en mi vida para seguir superándome día a día.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad para seguir superándome en mi carrera profesional.

A los docentes de la Escuela de Posgrado, por su dedicación y labor pedagógica, en el desarrollo de los estudios de maestría, por sus orientaciones que hicieron posible la culminación de este trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 2. Muestra	18
Tabla 3. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral	22
Tabla 4. Coeficiente de correlación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral.	24
Tabla 5. Influencia del clima organizacional en la variable desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Chulucanas	24
Tabla 6. Nivel de clima organizacional	25
Tabla 7. Nivel de desempeño laboral	27
Tabla 8. Relación entre el clima organizacional y la dimensión funciones del desempeño laboral.	28
Tabla 9. Coeficiente de correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión funciones del desempeño laboral.	30
Tabla 10. Influencia del clima organizacional en dimensión funciones de la variable desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Chulucanas.	31
Tabla 11. Relación entre el clima organizacional y la dimensión comportamiento del desempeño laboral.	32
Tabla 12. Coeficiente de correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión comportamiento del desempeño laboral.	34
Tabla 13. Influencia del clima organizacional en dimensión comportamiento de la variable desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Chulucanas.	34
Tabla 14. Relación entre el clima organizacional y la dimensión rendimiento del desempeño laboral.	35
Tabla 15. Coeficiente de correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión rendimiento del desempeño laboral.	37
Tabla 16. Influencia del clima organizacional en dimensión rendimiento de la variable desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Chulucanas.	38

Índice de figuras

Figura 1. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral	23
Figura 2. Nivel de clima organizacional	26
Figura 3. Nivel de desempeño laboral	27
Figura 4. Relación entre el clima organizacional y la dimensión funciones del desempeño laboral.	30
Figura 5. Relación entre el clima organizacional y la dimensión comportamiento del desempeño laboral.	33
Figura 6. Relación entre el clima organizacional y la dimensión rendimiento del desempeño laboral.	37

Resumen

La tesis titulada: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, 2018, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores en el año 2018.

El tipo de estudio que se asume en la presente investigación es el No experimental, pues no se tiene control sobre las variables de estudio: Clima organizacional y Desempeño laboral porque no se manipuló su comportamiento. El estudio se realizó con una muestra de 50 trabajadores, la muestra de estudio fue la población manejable en el proceso de investigación, por lo tanto, la muestra fue de tipo no probabilístico. Para la recolección de datos de la presente investigación se utilizó la técnica de la “Encuesta” con el “Cuestionario” como instrumento para las variables en estudio. Para identificar la relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral, se empleó estadístico inferencial de correlación de Pearson. La hipótesis planteada fue: El Clima Organizacional influye significativamente en el Desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, 2018. Según los resultados dados por coeficiente de correlación R de Pearson y el sig. Bilateral, se obtuvo ,565 y ,000 respectivamente, indicando que la correlación entre las variables es positiva media y significativa, es decir que una variable aumentará o disminuirá conforme la otra variable aumente o disminuya. Además, dado que el valor del coeficiente de correlación es 0.320, la variación en el desempeño laboral se ve influenciado en un 32% por el Clima Organizacional. Estos valores nos llevan a la conclusión que se acepta la hipótesis planteada la cual señala que existe influencia de la variable clima organizacional en la variable desempeño laboral.

Palabras claves: Clima organizacional, estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones, conflicto, desempeño laboral, funciones, comportamiento y rendimiento.

ABSTRACT

The thesis entitled: Influence of the organizational climate on the work performance of the workers of the local educational management unit of Chulucanas, 2018, aimed to determine the influence of the organizational climate on the performance of workers in the year 2018.

The type of study that is assumed in the present investigation is the Non-experimental, because there is no control over the study variables: Organizational climate and Work performance because their behavior was not manipulated. The study was conducted with a sample of 50 workers, the study sample was the manageable population in the research process, therefore the sample was non-probabilistic. For the data collection of the present investigation the technique of the "Survey" with the "Questionnaire" was used as an instrument for the variables under study. To identify the relationship between the organizational climate variable and the labor performance variable, Pearson's inferential correlation statistic was used. The hypothesis was: The Organizational Climate significantly influences the work performance of workers in the local educational management unit of Chulucanas, 2018.

According to the results given by correlation coefficient R of Pearson and sig. Bilateral, it was obtained, 565, and, 000 respectively, indicating that the correlation between the variables is positive and significant mean, that is, a variable will increase or decrease as the other variable increases or decreases. Also, given that the value of the correlation coefficient is 0.320, the variation in the work performance is influenced by 32% by the Organizational Climate. These values lead us to the conclusion that the hypothesis is accepted, which indicates that there is an influence of the organizational climate variable on the labor performance variable.

Keywords: Organizational climate, structure, responsibility, reward, relationships, conflict, job performance, functions, behavior and performance.

I. INTRODUCCIÓN

El Clima Organizacional es una variable muy significativa en la actualidad para todas las instituciones, las cuales pretenden mejorar permanentemente el ambiente de su institución, con la finalidad de lograr mayor productividad, sin descuidarse del potencial humano. Dependiendo de cómo se desarrolle el clima en las organizaciones, las consecuencias para la institución serán de índole positiva o negativa, el cual está determinado por la percepción que los integrantes de la organización tienen de su centro de labores (gestiopolis, 2017).

Ciertas inconductas que pueden mostrar el personal que dirige la organización o los trabajadores, generando un ambiente laboral tóxico son: Las acciones que promueven la falta de diálogo a nivel interno. Se concibe la comunicación interna como un aspecto clave de la cultura de la organización. La exposición de pretextos para incumplir compromisos. La zona de comodidad. Evitar los cambios e innovaciones. Mostrarse pasivo frente a los problemas. Sortear las propias responsabilidades, asignándolas a otros. Falta de responsabilidad en el reconocimiento de los errores propios. La falta de determinación. Mínima estimulación y ausencia de personalidad de trabajadores y jefes (Questionpro, 2018).

La evidencia de un clima organizacional malo en un contexto se percibe desde la entrada, así no sea tangible, pues, es fácil de detectar, más aún cuando se aprecia que la atmósfera es tensa. Las causas de un mal clima laboral pueden ser diversas, desde la influencia de factores externos, desconcierto con las remuneraciones, desazón con las autoridades o entre los mismos trabajadores (Simetrical, 2018).

Hay Group (2014), define compromiso como “un producto logrado por medio de la motivación del entusiasmo de los trabajadores por su empleo y orientado al éxito institucional”. Además, la base para el éxito se concibe como “un producto logrado a través de mejoras en el contexto laboral que de la posibilidad a los

trabajadores de gestionar sus energías adicionales de manera fructuosa, que pongan mayor énfasis en sus labores y las desarrollen más amablemente”.

Investigaciones desarrolladas por Hay Group Insight a inicios de la segunda década del presente año, desarrolladas con más de 350 empresas, abarcando un promedio de 5 millones de trabajadores en todo el planeta para analizar el grado de responsabilidad, llegó a concluir que un alto porcentaje de sus trabajadores les cuesta mucho brindar más de lo que corresponde a su organización; lo que se denomina como recorrer la “milla extra”. Además, la fidelidad hacia la organización evidencia propensión a la baja en el último quinquenio, llegando a niveles de casi 60% (Portafolio, 2018).

En el Perú, la encuesta realizada por Aptitus (2018), casi el 90% de ciudadanos entrevistados señalan que no dudarían en abandonar sus labores actuales en caso se trabajara bajo un mal clima laboral. De acuerdo la información recopilada, aun cuando se considera como fundamental que asumir un puesto laboral es clave el monto del sueldo, el 25% de trabajadores señala que también es bastante significativo y priorizan que exista un buen ambiente laboral en sus centros de trabajo.

Zumaeta (2018), señaló que en aquella generación nacida entre los años 1980 y 2003, por ejemplo, priorizan el equilibrio entre sus labores y la vida personal, la flexibilidad de los horarios, el desarrollo profesional en poco tiempo, la respuesta inmediata, percibirse como pieza fundamental en la evolución de la empresa, capacitarse y actualizarse, etc. (El Comercio, 2018).

Szeinman (2015), expresa que cuando no se evidencia un buen clima en la compañía, las consecuencias se van a evidenciar en los empleados, pues no se van a sentir motivadas ni comprometidas con los propósitos de la organización, afectando en la productividad a nivel de su área de trabajo y de la empresa”.

La problemática identificada en el PEI de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Chulucanas, señala la poca satisfacción que presentan los

trabajadores de esta organización en aspectos como bajos salarios que perciben y en el descontento en sus labores, entre otros, quienes se encuentran organizados en dos grupos, los primeros son trabajadores de planta y los segundos, personal que han sido contratado bajo la modalidad de CAS. Considerando esta situación se plantea realizar esta investigación con el propósito de conocer si el clima organizacional vivenciado en la UGEL Chulucanas influye en el desempeño laboral de su personal.

Frente a esta problemática, se formula el problema con la siguiente interrogante: ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, 2018?,

Como preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la UGEL de Chulucanas, 2018?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, 2018?, ¿Cómo influye el Clima organizacional en la dimensión Funciones de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas?, ¿Cómo influye el Clima organizacional en la dimensión Comportamiento de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas? y ¿Cómo influye el Clima organizacional en la dimensión Rendimiento, de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas?

El estudio se justifica desde el criterio de conveniencia toda vez que, el clima organizacional se presenta como un aspecto fundamental para que las organizaciones avancen o se estanquen, por ello, es preciso indagar cómo esta variable se relaciona o no con el desempeño laboral de los trabajadores de la respectiva institución, para proponer sugerencias y posteriormente se tomen las acciones pertinentes.

Además, en relación al criterio de relevancia social de la investigación, se tiene que esta, estuvo orientada a establecer si el clima tiene influencia en desempeño laboral del personal de la UGEL de Chulucanas, contribuyendo de esa línea a evidenciar la influencia que tiene el clima organizacional en las dimensiones de la variable Desempeño laboral: Funciones, Comportamiento y rendimiento.

El aporte teórico que brinda la presente investigación, tiene como antecedente los resultados encontrados y que se refieren a la influencia que ejerce el clima organizacional en el desempeño laboral. Consideramos que estos aportes se ven fundamentados por lo sostenido por Chiavenato, quien al referirse al clima organizacional señala que: “es el lugar en el cual los sujetos interactúan y dialogan permanentemente.

En razón de ello, el clima se caracteriza por determinar las conductas manifestadas por los trabajadores, además, del nivel de compromiso, la motivación y el reconocimiento” (p.7).

Sobre la utilidad metodológica, el desarrollo de la investigación, permitió conocer las técnicas e instrumentos pertinentes que permitieron analizar las variables de la investigación en el contexto donde se desarrolla el estudio. Es así que, estos documentos podrían ser utilizados en contextos similares y/o en todo caso ser adaptados para su aplicación en futuras investigaciones.

Como objetivo general se propuso: Determinar la Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, en el año 2018.

Y como específicos: Identificar el nivel de clima organizacional en la UGEL de Chulucanas. Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas. Identificar la Influencia del Clima organizacional sobre las dimensiones: Funciones, Comportamiento y Rendimiento de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas.

Se planteó como hipótesis general: Ha. El Clima Organizacional influye significativamente en el Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, 2018.

Y como hipótesis específicas: Ha 1. El nivel de clima organizacional en la UGEL de Chulucanas, es adecuado. Ha 2. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, es eficiente. Ha 3. Existe influencia significativa del Clima organizacional sobre la dimensión Funciones,

de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas. Ha 4. El Clima organizacional influye significativamente sobre la dimensión Comportamiento, de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas. Ha 5. Existe influencia significativa del Clima organizacional sobre la dimensión Rendimiento, de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se desarrollan los antecedentes que se han tomado en cuenta en el estudio:

Zans (2017), realizó una investigación, con el objetivo de identificar la correlación entre las variables. Investigación mixta de tipo descriptiva. Se trabajó con una muestra de 59 sujetos, se aplicó instrumentos para recoger información. De acuerdo a lo encontrado, se evidencia que el clima organizacional es positivo, por ello se determina en nivel medianamente favorable, concluyendo que el clima influirá permite que los trabajadores tengan efectividad en su trabajo.

Villavicencio (2015), ejecutó su estudio doctoral presentada en la Universidad de México, con el propósito de identificar la correlación entre las variables. El estudio se desarrolló en el marco de un diseño de tipo cuasi experimental, integrado por tres estudios, con medición pre post e intermedia y a partir de la elaboración de un cuestionario, sustentado las redes semánticas, el cual explica mediante nueve factores un 52,73% de la varianza con un índice de confiabilidad de .93 (Alfa de Cronbach), se diseñó e implementó la intervención en una institución pública. La información se obtuvo mediante la técnica de conocimiento lingüístico con 60 empleados de diversas áreas.

El autor concluye que las variables se relacionan, favoreciendo el clima organizacional el incremento del desempeño tanto a nivel individual como organizacional.

Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2014), investigaron sobre "Clima y satisfacción laboral", tesis para graduarse en maestría, presentada en la Universidad Andrés Bello, Chile. Se buscó establecer la correlación entre ambas variables de estudio, para lo cual se desarrolló una investigación cuantitativa. Para efectos de recopilación de información, se administraron de

forma individual instrumentos a 96 empleados trabajadores, información que permitió concluir que la relación entre el clima, la satisfacción y el desempeño es muy significativa. También, se concluye que ambas variables son indicadores importantes del desempeño organizacional, por ello, se tiene que el clima pronostica y guarda relación positiva con elementos normativos como la conducta de los sujetos y circunstancias personales del desempeño, en tanto, la satisfacción con el rendimiento y productividad.

Solano (2017) realizó su estudio en Juanjuí, en la UCV de Tarapoto de Perú, para alcanzar el grado de maestría, la cual tuvo como propósito identificar la correlación entre las variables. Se asumió un tipo de investigación descriptiva correlacional, administrándose dos cuestionarios a una muestra de 20 empleados: Los resultados encontrados llevan al autor a concluir que entre las variables indagadas hay relación significativa, con valor $P: < 0,05$ es decir "0,000; por otro lado, el R de Pearson fue de 0,675.

Bobadilla (2017), en la investigación realizada para conocer sobre el tema, ejecutó en Huancayo -Perú su estudio. Se planteó como propósito identificar la correlación entre las variables indagadas. La investigación fue de tipo descriptiva con enfoque correlacional. El recojo de información se hizo a través de una escala y un cuestionario, aplicados a 104 maestros que conformaron la muestra de estudio. Esta información permitió concluir la correlación que se evidencia entre las variables es positiva, lo cual se corrobora con la prueba de Chi cuadrada cuyo valor encontrado fue de 0,8199, aprobándose la hipótesis alterna.

Cotrina (2016), investigó sobre este tema en la UCV Tarapoto, Perú para acceder al grado de Maestría. Estudio que se propuso establecer la correlación entre ambas variables, asumiendo un estudio no experimental. Se trabajó con 85 empleados, quienes respondieron a dos instrumentos en correspondencia a las dos variables investigadas. Finalmente, se llegó a comprobar que existió interdependencia entre ambas variables, ello se corrobora con los datos

estadísticos del Chí Cuadrado de Pearson (136.313). Además, se concluye que los trabajadores demuestran eficiencia cuando hay buen clima.

Gallegos (2016), investigó sobre la temática en investigación para conocer la relación entre las variables, ejecutado en la Universidad Nacional de "San Agustín" Arequipa, Perú para graduarse como Magíster en ciencias contables, la finalidad fue en identificar la correlación entre las variables. El estudio abordó una investigación de corte cuantitativa de diseño descriptivo. La información se obtuvo a través de una escala tipo Likert aplicado a 60 funcionarios, concluyéndose que entre las variables investigadas existe relación, lo cual se corrobora con más del 90% de los trabajadores que consideran que el clima organizacional alcanza niveles medios y el desempeño laboral un nivel alto. Además, el p valor es de 0.001, lo que evidencia la correlación entre ambas variables.

Bardales (2015), en su tesis de maestría realizado con el propósito de identificar la correlación entre las variables. Para ello se asumió un estudio de carácter descriptivo transversal. Los datos se recolectaron a través de las escalas tipo Likert a 73 empleados que conformaron la muestra de estudio, arribando a la conclusión que entre las variables ($p= 0.511$). Por otro lado, de acuerdo a los trabajadores, se concluye que ambas variables alcanzan niveles regulares.

Pastrana (2017), investigó sobre esta temática, el propósito de determinar la correlación de las variables, abordando un estudio de tipo descriptivo correlacional, el cual utilizó una encuesta para re opilar información sobre la percepción docente en relación al clima laboral y cómo este puede influir en sus labores.

El instrumento se aplicó a 43 docentes de un total de 94, de los cuales 13 son varones y 30 son mujeres, resultados que llevaron a concluir que aun presentando el clima organizacional niveles bajos, no influye directamente el desempeño de los docentes, puesto que los estos señalan como satisfactorio

su nivel de desempeño. Este resultado resultó muy importante para tener en cuenta durante el proceso de esta investigación, porque serán las luces que se brinden y el investigador tenga presente en todo momento este resultado que nos ofrece el investigador.

Sobre la variable Clima organizacional, Aguirre y Martínez (2012), señalan que: “el clima organizacional genera un mejor rendimiento y productividad de una empresa, pues, las personas se sienten motivadas, se identificarán con las políticas de la organización, lo cual conlleva al logro de los propósitos institucionales” (p.12). Además, lo identifican como el espacio donde los empleados desarrollan sus labores, el trato y respeto que les brindan sus jefes, la interacción entre colegas y el diálogo son aspectos fundamentales que forman parte de lo que se denomina buenas relaciones humanas.

Aguirre y Martínez (2012), indican que:

Los aspectos fundamentales a analizar al interior de una organización desde la concepción de los trabajadores son los ambientes físicos, variables como la bulla, calor, contaminación, equipos; además, el volumen de la empresa, organización formal, modo de orientación de los jefes, las relaciones y problemas entre sujetos o entre áreas, comunicaciones, las habilidades, conductas, intereses, perspectivas, la producción, ausentismo, movimiento de personal, agrado en las labores, tensiones y estrés. Todo ello, implica el clima organizacional (p.18)

Por su lado Chiavenato (2007), realiza una definición muy precisa sobre el tema, expresando: “el ámbito en el cual los sujetos interactúan y dialogan permanentemente, siendo una de las principales características su incidencia en la conducta de los sujetos, además, el nivel de compromiso, motivación y valoración” (p.7).

Gaspar (2011), señala que:

El clima organizacional genera la integración de diversos elementos, desarrollando actitudes de liderazgo, clima armonioso, creencias, la expresión de ideas, muestra de sentimientos, etc. Además, se le reconoce como al grupo de reglas, valores y modos de pensar, el conjunto de cualidades y comportamientos que determinan la cotidiana convivencia de las personas al interior de la organización. (p.235).

Méndez (2006), sostiene sobre el tema como:

El espacio mismo de la empresa o institución, originado y observado por el sujeto en relación a las circunstancias que encuentra en las interacciones sociales y en la distribución organizacional que se formula por aspectos (propósitos, interés, liderazgo, dominio, asumir decisiones, interacciones personales y colaboración) que dirigen sus pensamientos, percepción, nivel de intervención y actitud; estableciendo su comportamiento, satisfacción y calidad en su trabajo (p. 35).

Por su lado, Rodríguez, (1999) define al clima organizacional como aquellas características que definen la conducta de los sujetos y son susceptibles de ser medidas” (p.57). Al respecto, se entiende que las acciones, actitudes, formas de actuar de los trabajadores de una organización, están directamente relacionados con los componentes del clima organizacional. Además, se puede obtener información de estos estos componentes para el análisis y toma de decisiones.

Litwin y Stinger (1998) justifican: “la presencia de nueve aspectos que componen el clima organizacional, los cuales influyen en las motivaciones de los integrantes de la institución y sus conductas, generando una diversidad de resultados para la institución como, producción, satisfacción, rotación y ajuste” (pp. 47-48). Estos aspectos son:

1. Estructura, es la que personifica la percepción que adoptan las personas en la organización sobre las normas, procesos, diligencias y otras limitaciones que tiene que enfrentarse durante sus labores. Es la demostración de conductas que ponen a disposición las personas que interactúan dentro de un grupo social o que son encargados de desempeñar una actividad encomendada.
2. Responsabilidad, entendida como el sentimiento de las personas de la institución sobre la autonomía para tomar disposiciones sobre sus funciones.
3. Recompensa, incumbe a la percepción de las personas de la institución en relación a la adaptación del premio recibido por las funciones bien desempeñadas.
4. Desafío, implica el sentimiento que poseen las personas de la institución de los retos que asigna el trabajo, suscita los peligros calculados con el propósito de alcanzar los objetivos planificados.
5. Relaciones, es la percepción que tienen las personas sobre la presencia de un lugar de trabajo agradable y de óptimas interacciones a nivel de pares, autoridades y empleados.
6. Cooperación, es el sentir de las personas de la institución acerca de la presencia de un aliento que brindan los jefes y otros trabajadores del grupo. Se enfatiza la colaboración mutua.
7. Estándares, son las ideas de las personas sobre el énfasis por parte de las instituciones acerca de las directrices sobre la productividad y rendimiento.
8. Conflictos, nivel en que las personas admiten las ideas discordantes y se enfrentan sin temor con el objetivo de dar solución a las problemáticas tan rápido como aparecen.
9. Identidad, es el sentir de pertenencia a la institución, el cuales un aspecto muy significativo y que se le valora bastante al interior de la institución en que

se labora. En otras palabras, es la emoción de colaborar en los propósitos individuales y los propósitos institucionales.

Para el presente estudio, se seleccionaron 5 aspectos que se consideraron convenientes evaluar en la UGEL de Chulucanas y son las siguientes: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones y Conflicto.

Brunet (2004), señala que “la definición de clima organizacional se encuentra relacionada a la escuela de pensamiento Gestalt” (p.43), la cual se orienta en la ordenación de la percepción, comprendida como la totalidad es desigual a la adición de sus componentes. Este modelo hace referencia a dos nociones de la percepción del individuo: 1. Percibir la disposición de los objetos, así como están en el contexto, y 2. Establecer un orden diferente a través de un procedimiento de unificación a nivel del pensamiento. De acuerdo a esta escuela, las personas entienden el contexto a su alrededor basándose en juicios observados y deducidos, y su conducta se desarrollará en relación a la forma que perciben el mundo. En otras palabras, la forma como se percibe el ambiente de trabajo y del contexto es lo que determina su comportamiento. (p.43).

Martín y Colbs. (1998), señala que, en la escuela Estructuralista, se considera que el clima se genera desde elementos concretos del ambiente laboral, dígase de la dimensión de la organización, la concentración o descongestión de las disposiciones a tomar, el total de áreas jerárquicas de mando, el nivel de avance tecnológico que se emplea, las directrices que orientan el comportamiento de los empleados.

Por su lado Pernía y Carrera (2014) indican que es: “la suficiencia en sus labores y las acciones que evidencia el empleado al realizar su trabajo y las principales funciones que corresponden a su labor en el ambiente de trabajo concreto, de esta forma, se evidencia su compromiso y responsabilidad profesionalidad” (p.35).

Isea (2013) sostiene que “el rendimiento laboral es la acción que evidencia el empleado, echando mano de sus destrezas, competencias y profesionalismo con la eficacia de sus funciones, a través de las cuales se logran alcanzar los propósitos previstos por la organización” (p.35). Uzcategui (2011) considera que el desempeño laboral es: “el rendimiento que evidencian los trabajadores, demostrando sus competencias y destrezas, las cuales les permiten ejecutar sus funciones eficientemente, colaborando con el logro de cada una de las metas planificadas previamente” (p.87).

Las dimensiones desarrolladas para la variable Desempeño laboral en el trabajo investigativo, se han tomado de los principios expuestos por Pernía y Carrera (2014), quienes determinan evaluar la variable a través de las funciones, comportamentales y rendimiento que muestra el empleado en la respectiva institución para quien labora.

Pernía y Carrera (2014) conciben a esta dimensión como: “las acciones realizadas por los empleados, las cuales se desarrollan de forma eficiente, razón por la cual, los empleados deben tener pleno conocimiento de sus funciones con el objetivo de colaborar al logro de los propósitos y metas” (p.36). a. Conocimiento del trabajo: Evalúa la comprensión de sus labores. Implica las normas, definiciones, estrategias, etc. Indispensable para realizar cada una de las funciones en el puesto a desempeñar. b. Capacidad de análisis: Procedimientos a tener en cuenta por el empleado para realizar cada una de las acciones determinadas en sus funciones.

Comportamiento. Pernía y Carrera (2014), lo perciben como: “las cualidades y conductas que expresan los trabajadores en relación a las funciones que les corresponden desempeñar. Se consideran las destrezas, actitud y satisfacción que manifiesta el empleado” (p.39). a. Destrezas: Son el grado de competencias de cada uno de los trabajadores, el cual debe expresarse en la forma como están operando y que repercuten significativamente en el desarrollo de la organización. b. Actitud: Pericia para dispersar acciones y disposiciones, promoviendo el trabajo coordinado y eficiente en grupo. c.

Satisfacción: Nivel de agrado que expresa el empleado frente a las funciones que se le han asignado, además, se relacionan con los beneficios que se le atribuyen en compensación a su eficiente trabajo.

Rendimiento. Pernía y Carrera (2014), lo perciben como: “el nivel de rendimiento laboral que se evidencia en los trabajadores cuando desempeñan sus funciones, así como el grado de eficacia con que las realiza” (p.42). Pernía y Carrera (2014) sostienen que “evaluar el rendimiento, implica estimar la competencia suficiente para resolver problemas, ausentarse, responsabilidad y trabajo en equipo” (p.42). a. Resolución de problemas: Competencia que evidencia el trabajador para resolver problemáticas cotidianas y que se presentan en su trabajo. b. Ausentismo: Conducta por parte del trabajador frente al compromiso de asumir sus funciones en el tiempo normado por la organización, debiendo por ello demostrar comportamiento puntual y responsable. c. Compromiso: Se evidencia cuando el trabajador desarrolla sus funciones sin ser necesario recordárselas. Es eficiente al enfrentar circunstancias y problemáticas cotidianas. Demuestra capacidad de innovación en las actividades que realiza y se puede desempeñar de forma independiente d. Trabajo en Equipo: es la habilidad del empleado para realizar sus funciones en coordinación con el personal de la organización, teniendo en cuenta de forma democrática las decisiones que son implementadas, además, demostrando respeto por las ideas de sus pares.

Rivera (2014), sostiene que “existen teorías que se proponen identificar las necesidades de los sujetos al revelar la satisfacción del trabajo, la conducta del empleado y los métodos de recompensa (específica)” (p.25); es así que se tiene la Teoría de la Jerarquía y la Teoría X-Y:

Teoría de la Jerarquía de Maslow (1954). En esta teoría se sostiene que en cuanto se cubre una necesidad, esta dejará de ser un estimulante para la persona y la siguiente en el rango de jerarquía se convertirá en la predominante: a) Necesidades fisiológicas. Se mencionan a los alimentos,

líquidos, refugio, satisfacción sexual y otros requerimientos del cuerpo. Todos relacionados a la conservación de la vida. b) Necesidades de seguridad. Defensa frente a peligros tanto corporales como afectivos. Se asocian con buscar defensa frente a la intimidación y / o carencias, alejándose del riesgo. c) Necesidades de asociación o aceptación. Aprecio, impresión de corresponder, aprobación y apego. d) Necesidades de estima. Elementos intrínsecos de autovaloración como el apreciarse a sí mismo, independencia y logros. Además, elementos externos de apreciación, como status reconocimiento y cuidado. e) Necesidades de autorrealización. Hace referencia al desarrollo, a lograr niveles altos de potencial de cada persona, teniendo a la autosatisfacción, como una de las necesidades más eminentes. Para Maslow, estos aspectos se presentan de manera graduada, activándose cada necesidad luego que una del nivel inferior está cubierta. Sólo cuando el sujeto ha cubierto las necesidades inferiores, aparecen progresivamente las superiores, y con ello la motivación se acciona con la finalidad de satisfacerlas (p.25).

Teoría X-Y de Mc Gregor (1960). Mc Gregor sustentó dos perspectivas diferentes de concebir al hombre: “una negativa, denominada teoría X y otra positiva, como teoría Y.

La teoría X se sustenta en tres principios: a) A las personas les molesta realizar su trabajo y por ello, lo evadirán en la medida de sus posibilidades. b) En razón que no les agrada el trabajo, es preciso tener que controlarlos permanentemente para que alcancen los propósitos establecidos. c) Resultado de lo expuesto, las personas prefieren que se gobierne, obviando responsabilidad, demostrando niveles bajos de ambición, ansiando seguridad (p.27).

La teoría Y se fundamenta en seis principios: a) Los trabajadores pueden asumir sus labores como una acción natural, de la misma forma que toman su descanso o la diversión. b) Personas de ambos sexos practicarán una buena autodirección y un autocontrol, siempre y cuando se sientan comprometidos en

colaborar para alcanzar los objetivos institucionales. c) Esta responsabilidad se concretará en relación con la importancia de los beneficios que se brindan por cumplir sus funciones. d) Las personas buscan y aceptan las responsabilidades, toda vez que presenten condiciones apropiadas. e) Practican un nivel alto de creatividad, intuición e innovación en la solución de problemas. f) La dirección está comprometida en brindar las condiciones para que todo el personal potencie e identifiquen habilidades intelectuales en favor de la organización (p.27).

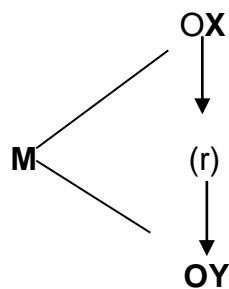
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se desarrolló una investigación No experimental, pues no se manipularon las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Además, se considera que es básica, ya que se buscaron obtener conocimientos nuevos (Landeau, 2007). Se asumió el enfoque cuantitativo, toda vez que se centra principalmente en los aspectos visibles y que pueden cuantificar los hechos. Utilizó el sistema empírico analítico y se sirvió de la estadística para analizar información (Hernández et al 2010). Es transversal, porque las variables se analizaron en un solo momento.

Se abordó el diseño correlacional - causal (Hernández et al, 2010), describiéndose la influencia de la variable Clima organizacional en la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, 2018.

El esquema empleado es:



Denotación:

M: Trabajadores de la UGEL de Chulucanas.

OX: Clima organizacional

OY: Desempeño laboral.

r : Influencia de X sobre Y.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente:

Clima organizacional

Definición conceptual

Espacio o ambiente que determina el comportamiento de los miembros, los cuales se relacionan y se comunican. (Chiavenato, 2001).

Definición operacional

La variable Clima organizacional se operacionalizó con un instrumento de 46 ítems, organizados en las dimensiones:

Dimensiones:

- Estructura.
- Responsabilidad.
- Recompensa.
- Relaciones.
- Conflicto.

Variable dependiente:

Desempeño laboral

Definición conceptual

El rendimiento en sus labores y las acciones que demuestra el empleado al realizar su trabajo y las principales funciones que

corresponden a su cargo en el ambiente laboral concreto de actuación, de esta forma, se evidencia su compromiso y responsabilidad profesionalidad. (Pernía y Carrera, 2014)

Definición operacional

La variable Desempeño laboral se operacionalizó con un instrumento de 36 ítems, organizados en las dimensiones:

Dimensiones:

- Funciones
- Comportamiento
- Rendimiento

3.3. Población y muestra

Población muestral.

La investigación se trabajó con una población censal, conformada por los trabajadores de la UGEL de Chulucanas.

El tipo de muestra según Hernández et al. (2010), es de tipo no probabilística, es decir no se ha escogido al azar y la cual ha sido tomada por conveniencia del investigador.

Tabla N° 2. Muestra

TRABAJADORES UGEL CHULUCANAS	TOTAL
Nombrados	26
Contratados	24
TOTAL	50

Criterio de Inclusión: El estudio ha considerado a todos los trabajadores de la UGEL Chulucanas, nombrados y los contratados por un año.

Criterio de exclusión: No se han considerado aquellos trabajadores que han sido contratados por periodos menores a un año.

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

La encuesta y el cuestionario se utilizaron como técnica e instrumento respectivamente para recopilar información de las variables indagadas.

Con el objetivo de recoger información sobre el nivel de clima organizacional se administró un cuestionario de 46 ítems. En el caso de la variable desempeño laboral, se utilizó un instrumento de 36 ítems.

a) Validación de contenidos.

El proceso de validación de instrumentos conlleva a determinar el nivel en que un cuestionario, en este caso, evalúa con veracidad la variable que se pretende medir (Hernández et al 2014. p. 200). En nuestro caso el cuestionario se validó a través del juicio de experto, procedimiento que implicó estimar la relación entre los ítems, los elementos de los instrumentos utilizado.

b) Confiabilidad de Cronbach

Con el análisis de confiabilidad se determina el nivel en que un instrumento al ser administrado a la misma persona, en diversas ocasiones, se obtienen resultados parecidos (Hernández, 2014. p. 201). La confiabilidad de los instrumentos se concretó a través del Alpha de Cronbach. Para ello fue preciso administrar el cuestionario a una cantidad reducida de docentes con tipologías similares a la población de estudio. Se obtuvo un valor de 737 y ,899 para ambos instrumentos.

3.5. Procedimientos

Elaborados los instrumentos de recopilación de información, se procedió a someterlos al proceso de validación de expertos, utilizando la técnica de juicio de expertos, en el cual se obtuvo un nivel alto. Posteriormente se realizó una prueba piloto, administrando los instrumentos a una cantidad de operarios cuyas características fuesen similares a los de la muestra de investigación, y así llegar a determinar a través del alfa de Crombach la confiabilidad del cuestionario. Al obtenerse valores aceptables de confiabilidad del instrumento, se procedió a aplicarlo a la muestra de estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivo

La información que se recogió se presentó previo análisis haciendo uso de distribución de frecuencias, la cual hace referencia a las evaluaciones organizados en dimensiones, y que se visualizan en tablas (Hernández et al. 2014, p. 282). También se hizo uso de indicadores porcentuales por cada dimensión y gráficas.

Análisis inferencial

Además, se trabajó con la estadística inferencial, con la cual se validaron hipótesis, generalizando los resultados obtenidos se generalicen (Hernández et al 2014, p. 299). El contraste de hipótesis se realizó a través del estadístico del Correlación de Pearson

3.7. Aspectos éticos

Se aplicaron normas APA en las citas, antecedentes y en las teorías, enfoques conceptuales y bibliografía que se fueron el contenido del estudio. Sobre la libre participación y derecho a informarse, se emitieron solicitudes de autorización dirigidas a los participantes en el estudio, con la finalidad de informar sobre los propósitos y fines de la investigación y obtener el consentimiento de las personas involucradas en este trabajo investigativo.

Además, se actuó salvaguardando la privacidad de los participantes, manejando con privacidad la información obtenida.

Se protegió la dignidad, identidad, diversidad socio cultural, confidencialidad de los participantes en la investigación, comprometiéndonos en razón del criterio de beneficencia y no-maleficencia, hacer llegar los resultados, conclusiones y recomendaciones que se obtengan del informe de investigación a las autoridades educativas para su mejor uso en beneficio de los estudiantes. Respecto a la Integridad científica, la investigación se desarrolló bajo los parámetros de las exigencias científicas, para lo cual se buscó asegurar la validez de los métodos, fuentes, datos utilizados. Además, se garantizó la veracidad de la información en todos los capítulos que concierne a este trabajo.

IV. RESULTADOS

Presentación y análisis de los resultados.

DATOS PARA EL OBJETIVO GENERAL: Determinar la Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, en el año 2018.

TABLA N°3: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

		Clima Organizacional						Total	
		Adecuado		Poco Adecuado		Inadecuado			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Desempeño Laboral	Eficiente	9	18%	5	10%	0	0%	14	28%
	Regular	12	24%	22	44%	1	2%	35	70%
	Deficiente	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%
	Total	21	42%	27	54%	2	4%	50	100%

Fuente: Instrumento aplicado a docentes

La tabla N°3 evidencia que la variable Clima Organizacional, ha sido fraccionada en tres (3) niveles, para lo cual se les denominó Adecuado, Poco Adecuado e Inadecuado, de acuerdo a la tabulación de los resultados obtenidos, el 42% de los encuestados manifestó presenciar clima organizacional adecuado en la UGEL, el 54% de los encuestados manifestó presenciar clima organizacional poco adecuado y el restante 4% de encuestados manifestaron presenciar clima organizacional inadecuado.

En cuanto a la variable Desempeño Laboral, dicha variable ha sido dividida en tres (3) niveles, a los cuales se les denominó eficiente, regular y deficiente, el 28% de los maestros expresó apreciar un nivel eficiente de desempeño laboral, el 70% de los entrevistados indicó apreciar un nivel regular de desempeño

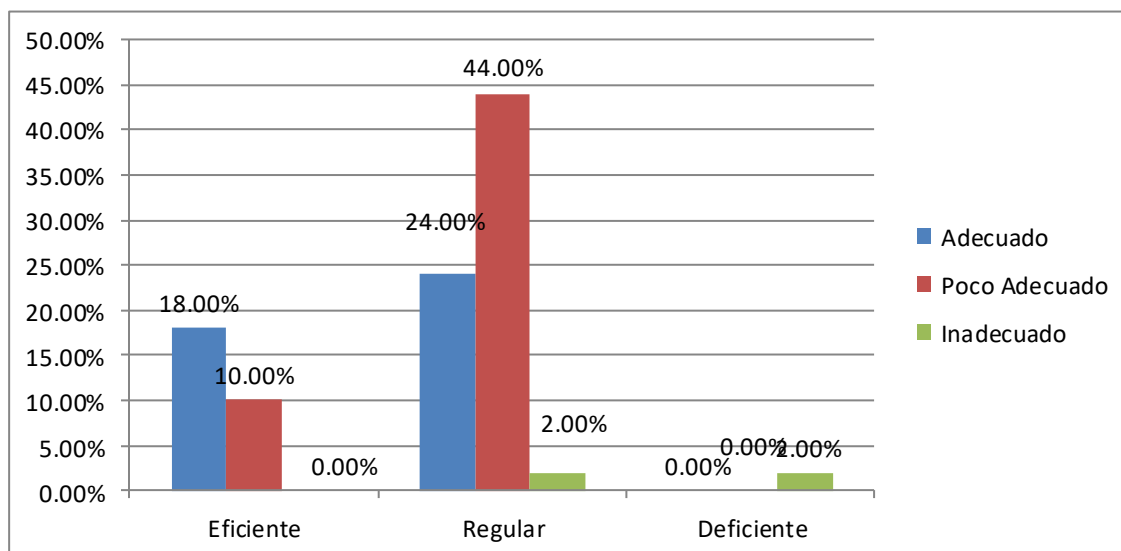
laboral y el 2% de los maestros restante denotó apreciar un nivel deficiente de desempeño laboral.

En la intersección de las variables se puede indicar, que del 42% de docentes que indican contar con un nivel adecuado de clima organizacional, el 18% manifiesta apreciar sentir un nivel eficiente de desempeño laboral y un 24% manifiesta contar con un grado regular de desempeño laboral.

En cuanto al 54% de docentes que manifestó sentir un nivel poco satisfecho de clima organizacional, el 10% comunicó presenciar un grado eficiente de desempeño laboral y el 44% manifiesta presenciar un nivel regular.

El cuanto al 4% de docentes restantes, los cuales manifestaron presenciar un grado inadecuado de Clima Organizacional, el 2% indicó apreciar nivel regular de Desempeño laboral y un porcentaje igual de docentes manifestó presenciar nivel deficiente de Desempeño laboral

FIGURA N°1: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL



Fuente: Tabla N°3

TABLA N°4: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	Clima Organizacional	1,000	,565
	Desempeño Laboral	,565	1,000
Sig. (unilateral)	Clima Organizacional	.	,000
	Desempeño Laboral	,000	.
N	Clima Organizacional	50	50
	Desempeño Laboral	50	50

Fuente: Elaboración Propia

Contraste de Hipótesis:

TABLA N°5: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CHULUCANAS

Modelo	R	R cuadrado corregida	R cuadrado la estimación	Error típ. de	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,565 ^a	,320	,306	20,364	,320	22,558	1	48	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Desempeño Laboral

Fuente: Elaboración Propia

Análisis y decisión

En la tabla N°4 se evidencia que la cantidad del coeficiente de correlación R de Pearson es positivo: 0.565, dado este valor, de ello se determina que el nivel de correlación es medio. En cuanto al valor del sig bilateral, dado que es 0.000, menor a 0.05, máximo error permitido, se debe afirmar que la correlación es significativa.

Para evaluar la influencia entre cada una de estas variables en el estudio descrito, se debe apreciar el valor del R cuadrado o coeficiente de determinación, dado que el valor es 0.320, se puede indicar que la variación en el desempeño laboral se ve influenciado en un 32% por el Clima Organizacional, si bien el porcentaje es significativo, existe el 68% de la

variabilidad del Desempeño laboral se debe a factores distintos al Clima Organizacional.

El valor encontrado en el R cuadrado (0.320), significa que La variable Desempeño laboral, se ve influenciada en un 32% por la variable Clima organizacional de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, 2018. Por lo antes expuesto, se debe acepta la hipótesis alternativa.

DATOS PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Identificar el nivel de clima organizacional en la UGEL de Chulucanas.

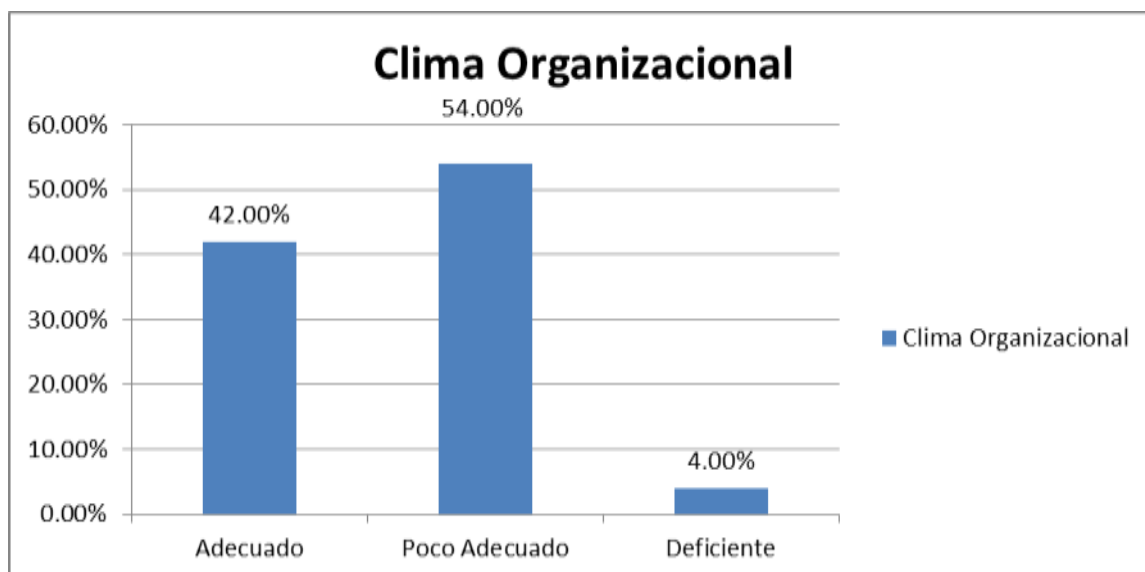
TABLA N°6: NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL

	Clima Organizacional	
	N	%
Adecuado	21	42%
Poco adecuado	27	54%
Inadecuado	2	4%
Total	50	100%

En la tabla N°6 apreciamos los resultados para la variable Clima Organizacional, la cual fue dividida en los niveles, adecuado, poco adecuado e inadecuado, como se señaló anteriormente.

El 42% de los maestros implicados en el estudio manifestó vivenciar un nivel adecuado de Clima Organizacional, el 54% sostuvo que existe un nivel poco adecuado de Clima Organizacional y el restante 4% indicó sentir un nivel inadecuado de Clima Organizacional.

FIGURA N°2: NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL



Fuente: Tabla N°6

Contraste de Hipótesis específica 1

Análisis y decisión

Analizando la data obtenida, se logra determinar que la mayor cantidad de los encuestados sostuvo apreciar Clima Organizacional en nivel poco adecuado, por lo tanto, se afirma que la moda es Clima Organizacional poco adecuado, en cuanto a la media el valor de los datos es 165.15, valor que se encuentra dentro del rango requerido.

Del análisis de la media y la moda se pudo determinar que el nivel de Clima Organizacional es adecuado, lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula, la cual indica que el nivel de Clima Organizacional es inadecuado.

Se acepta la hipótesis alternativa dado que indica que el Clima Organizacional es adecuado, a pesar que la moda indica nivel poco adecuado de Clima Organizacional, pues la media es más precisa dada la distribución de los datos.

DATOS PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas.

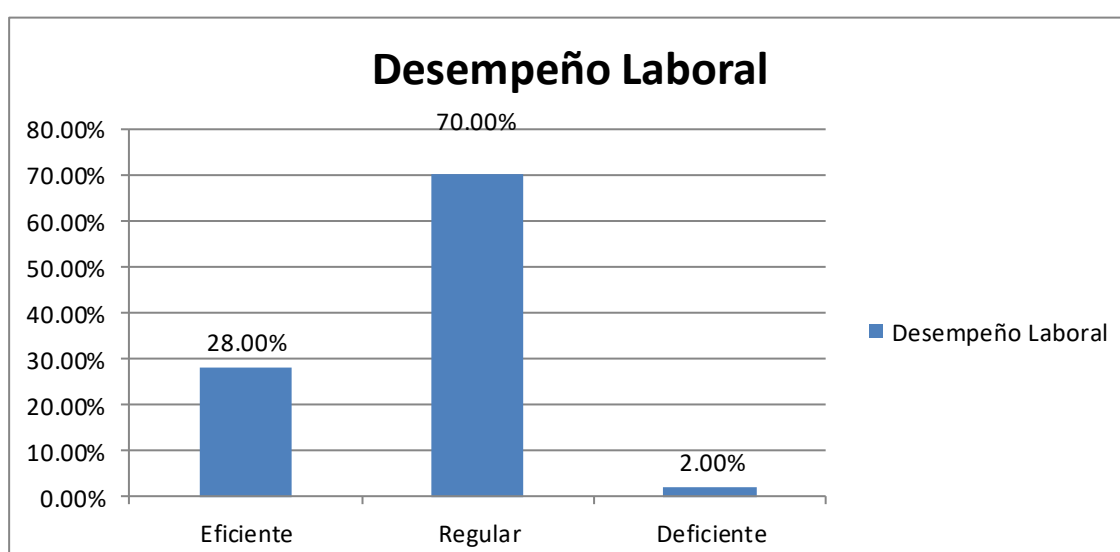
TABLA N°7: NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

Desempeño Laboral		
	Total	
	N	%
Eficiente	14	28
Regular	35	70
Deficiente	1	2
Total	50	100%

En la tabla N°7 se pueden apreciar, los resultados de la variable Desempeño Laboral, la cual fue dividida en los niveles, eficiente, regular y deficiente, como se señaló anteriormente.

El 28% de los encuestados sostuvo presenciar nivel eficiente de Desempeño Laboral, el 70% de los encuestados indicó sentir un nivel regular de Desempeño Laboral y el 2% de los encuestados contestó presenciar nivel deficiente de Desempeño Laboral

FIGURA N°3: NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL



Fuente: Tabla N°7

Contraste de Hipótesis 2

Análisis de decisión

Analizando la data obtenida, se puede apreciar que la mayoría de los encuestados manifestó apreciar Desempeño Laboral en nivel regular, por lo tanto, se puede afirmar que la moda es Desempeño Laboral Regular, en cuanto a la media el valor de los datos es 121.42, valor que se encuentra dentro del rango determinado para nivel regular de Desempeño Laboral.

Del análisis de la media y la moda se puede determinar que para el Desempeño Laboral es regular, lo que conlleva a negar la hipótesis nula, la cual indica que el nivel de desempeño laboral es deficiente.

DATOS PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Identificar la Influencia del Clima organizacional sobre la dimensión Funciones, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas

TABLA N°8: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN FUNCIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

		Adecuado		Clima Organizacional				Total	
		N	%	Poco Adecuado		Inadecuado		N	%
Dimensión		N	%	N	%	N	%	N	%
Funciones	Eficiente	9	18%	8	16%	0	0%	14	28%
	Regular	12	24%	18	36%	1	2%	31	62%
	Deficiente	0	0%	1	2%	1	2%	2	4%
	Total	21	42%	27	54%	2	4%	50	100%

Fuente: Instrumento aplicado a docentes

La tabla N°8 muestra que, el 42% de los encuestados manifestó presenciar clima organizacional adecuado en la UGEL, el 54% de los encuestados manifestó presenciar clima organizacional poco adecuado y el restante 4% de encuestados manifestaron presenciar clima organizacional inadecuado.

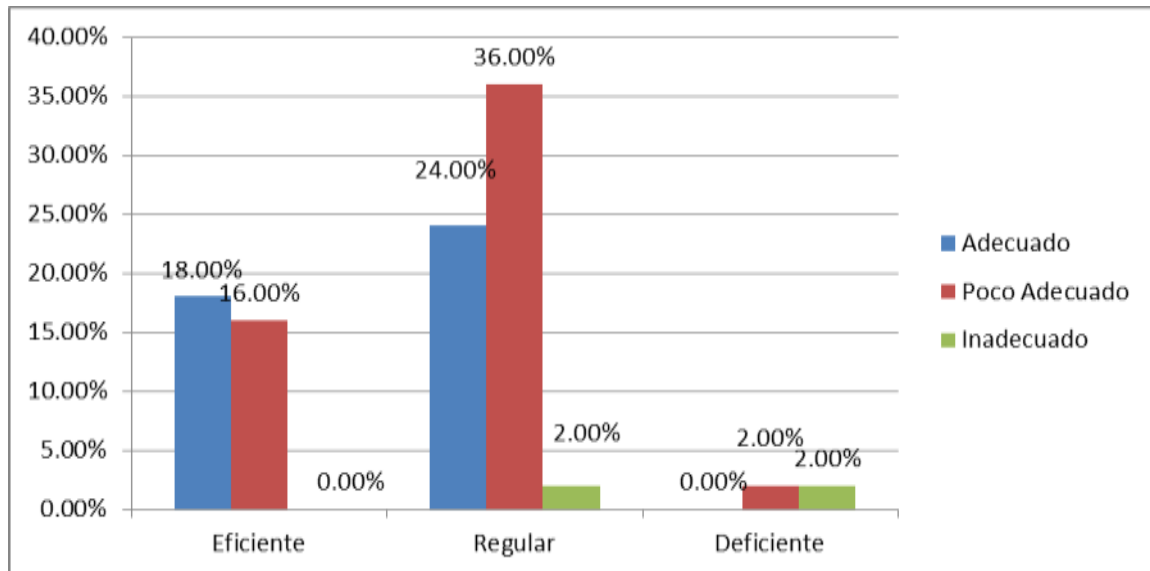
Teniendo en cuenta la dimensión funciones de la variable Desempeño Laboral, dicha dimensión ha sido fraccionada en tres (3) niveles, a los cuales se les denominó eficiente, regular y deficiente, el 28% expresó apreciar un nivel eficiente de la dimensión funciones, el 62% contestó apreciar un nivel regular de la dimensión funciones y el 4% de los docentes restante sostuvo apreciar un nivel deficiente de la dimensión funciones.

Al relacionar las variables se puede indicar, que del 42% de entrevistados indican sentir un nivel adecuado de clima organizacional, el 18% manifiesta apreciar un nivel eficiente de la dimensión funciones y el 24% restante manifiesta apreciar un nivel regular de la dimensión funciones.

En tanto, el 54% de docentes manifestó apreciar un grado poco adecuado de clima organizacional, el 16% manifestó vivenciar un nivel efectivo en la dimensión funciones, el 18% manifiesta presenciar un nivel regular de la dimensión funciones, por último, el 2% indicó presenciar un nivel deficiente de la dimensión funciones.

El cuanto al 4% de docentes restantes, los cuales manifestaron presenciar un nivel inadecuado de Clima Organizacional, el 2% manifestó apreciar nivel regular de la dimensión funciones y un porcentaje igual de docentes manifestó presenciar nivel deficiente de la dimensión funciones

FIGURA N°4: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN FUNCIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL



Fuente: Tabla N°8

TABLA N°9: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN FUNCIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

		Clima Organizacional	Funciones
Correlación de Pearson	Clima Organizacional	1,000	,578
	Funciones	,578	1,000
Sig. (unilateral)	Clima Organizacional	.	,000
	Funciones	,000	.
N	Clima Organizacional	50	50
	Funciones	50	50

Fuente: Elaboración Propia

TABLA N° 10: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DIMENSIÓN FUNCIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CHULUCANAS

Resumen del modelo										
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,578 ^a	,334	,320	20,152		,334	24,056	1	48	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Funciones

Contraste de Hipótesis:

Análisis y Decisión

De acuerdo a la tabla N° 10, se observa que la cantidad del coeficiente de correlación R de Pearson, resulta positivo. 0.578, por ello, se puede asegurar que el nivel de correlación es medio. Además, el sig bilateral, es de 0.000, por tanto, se hace positiva una correlación importante.

Para evaluar la influencia de la variable Clima Organizacional en la dimensión funciones de la Variable Desempeño Laboral, se debe apreciar el valor del R cuadrado o coeficiente de determinación, dado que el valor es 0.334, se puede indicar que la variación en la dimensión funciones del desempeño laboral se ve influenciado en un 33.4% por el Clima Organizacional, si bien el porcentaje es significativo, existe el 66.6% de la variabilidad de la dimensión funciones se debe a factores distintos al Clima Organizacional.

El valor encontrado en el R cuadrado (0.334), significa que Dimensión Funciones de la variable Desempeño laboral, se ve influenciada en un 33.4% por la variable Clima organizacional de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, 2018, por lo cual se debe aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula.

DATOS PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Precisar la Influencia del Clima organizacional sobre la dimensión Comportamiento, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas

TABLA N°11 RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL

		Clima Organizacional							
		Adecuado		Poco Adecuado		Inadecuado		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Dimensión Comportamiento	Eficiente	8	16%	5	10%	0	0%	13	26%
	Regular	12	24%	22	44%	2	4%	36	72%
	Deficiente	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
	Total	21	42%	27	54%	2	4%	50	100%

Fuente: Instrumento aplicado a docentes

La tabla N°11 muestra en un 42% de los encuestados manifestó presenciar clima organizacional adecuado en la UGEL, el 54% de los encuestados manifestó presenciar clima organizacional poco adecuado y el restante 4% de encuestados manifestaron presenciar clima organizacional inadecuado.

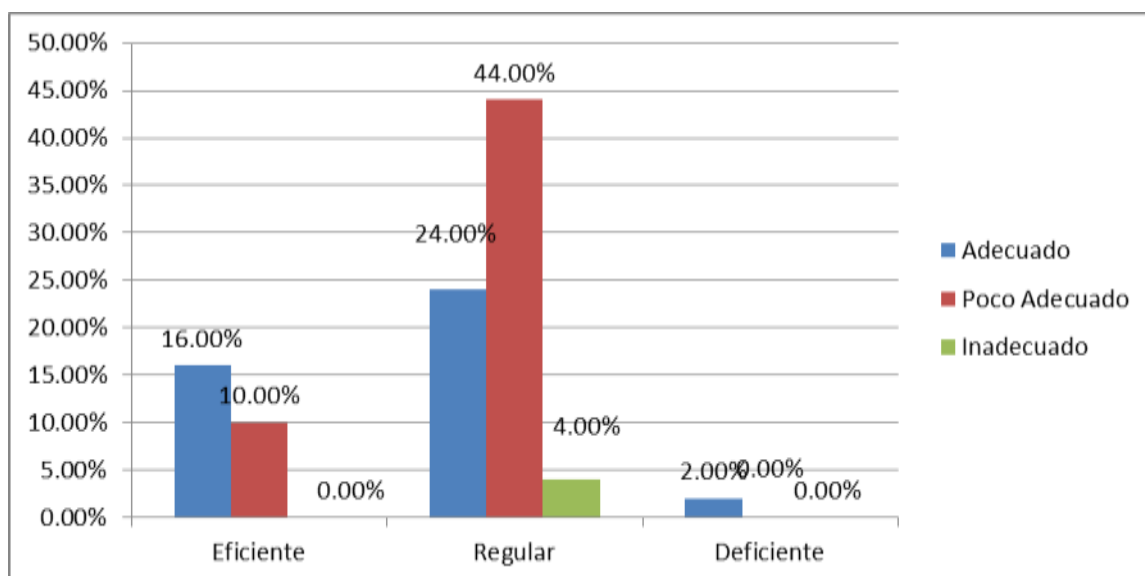
En cuanto a la dimensión comportamiento, el 26% sostuvo determinantemente en apreciar un nivel eficiente de la dimensión comportamiento, el 72% de los encuestados manifestó apreciar un nivel regular de la dimensión comportamiento y el 2% de los docentes restante manifestó apreciar un nivel deficiente de la dimensión comportamiento.

En la relación de las variables se puede indicar, que del 42% de docentes que indican apreciar un nivel adecuado de clima organizacional, el 16% manifiesta sentir un nivel eficiente de la dimensión comportamiento, el 24% manifiesta apreciar un nivel regular de la dimensión comportamiento y el 2% restante manifiesta considerar un nivel deficiente de la dimensión comportamiento.

En cuanto al 54% de docentes que manifestó apreciar un nivel poco adecuado de clima organizacional, el 10% manifestó presenciar un nivel eficiente en la dimensión comportamiento, y el restante el 44% manifiesta presenciar un nivel regular de la dimensión comportamiento.

El cuanto al 4% de docentes restantes, los cuales manifestaron presenciar un nivel inadecuado de Clima Organizacional, todos manifestaron presenciar nivel regular en la dimensión comportamiento.

FIGURA N°5: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL



Fuente: Tabla N°11

TABLA N°12: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL

		Clima Organizacional	Comportamiento
Correlación de Pearson	Clima Organizacional	1,000	,510
	Comportamiento	,510	1,000
Sig. (unilateral)	Clima Organizacional	.	,000
	Comportamiento	,000	.
N	Clima Organizacional	50	50
	Comportamiento	50	50

Fuente: Elaboración Propia

TABLA N°13: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CHULUCANAS

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio en R cuadrado	Cambio en F	Cam bio en F	g l 1	g l 2	Sig. Cam bio en F
1	,510 ^a	,260	,245	21,240	,260	16,859	1	4	8	,000

Fuente: Elaboración Propia

Contraste de Hipótesis:

Análisis y decisión

En la tabla N°12, el valor del coeficiente de correlación R de Pearson es positivo: 0.510, por ello se puede afirmar que el nivel de correlación es medio. Además, siendo el sig bilateral 0.000, se debe afirmar que la correlación es significativa.

Para evaluar la influencia de la variable Clima Organizacional en la dimensión comportamiento de la Variable Desempeño Laboral, se debe apreciar el valor del R cuadrado o coeficiente de determinación, dado que el valor es 0.260, se puede indicar que la variación en la dimensión comportamiento del desempeño laboral se ve influenciado en un 26% por el Clima Organizacional, si bien el porcentaje es significativo, existe el 74% de la variabilidad de la dimensión comportamiento se debe a factores distintos al Clima Organizacional.

El valor encontrado en el R cuadrado (0.334), significa que Dimensión Comportamiento de la variable Desempeño laboral, se ve influenciada en un 26% por la variable Clima organizacional de los trabajadores de la UGEL, 2018. Por lo expuesto se debe aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

DATOS PARA EL OBJETIVO ESPCÍFICO 5: Establecer la Influencia del Clima organizacional sobre la dimensión Rendimiento, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas

TABLA N°14: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN RENDIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL

		Clima Organizacional							
		Adecuado		Poco Adecuado		Inadecuado		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Dimensión	Eficiente	8	16%	3	6%	0	0%	11	22%
Rendimiento	Regular	13	26%	24	48%	1	2%	38	76%
	Deficiente	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%
	Total	21	42%	27	54%	2	4%	50	100%

Fuente: Instrumento aplicado a docentes

La tabla N°14 muestra que, el 42% de los encuestados manifestó presenciar clima organizacional adecuado en la UGEL, el 54% de los encuestados manifestó presenciar clima organizacional poco adecuado y el restante 4% de encuestados manifestaron presenciar clima organizacional inadecuado.

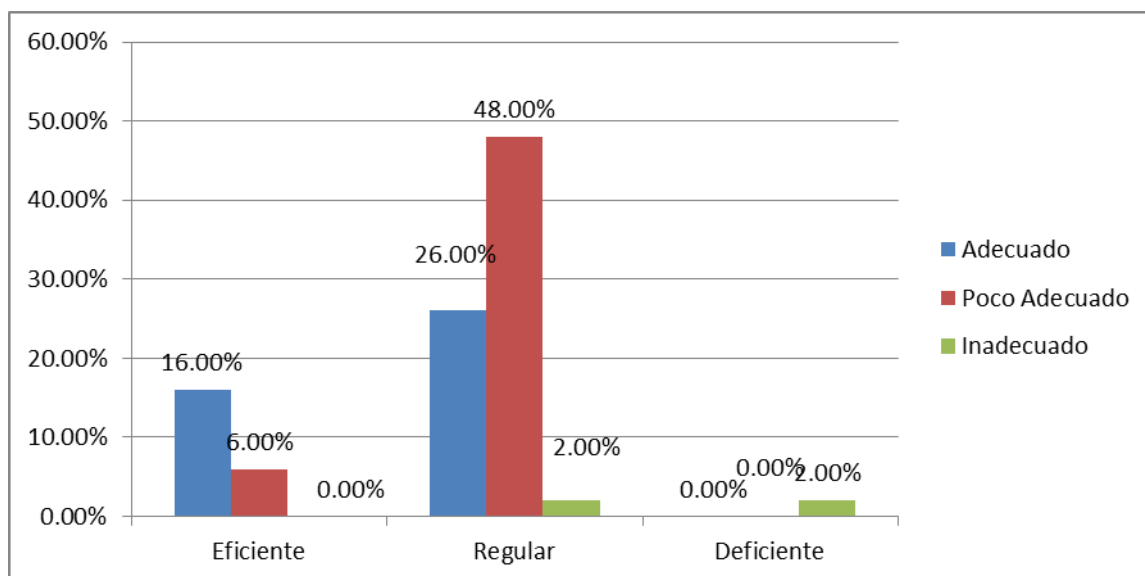
En cuanto a la dimensión rendimiento, el 22% de los profesores expuso apreciar un nivel eficiente de la dimensión rendimiento, el 76% de los docentes manifestó apreciar un grado regular de la dimensión rendimiento y el 2% de los docentes restante indicó apreciar un nivel deficiente de la dimensión rendimiento.

En la intersección de las variables se puede indicar, que del 42% de docentes que indican apreciar un nivel adecuado de clima organizacional, el 16% manifiesta apreciar un nivel eficiente de la dimensión rendimiento y el 26% restante manifiesta apreciar un nivel deficiente de la dimensión rendimiento.

En cuanto al 54% de docentes que manifestó apreciar un nivel poco adecuado de clima organizacional, el 6% manifestó presenciar un nivel eficiente en la dimensión rendimiento, y el restante el 48% manifestó sentir un nivel regular de la dimensión rendimiento.

Un 4% de docentes restantes, los cuales manifestaron presenciar un nivel inadecuado de Clima Organizacional, 2% manifestaron apreciar nivel regular en la dimensión rendimiento y el restante 2% manifestaron apreciar nivel deficiente en la mencionada dimensión.

FIGURA N°6: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN RENDIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL



Fuente: Tabla N°14

TABLA N°15: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN RENDIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL

		Clima Organizacional	Rendimiento
Correlación de Pearson	Clima Organizacional	1,000	,509
	Rendimiento	,509	1,000
Sig. (unilateral)	Clima Organizacional	.	,000
	Rendimiento	,000	.
N	Clima Organizacional	50	50
	Rendimiento	50	50

Fuente: Elaboración Propia

TABLA N°16: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DIMENSIÓN RENDIMIENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CHULUCANAS

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cam bio en F	g l	g l	Sig. Cam bio en F
1	,509 ^a	,259	,244	21,251	,259	16,793	1	48	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Rendimiento

Fuente: Elaboración propia

Contraste de Hipótesis:

Análisis y decisión

En la tabla N°15, el valor del coeficiente de correlación R de Pearson es positivo: 0.509, consecuentemente, se afirma que el nivel de correlación es medio. Además, siendo el sig bilateral 0.000, se debe afirmar que la correlación es significativa.

Para evaluar la influencia de la variable Clima Organizacional en la dimensión rendimiento de la Variable Desempeño Laboral, se debe apreciar el valor del R cuadrado o coeficiente de determinación, dado que el valor es 0.259, se puede indicar que la variación en la dimensión comportamiento del desempeño laboral se ve influenciado en un 25.9% por el Clima Organizacional, si bien el porcentaje es significativo, existe el 74.1% de la variabilidad de la dimensión rendimiento se debe a factores distintos al Clima Organizacional.

El valor encontrado en el R cuadrado (0.259), significa que Dimensión Rendimiento de la variable Desempeño laboral, se ve influenciada en un 25.9% por la variable Clima organizacional de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, 2018, por lo cual se debe aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula.

V. DISCUSIÓN

Objetivo General: Determinar la Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, en el año 2018. En las tablas 3, 4 y 5, se aprecian los resultados sobre la relación e influencia entre la variable Clima organizacional y la variable Desempeño laboral. En principio, en la tabla 3 se aprecia que del 54% de trabajadores que considera que el Clima organizacional es poco adecuado, el 44% considera que el Desempeño laboral es regular y el 10% sostiene que es eficiente. También se evidencia que del 42% que sostienen que el Clima organizacional es adecuado, el 24% de ellos señala que el desempeño laboral es regular y un 18% lo considera como eficiente. Continuando con los resultados en la tabla 4, se aprecia que la correlación entre las variables es positiva con nivel medio ($,565$) y significativa al obtenerse un sig. Bilateral de $,000$. Finalmente, en la tabla 5 se expone que la variación en la variable Desempeño laboral estará explicada en un 32% por la variable clima organizacional.

Los trabajadores de la UGEL Chulucanas, en su mayoría consideran el clima es poco adecuado a partir de las dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones y conflicto, aspectos relacionados con lo que sustentan en su teoría Martín y Colbs (1998), refieren a la escuela Estructuralista, en la cual se considera que el clima se genera bajo ciertos elementos concretos del ambiente laboral, dígame de la dimensión de la organización, la concentración o descongestión de la toma de decisiones, la cantidad de áreas jerárquicas de mando, el nivel tecnológico que se emplea, las directrices que orientan la conducta de los empleados.

En relación a la variable Desempeño laboral, la teoría expuesta por Pernía y Carrera (2014), definen el concepto, expresando que: “el rendimiento en sus labores y las acciones que vivencia el empleado al realizar su trabajo y las principales funciones que corresponden a su función en el ambiente de trabajo concreto de actuación, de esta forma, se evidencia su compromiso y

responsabilidad profesionalidad” (p.35). Estas afirmaciones para los trabajadores de la UGEL Chulucanas, no se cumplen a cabalidad, pues de acuerdo a los resultados señalan que el desempeño se evidencia de manera regular.

Los hallazgos en el presente estudio se guardan estrecha relación con la investigación de Cotrina (2016), “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores”, quien concluyó que existe una relación muy significativa, ello se corrobora con los datos estadísticos del Chí Cuadrado de Pearson (136.313).

La presente investigación también se corrobora bajo la investigación de Pastrana (2017), fueron ellos quienes realizaron la investigación concluyendo que, si existiera un clima organizacional con niveles bajos, no influye directamente el ejercicio de los docentes, puesto que los estos señalan como satisfactorio su nivel de desempeño.

Sobre el objetivo específico 1: Identificar el nivel de clima organizacional en la UGEL de Chulucanas. Los efectos registrados en la tabla 6 nos indican que, según la mirada de los trabajadores, el 54% consideran que el Clima organizacional es poco adecuado, mientras que el 42% lo percibe como adecuado, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula. Además, los trabajadores ubican a la dimensión Estructura, como el aspecto donde mejor se refleja el clima organizacional, seguido de las dimensiones Responsabilidad, Relaciones, Recompensa y finalmente la dimensión Conflictos.

Los trabajadores de la UGEL Chulucanas evidencian que en esta institución no se promueve adecuadamente el clima tal como lo sostiene Chiavenato (2007), quien lo define como “el ambiente en el cual los sujetos interactúan y dialogan permanentemente, siendo una de las principales características su relación en las conductas de los sujetos, además, el nivel de compromiso, motivación y valoración” (p.7). Señala además que el clima organizacional implica el

ambiente interno de una empresa, el ambiente psicológico que se visualiza en las instituciones.

Los resultados encontrados en la presente investigación en relación al nivel de clima organizacional, se acercan al estudio de Bobadilla (2017), quien dentro de las conclusiones indica que los institutos Franklin Roosevelt y San Pedro se encuentran en nivel bueno de clima organizacional; y en el nivel regular los institutos Santiago Antúnez de Mayolo y Eugenio Paccelly.

De acuerdo al objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas. El efecto que se evidencia en la tabla 7, nos muestran que la mayor parte de quienes laboran en esta comuna (70%), perciben que el nivel de Desempeño laboral es regular, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula que señala que el nivel de Desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL Chulucanas es deficiente. En cuanto a la valoración que les asignan a las dimensiones de esta variable, consideran que el desempeño laboral se ve mejor reflejado en el aspecto de rendimiento, luego consideran el comportamiento como un mejor segundo aspecto y finalmente la dimensión funciones.

La teoría según Uzcategui (2011), sostiene que el desempeño laboral es: “considera que el desempeño laboral es: “el rendimiento que evidencian los empleados, demostrando sus competencias y destrezas, las cuales les permiten ejecutar sus funciones eficientemente, colaborando con el logro de cada una de las metas planificadas previamente” (p.87), sin embargo estos aspectos no se han desarrollado plenamente en los trabajadores de la UGEL Chulucanas, lo cual se evidencia a través de los resultados en sus tres dimensiones: Funciones, Comportamiento y Rendimiento, pues el nivel de desempeño es regular.

Los hallazgos encontrados en este estudio sobre Desempeño laboral, concuerdan con los encontrados por Solano (2017), quien investigó sobre "Clima organizacional y desempeño laboral", quien concluye que existe relación significativa entre las variables estudiadas, demostrándose una correlación significativa con valor $P: < 0,05$ es decir "0,000; por otro lado, el R de Pearson fue de 0,675. Dichos resultados se derivan de un adecuado clima en la institución, incidiendo en el desempeño de los trabajadores.

Sobre el objetivo específico 3: Identificar la Influencia del Clima organizacional sobre la dimensión Funciones, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas Las tablas 8, 9 y 10 nos muestran la relación e influencia entre la variable y la dimensión. En la tabla 8 se aprecia que del 54% de trabajadores que considera que el Clima organizacional es poco adecuado, el 36% considera que el Desempeño laboral es regular, el 16% sostiene que es eficiente y un 2% lo señala como deficiente. Así también, en la tabla 9 se aprecia que la correlación es positiva con nivel medio (,578) y significativa al obtenerse un sig. Bilateral de ,000. En la tabla 10 se demuestra que la variación en la dimensión Funciones estará explicada en un 33,4% por la variable clima organizacional.

La influencia ejercida por parte del Clima organizacional en la dimensión funciones se ve sustentada en los postulados de Aguirre y Martínez, quienes sostienen que el clima organizacional genera un mejor rendimiento y productividad de una empresa, pues, las personas se sienten motivadas, se identificarán con las políticas de la organización, lo cual conlleva al logro de los propósitos institucionales" (p.12). Además, para Martín y Colbs. (1998), la escuela Humanista considera que el clima es un cúmulo de concepciones generales que las personas vivencian en su contexto y que las personas interactúan de acuerdo a las características y necesidades del sujeto y las que busca la institución.

En relación a la dimensión Funciones, que implica el conocimiento del trabajo realizado por los trabajadores y la capacidad de análisis para desarrollar sus propias funciones; esta dimensión se sustenta en lo que sostiene Pernia y Carrera (2014) quienes señalan que las funciones en el desempeño laboral son: “las acciones realizadas por los empleados, las cuales se desarrollan de forma eficiente, razón por la cual, los empleados deben tener pleno conocimiento de sus funciones con el objetivo de colaborar al logro de los propósitos y metas” (p.36). Cabe acotar que en la Teoría de la Jerarquía de Maslow (1954), se contemplan las necesidades de autorrealización, la cual Hace referencia al desarrollo, a lograr niveles altos de potencial de cada persona, teniendo a la autosatisfacción, como una de las necesidades más eminentes.

Los hallazgos en el presente estudio se corroboran con la investigación de Villavicencio (2015), sobre el tema investigado, llega a concluir la existencia de relación de las variables estudiadas, enfatizando que el clima puede favorecer el incremento del desempeño tanto a nivel individual como organizacional. Los resultados también encuentran relación con el estudio de Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2014), sobre el mismo tema, concluyen que estas variables guardan relación directa. Otra de las conclusiones es que la satisfacción laboral son indicadores importantes del desempeño organizacional, por ello, se tiene que el clima pronostica y guarda relación positiva con elementos normativos como la conducta de los sujetos y circunstancias personales del desempeño, en tanto, la satisfacción con el rendimiento y productividad.

Acerca del objetivo específico 4: Precisar la Influencia del Clima organizacional sobre la dimensión Comportamiento, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas. En las tablas 11, 12 y 13 se aprecia la relación e influencia entre la variable y la dimensión indagadas. En la tabla 11 se evidencia que del 54% de trabajadores que considera que el Clima organizacional es poco adecuado, el 44% comunica que el Desempeño laboral es regular y el 10% sostiene que es eficiente; por lo tanto, es importante tener en cuenta este resultado para ponerlo en práctica dentro de los espacios

laborales donde desempeñamos nuestra función como maestros o en otras funciones para las que hemos sido contratados. Así también vemos en la tabla 12 se aprecia que la correlación es positiva con nivel medio (,510) e interesante al obtenerse un sig. Bilateral de ,000. En la tabla 13 se demuestra que la variación en la dimensión Comportamiento estará explicada en un 26% por la variable clima organizacional.

La influencia que se ejerce por parte del Clima organizacional en la dimensión comportamiento se sustenta en lo que sostiene Gaspar (2011), quien indica que esta dimensión genera la integración de diversos elementos, entre ellos el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Así también, se le reconoce que su práctica es importante y se dispone un conjunto de cualidades y comportamientos que determinan el buen vivir de las personas dentro del espacio donde realizan funciones. (p.235).

En relación a la dimensión Comportamiento, la cual, de acuerdo a lo señalado por los trabajadores de la UGEL Chulucanas, está en un nivel regular, esta dimensión se sustenta en lo sostenido por Pernia y Carrera (2014), quienes la definen como: “las cualidades y conductas que expresan los trabajadores en relación a las funciones que les corresponden desempeñar. Se consideran las destrezas, actitud y satisfacción que manifiesta el empleado” (p.39) Cabe precisar que de acuerdo a la Teoría Y de Mc Gregor (1960), esta se sustentada supuestos como: a) Los trabajadores pueden asumir sus labores como una acción natural, de la misma forma que toman su descanso o la diversión. b) Personas de ambos sexos practicarán una buena autodirección y un autocontrol, siempre y cuando se sientan responsables en los objetivos percibidos. c) Esta responsabilidad se concretará en relación con la importancia de los beneficios que se brindan por cumplir sus funciones. d) Las personas buscan y aceptan responsabilidades. e) Practican un nivel alto de creatividad para buscar caminos de solución a la adversidad. (p.27).

Los resultados en el presente estudio guardan relación con el hallazgo de Zans (2017), donde se puede decir que la investigación sostiene coherencia con el desempeño laboral de los trabajadores, encontrando un buen vivir de forma positiva en gran medida, por ello se determina en nivel medianamente favorable, concluyendo que el clima influirá positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

También se encuentra relación con el estudio de Gallegos (2016), De lo cual se llegó a concluir que entre las variables investigadas existe relación, lo cual se corrobora con más del 90% de los trabajadores que señalan que el clima organizacional tiene un nivel medio y el desempeño laboral un nivel alto. Además, el p valor es de 0.001, lo que evidencia la correlación entre ambas variables.

Acerca del objetivo específico 5: Describir la Influencia del Clima organizacional sobre la dimensión Rendimiento, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas. Los resultados expuestos en las tablas 14, 15 y 16, se aprecia la relación e influencia entre la variable dependiente e independiente. En la tabla 14 se evidencia que del 54% de trabajadores que considera que el Clima organizacional es poco adecuado, el 48% expresa que el Desempeño laboral es regular y el 6% sostiene que es eficiente. Así también, en la tabla 15 se aprecia que la correlación es positiva con nivel medio (,509) y significativa al obtenerse un sig. Bilateral de ,000. En la tabla 13 se demuestra que la variación en la dimensión Comportamiento estará explicada en un 25.9% por la variable clima organizacional.

La influencia que ejerce el Clima organizacional sobre la dimensión Rendimiento de la variable Desempeño laboral, se sustenta en la teoría desarrollada por Méndez (2006), quien conceptualiza como “El espacio propio de la empresa o institución, originado y observado por el sujeto en relación a las circunstancias que encuentra en las interacciones sociales y en la estructura organizacional que se formula por aspectos importantes que se

tienen que tener en cuenta en todo momento para que la vida se torne placentera y genere momentos agradables teniendo en cuenta actitudes :

(propósitos, interés, liderazgo, dominio, asumir decisiones, interacciones personales y colaboración) que dirigen sus pensamientos, percepción, nivel de intervención y actitud; estableciendo felicidad y grado de eficiencia en sus labores (p. 35). Por su parte Brunet (2004), sostiene que “la definición de clima organizacional se encuentra relacionada a la escuela de pensamiento Gestalt” (p.43), por lo que se orienta en la organización y mirada, comprendida como la totalidad que es diferente a la adición de sus partes. Este modelo hace referencia a dos nociones de la percepción del individuo: 1. Percibir la disposición de las cosas tal y como éstas están en el contexto, y 2. Establecer un orden nuevo a través de un procedimiento de unificación a nivel del pensamiento. De acuerdo a esta escuela, las personas entienden el contexto a su alrededor basándose en juicios observados y deducidos, y su conducta se desarrollará en relación a la forma que perciben el mundo. En otras palabras, la forma como se percibe el ambiente de trabajo y del contexto es lo que determina su comportamiento. (p.43).

En relación a la dimensión Rendimiento, Pernia y Carrera (2014), lo consideran como: “el nivel de rendimiento laboral que se evidencia en los trabajadores cuando desempeñan sus funciones, así como el grado de eficacia con que las realiza” (p.42). Pernía y Carrera (2014) sostienen que “evaluar el rendimiento, implica competencia para resolver problemas, el ausentismo, responsabilidad y trabajo en equipo” (p.42).

Los resultados investigativos, se corroboran con la investigación de Bardales (2015), que dentro del estudio concluye que entre el desempeño laboral y el clima organizacional se evidencia relación directa y significativa, lo cual se sustenta con el coeficiente de correlación de Pearson: 0.511. Por otro lado, de acuerdo a los trabajadores, se concluye que estas dos variables alcanzan niveles regulares.

VI. CONCLUSIONES

1. El Clima organizacional influye de forma significativa en Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, de acuerdo a los siguientes datos obtenidos: $r= 0.565$, sig bilateral: 0.000 (Tabla 4), además, el valor de R cuadrado alcanza un porcentaje de 32% (Tabla 5).
2. Los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, denotan el clima organizacional en nivel poco adecuado, pues el 54% (27) de ellos lo considera así. También, el 42% consideran que el nivel es adecuado (Tabla N° 6).
3. Los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, consideran que el nivel de desempeño laboral es Regular. En la tabla N° 7 se aprecia que el 70%, es decir 35 de ellos confirman esta información.
4. El Clima organizacional influye de forma significativa en la dimensión Funciones del desempeño de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, de acuerdo a los siguientes datos obtenidos: $r= 0.578$, sig bilateral: 0.000 (Tabla 9), además, el valor de R cuadrado alcanza un porcentaje de 33.4% (Tabla 10).
5. El Clima organizacional influye de forma significativa en la magnitud Comportamiento del desempeño de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, de acuerdo a los siguientes datos obtenidos: $r= 0.510$, sig bilateral: 0.000 (Tabla 12), además, el valor de R cuadrado alcanza un porcentaje de 26% (Tabla 13).
6. El Clima organizacional influye de forma significativa en la dimensión Rendimiento del desempeño de los trabajadores de la UGEL de Chulucanas, de acuerdo a los siguientes datos obtenidos: $r= 0.509$, sig bilateral: 0.000 (Tabla 15), además, el valor de R cuadrado alcanza un porcentaje de 25.9% (Tabla 16).

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos y funcionarios de la UGEL de Chulucanas, se recomienda implementar estrategias que posibiliten dar solución a conflictos, acciones que conlleven al personal a identificarse con la institución, sistema motivación y premios a los trabajadores, cordialidad y calidez en el trato para mejorar significativamente el clima interno y consecuentemente sus trabajadores efectivicen su función.
2. A los líderes que conducen las instituciones de la UGEL de Chulucanas, se les recomienda realizar diversas actividades con la finalidad de fortalecer la eficiencia y eficacia del personal, las mismas que se pueden promover con planes a corto, mediano jornadas formativas y actualización profesional, orientados a lograr niveles de óptimos tanto en el nivel organizacional y el desempeño de sus trabajadores.
3. A Los directivos y funcionarios de la UGEL de Chulucanas, se recomienda realizar periódicamente análisis sobre la percepción que tiene el personal en relación al clima interno, sobre la calidad de las interacciones y las formas de socialización que se viven cotidianamente, todo ello, con la finalidad de establecer líneas de acción orientadas a la mejora la convivencia entre sus trabajadores.
4. A Los directivos y funcionarios de UGEL de Chulucanas, se les recomienda recoger información sobre las limitaciones y debilidades que evidencia el personal en relación a su desempeño laboral, y en relación a ello, implementar acciones correctivas con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales previstos. También, se recomienda promover reuniones con la finalidad que los trabajadores puedan intercambiar experiencias, generando un diálogo activo, estimulación, seguridad y colaboración.

5. A los directivos y funcionarios de la UGEL de Chulucanas, es muy importante que conozcan la relación de las variables del estudio realizado para que se pongan en práctica y mejorar el desempeño de sus trabajadores y lograr los objetivos institucionales con el compromiso de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Aguirre, M. y Martínez, L. (2012). *Clima organizacional*, 1ª edición, publicado por EAE, Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiRyb79iMrKAhVBx4MKHRtgDE0Q6AEIJzAC>
- Bardales, V. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui*. (Tesis de Maestría). Universidad “Cesar Vallejo” Tarapoto, Perú.
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Centro Huancayo, Perú.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones. diagnóstico y consecuencia*. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana.
- Chiavenato, I (2011), *Administración de Recursos Humanos*. (5° Ed). México: Editorial McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (4° Ed). México: Editorial McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- Cotrina, J. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal*

Cáceres. (Tesis de Maestría). Universidad "Cesar vallejo" Tarapoto, Perú.

Gallegos, F. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de "San Agustín" Arequipa, Perú.

Gaspar, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=xTAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Gestión. (2018) Encuesta de Aptitud sobre clima. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095>.

Gestiopolis (2017). *El clima organizacional*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw–Hill.

Isea, J. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. (1ºEd). México: Editorial Académica Española

Litwin, H. y Stinger, M. (1998). *Dimensiones del clima organizacional*. Segunda Edición. México DF. México: MC Graw Hill.

Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. (3ra edición).

- Martin, M. y Colbs, A. (1998). *Clima de trabajo y eficiencia de centros docentes: relaciones causales*. España: Universidad de Alcalá.
- Mc Gregor, D. (1960). *El lado humano de las empresas; interamericana de México*, Editorial Mc Graw Hill.
- Méndez, A. (2006). *Clima Organizacional*. Bogotá: Editorial Suma saberes
- Pastrana, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano*. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura, Perú.
- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. (1° Ed). México: EAE
- Portafolio (2018). *El impacto del clima organizacional en los resultados*. Recuperado de <https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados-62088>
- Questionpro (2018). *Cómo solucionar los problemas de clima organizacional en una empresa*. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/como-solucionar-los-problemas-de-clima-organizacional-de-una-empresa/>
- Salinas, K. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente*. (Tesis de Maestría). Universidad San Pedro Filial Piura, Perú.
- Simetrical (2018). *Cómo afecta la opinion de mis emepleados el clima organizacional*. Recuperado de <http://info.simetrical.com/blog/como-afecta-la-opinion-de-mis-empleados-el-clima-organizacional>.

- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Szeinman (2015). El impacto del clima organizacional en los resultados. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/DR-866229>
- Rivera, R. (2014) *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y Mc Clelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A"* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Perú.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J., y Cornejo, F. (2014). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*. (Tesis de Maestría). Universidad Andrés Bello, Santiago de Chile, Chile.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. México: Alfa Omega.
- Rodríguez, N. (2013). *Clima laboral y productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Piura*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Piura, Perú.
- Uzcategui, J. (2011), *Recursos humanos. Gestión del talento humano*. (2° Ed). México: Editorial McGraw-Hill
- Villavicencio, M. (2015), *Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral*. (Tesis de Doctorado). Universidad Autónoma de México.

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*. (Tesis de Maestría). Universidad de Managua, Nicaragua.

Zumaeta (2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
Clima organizacional	Espacio o ambiente que influye en la conducta de los miembros, los cuales se relacionan y se comunican. (Chiavenato, 2001)	La variable Clima organizacional se definió operacionalmente a través de un cuestionario de 46 ítems, distribuidos en las dimensiones. Estructura (10), Responsabilidad (9), Recompensa (8), Relaciones (14) y Conflictos (5)	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> - Reglas y normas de trabajo. - Procedimientos, funciones y responsabilidades en el trabajo - Participación en el trabajo 	Ordinal
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de funciones y tareas. - Supervisión y autonomía en el trabajo - Participación en propuestas de mejora. 	
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo profesional. - Capacitación en el trabajo. - Reconocimiento y motivación en el trabajo. 	
			Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Apoyo y valoración en el trabajo - Capacidad de liderazgo de los jefes. 	
			Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> - Solución de conflictos. - Actuación de los jefes en la solución de conflictos. 	

Desempeño laboral	Rendimiento laboral y la actuación que muestra el trabajador al ejecutar sus actividades y funciones principales que atribuye su cargo en el contexto laboral específico de actuación. (Pernía y Carrera, 2014)	La variable Desempeño laboral se definió operacionalmente a través de un cuestionario de 36 ítems, distribuidos en las dimensiones. Funciones (8), Comportamiento (12) y Rendimiento (16)	Funciones	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del trabajo. - Capacidad de análisis por parte del personal superior. 	Ordinal
			Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades de los trabajadores. - Actitudes de los trabajadores. - Satisfacción de los trabajadores. 	
			Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de problemas. - Ausentismo de los trabajadores. - Compromiso de los trabajadores. - Trabajo en equipo. 	

Anexo 2

Instrumentos



El presente cuestionario a aplicar tiene como finalidad, identificar el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL.

ESCALA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Marca según crea conveniente de acuerdo a los siguientes criterios:

Muy en desacuerdo (ME)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NA-ND)	De acuerdo (DA)	Muy de acuerdo (MD)
1	2	3	4	5

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión: Estructura

N°	ITEM	ME	ED	NA-ND	DA	MD
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas en las instituciones					
2	Las normas de disciplina de la UGEL me parecen adecuadas					
3	En esta institución existe orden					
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					
5	Las normas vigentes que se aplican en esta institución facilitan mi desempeño					
6	Los procedimientos establecidos ayudan a la realización de mis tareas					
7	La cantidad de trámites que se han establecido son necesarios para brindar el servicio dado					
8	Los ritmos de trabajo en esta institución me parecen adecuados					
9	En esta institución me permiten opinar para dar pautas y mejorar los procedimientos					
10	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					

Dimensión: Responsabilidad

N°	ITEM	ME	ED	NA-ND	DA	MD
11	Me han informado sobre las funciones que me corresponden en la UGEL					
12	En el área donde me desempeño se me asignan tareas que corresponden a mis funciones					
13	El jefe inmediato supervisa constantemente al personal					
14	Las normas y reglas en la UGEL son claras y facilitan mi trabajo					
15	Se me brindan espacios para realizar mi trabajo con autonomía					
16	Los trabajadores se les permite hacer propuestas de mejora en las áreas donde se desempeñan					
17	En esta institución se ha establecido un horario de trabajo de atención al público					
18	Las propuestas de mejora que realizo son consideradas para su ejecución					
19	Los jefes conversan con los trabajadores sobre la evaluación del trabajo realizado					

Dimensión: Recompensa

N°	ITEM	ME	ED	NA-ND	DA	MD
20	La UGEL ha contribuido en mi desarrollo profesional					
21	La UGEL me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
22	En general, las personas a quienes brindo servicios aprovechan mis esfuerzos para mejorar su trabajo					
23	En general, las personas a quien brindo mis servicios reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
Mi jefe inmediato:						
24	Muestra interés en el resultado de mis tareas					
25	Reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
26	Me motiva para realizar mis tareas					
27	Utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias					

Dimensión: Relaciones

N°	ITEM	ME	ED	NA-ND	DA	MD
28	En la UGEL trabajamos con espíritu de equipo					
29	En la UGEL es sencillo ponerse de acuerdo y llegar a consensos					
30	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
31	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas					
32	En la UGEL se valora el trabajo y el esfuerzo					
Mi jefe inmediato:						
33	Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas					
34	Es claro en la asignación de las tareas					
35	Brinda seguridad para que realice mis tareas					
36	Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales					
37	Es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera					
38	Brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones					
39	Toma en cuenta las diferentes ideas de las personas					
40	Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás					
41	Mantiene una comunicación abierta con todos					

Dimensión: Conflictos

N°	ITEM	ME	ED	NA-ND	DA	MD
42	Los conflictos que se generan en la UGEL son solucionados de manera pertinente					
43	La actuación de los jefes inmediatos en solución de conflictos es imparcial					
44	Luego de solucionar un conflicto los jefes inmediatos demuestran empatía (identificarse) con los trabajadores					
45	En la solución de conflictos que se generan en la UGEL, se escucha ambas partes involucradas					
46	En la solución de conflictos, la actuación de su jefe inmediato es oportuna					

Gracias

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Marca según crea conveniente de acuerdo a los siguientes criterios:

Nunca = Muy bajo	Casi nunca = Bajo	A veces = Regular	Casi siempre = Alto	Siempre = Muy alto
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN FUNCIONES						
Ítem	- Conocimiento de trabajo	Escala				
		1	2	3	4	5
1.	El personal de la UGEL, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					
2.	El personal de la de la UGEL se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					
3.	El personal de la UGEL cuenta con autonomía para la toma de decisiones.					
4.	El personal de la UGEL, conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					
	- Capacidad de análisis					
5.	El personal de la UGEL, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
6.	El personal de la UGEL se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato.					
7.	El personal de la UGEL es confiable para manejar información confidencial.					
8.	Constantemente el personal brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo.					
DIMENSIÓN COMPORTEAMIENTO						
	- Habilidades					
9.	El personal de la UGEL cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					
10.	Las destrezas en los puestos de trabajo del personal de la UGEL son diferenciadas.					
11.	El personal de la UGEL es eficiente en el desarrollo de sus funciones.					
12.	Constantemente el personal de la UGEL compite con sus compañeros para optimizar el tiempo.					

	- Actitud					
13.	El personal de la UGEL se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta					
14.	El personal de la UGEL, sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.					
15.	El personal de la UGEL tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.					
16.	El personal de la UGEL evita conflictos entre compañeros.					
	- Satisfacción					
17.	El personal de la UGEL, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.					
18.	El personal de la UGEL, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.					
19.	El personal de la UGEL está contento con el salario obtenido.					
20.	Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado					
DIMENSIÓN RENDIMIENTO						
	- Resolución de problemas					
21.	El personal de la UGEL tiene la capacidad para dar solución a un problema existente.					
22.	El personal de la UGEL, soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.					
23.	El personal de la UGEL, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					
24.	El personal de la UGEL, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					
	- Ausentismo					
25.	El personal de la UGEL, constantemente llega tarde a su centro de labor.					
26.	El personal de la UGEL no presenta a tiempo sus informes de avance.					
27.	El personal de la UGEL justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.					
28.	En la UGEL, se cuenta con el personal para la toma de decisiones dentro del área.					
	- Compromiso					
29.	Considero que El personal de la UGEL se siente					

	identificado con la institución.					
30.	El personal de la UGEL, se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.					
31.	El personal de la UGEL, no tiene registro de salidas antes del horario establecido.					
32.	El personal de la UGEL, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					
	- Trabajo en equipo					
33.	El personal de la UGEL, no tiene dificultades para trabajar en equipo.					
34.	El personal de la UGEL muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.					
35.	Considero que el personal de la UGEL propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.					
36.	El resultado alcanzado por El personal de la UGEL es más eficiente cuando trabajan en conjunto.					

Gracias.

Anexo 3. Confiabilidad

Alfa de Crombach

CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	6	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Total	6	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,737	46

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Considero que es necesario el establecimiento de reglas en las instituciones.	176,33	71,467	,502	,716
Las normas de disciplina de la UGEL me parecen adecuadas.	177,50	60,700	,802	,681
En esta institución existe orden.	176,83	77,367	,214	,733
Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas	175,83	79,767	-,119	,742
Las normas vigentes que se aplican en esta institución facilitan mi desempeño.	177,00	76,000	,311	,729
Los procedimientos establecidos ayudan a la realización de mis tareas.	176,83	77,367	,214	,733
La cantidad de trámites que se han establecido son necesarios para brindar el servicio dado.	177,33	72,267	,442	,720
Los ritmos de trabajo en esta institución me parecen adecuados.	176,83	77,367	,214	,733

En esta institución me permiten opinar para dar pautas y mejorar los procedimientos.	176,33	77,867	,102	,736
Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.	176,50	71,900	,517	,717
Me han informado sobre las funciones que me corresponden en la UGEL.	177,00	67,600	,427	,717
En el área donde me desempeño se me asignan tareas que corresponden a mis funciones.	176,33	77,867	,102	,736
El jefe inmediato supervisa constantemente al personal.	176,50	74,700	,595	,723
Las normas y reglas en la UGEL son claras y facilitan mi trabajo.	176,83	74,167	,673	,721
Se me brindan espacios para realizar mi trabajo con autonomía.	176,67	79,067	,000	,737
Los trabajadores se les permiten hacer propuestas de mejora en las áreas donde se desempeñan.	176,50	84,300	-,720	,757
En esta institución se ha establecido un horario de trabajo de atención al público.	176,50	75,900	,422	,728
Las propuestas de mejora que realizo son consideradas para su ejecución.	176,67	79,067	,000	,737
Los jefes conversan con los trabajadores sobre la evaluación del trabajo realizado.	177,50	63,100	,590	,700
La UGEL ha contribuido en mi desarrollo profesional.	176,67	79,867	-,106	,745
La UGEL me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades.	178,33	70,267	,361	,723
En general, las personas a quienes brindo servicios aprovechan mis esfuerzos para mejorar su trabajo.	177,00	80,800	-,164	,752
En general, las personas a quien brindo mis servicios reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas.	177,00	69,600	,646	,708
Muestra interés en el resultado de mis tareas.	176,33	79,867	-,116	,744
Reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas	176,67	73,067	,518	,719
Me motiva para realizar mis tareas.	176,33	75,067	,236	,731
Utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias.	176,33	79,867	-,116	,744
En la UGEL trabajamos con espíritu de equipo.	176,67	76,267	,217	,732
En la UGEL es sencillo ponerse de acuerdo y llegar a consensos.	177,67	86,267	-,481	,771
Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.	176,33	77,467	,147	,735
El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas.	177,33	80,667	-,201	,746
En la UGEL se valora el trabajo y el esfuerzo.	177,33	67,067	,646	,702

Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas.	176,50	75,900	,422	,728
Es claro en la asignación de las tareas.	176,50	84,300	-,720	,757
Brinda seguridad para que realice mis tareas.	176,50	80,700	-,245	,745
Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales	176,67	79,067	,000	,737
Es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera	176,50	75,900	,422	,728
Brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones.	176,17	81,367	-,263	,749
Toma en cuenta las diferentes ideas de las personas.	176,17	81,367	-,263	,749
Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás.	176,50	84,300	-,720	,757
Mantiene una comunicación abierta con todos.	176,33	68,267	,751	,702
Los conflictos que se generan en la UGEL son solucionados de manera pertinente.	176,83	82,567	-,494	,751
La actuación de los jefes inmediatos en solución de conflictos es imparcial.	177,17	65,367	,616	,701
Luego de solucionar un conflicto los jefes inmediatos demuestran empatía (identificarse) con los trabajadores.	177,17	68,167	,738	,702
En la solución de conflictos que se generan en la UGEL, se escucha ambas partes involucradas.	176,67	79,067	,000	,737
En la solución de conflictos, la actuación de su jefe inmediato es oportuna.	176,50	80,700	-,245	,745

DESEMPEÑO LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	6	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	6	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	36

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
El personal de la UGEL, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.	119,00	174,800	,690	,894
El personal de la de la UGEL se rige a las normas y especificaciones del trabajo.	119,17	188,967	-,291	,904
El personal de la UGEL cuenta con autonomía para la toma de decisiones.	119,33	179,867	,231	,899
El personal de la UGEL, conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.	118,83	171,767	,965	,891
El personal de la UGEL, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.	118,83	171,767	,965	,891
El personal de la UGEL se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato.	119,00	173,200	,805	,893
El personal de la UGEL es confiable para manejar información confidencial.	119,33	170,667	,705	,892
Constantemente el personal brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo.	119,00	170,400	,497	,895
El personal de la UGEL cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.	118,67	176,267	,414	,897
Las destrezas en los puestos de trabajo del personal de la UGEL son diferenciadas.	118,50	174,700	,598	,894

El personal de la UGEL es eficiente en el desarrollo de sus funciones.	119,17	176,167	,632	,895
Constantemente el personal de la UGEL compite con sus compañeros para optimizar el tiempo.	120,00	192,400	-,289	,911
El personal de la UGEL se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta	119,00	176,000	,606	,895
El personal de la UGEL, sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.	119,33	169,867	,747	,892
El personal de la UGEL tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.	118,67	155,867	,955	,885
El personal de la UGEL evita conflictos entre compañeros.	119,33	167,467	,655	,892
El personal de la UGEL, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.	119,00	164,400	,932	,888
El personal de la UGEL, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.	118,83	171,767	,965	,891
El personal de la UGEL está contento con el salario obtenido.	120,67	183,067	,040	,904
Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado	120,33	183,867	,010	,904
El personal de la UGEL tiene la capacidad para dar solución a un problema existente.	118,67	179,467	,500	,897
El personal de la UGEL, soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.	119,00	173,200	,805	,893
El personal de la UGEL, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.	119,17	174,967	,438	,896
El personal de la UGEL, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.	118,83	171,767	,965	,891
El personal de la UGEL, constantemente llega tarde a su centro de labor.	119,17	181,367	,096	,903
El personal de la UGEL no presenta a tiempo sus informes de avance.	120,00	184,000	,054	,901
El personal de la UGEL justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.	119,67	165,467	,738	,890
En la UGEL, se cuenta con el personal para la toma de decisiones dentro del área.	118,50	182,700	,117	,900
Considero que El personal de la UGEL se siente identificado con la institución.	118,67	170,667	,705	,892
El personal de la UGEL, se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.	118,33	172,667	,444	,896
El personal de la UGEL, no tiene registro de salidas antes del horario establecido.	119,50	179,900	,084	,908

El personal de la UGEL, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.	118,67	169,867	,557	,894
El personal de la UGEL, no tiene dificultades para trabajar en equipo.	119,50	186,700	-,094	,908
El personal de la UGEL muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.	118,67	178,667	,292	,898
Considero que el personal de la UGEL propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.	118,83	170,967	,631	,893
El resultado alcanzado por El personal de la UGEL es más eficiente cuando trabajan en conjunto.	118,33	181,067	,352	,898

Anexo 4. MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL Espacio o ambiente que influye en la conducta de los miembros, los cuales se relacionan y se comunican. (Chiavenato, 2001)	Estructura	Reglas y normas de trabajo. Procedimientos, funciones y responsabilidades en el trabajo Participación en el trabajo	Considero que es necesario el establecimiento de reglas en las instituciones						X		X		X		X		
			Las normas de disciplina de la UGEL me parecen adecuadas						X		X		X		X		
			En esta institución existe orden						X		X		X		X		
			Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas						X		X		X		X		
			Las normas vigentes que se aplican en esta institución facilitan mi desempeño						X		X		X		X		
			Los procedimientos establecidos ayudan a la realización de mis tareas						X		X		X		X		
			La cantidad de trámites que se han establecido son necesarios para brindar el						X		X		X		X		

			servicio dado																
			Los ritmos de trabajo en esta institución me parecen adecuados						X		X		X		X				
			En esta institución me permiten opinar para dar pautas y mejorar los procedimientos						X		X		X		X				
			Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo						X		X		X		X				
	Responsabilidad	Conocimiento de funciones y tareas.	Me han informado sobre las funciones que me corresponden en la UGEL						X		X		X		X				
		Supervisión y autonomía en el trabajo	En el área donde me desempeño se me asignan tareas que corresponden a mis funciones							X		X		X		X			
		Participación en de propuestas mejora.	El jefe inmediato supervisa constantemente al personal							X		X		X		X			
			Las normas y reglas en la UGEL son claras y facilitan mi trabajo							X		X		X		X			
			Se me brindan espacios para realizar mi trabajo con autonomía							X		X		X		X			
			Los trabajadores se les permite hacer propuestas de mejora en las áreas donde se desempeñan							X		X		X		X			
			En esta institución se ha establecido un horario de trabajo de atención al público							X		X		X		X			
			Las propuestas de mejora que realizo son consideradas para su ejecución							X		X		X		X			
			Los jefes conversan con los trabajadores sobre la evaluación del trabajo realizado							X		X		X		X			
	Recompensa	Desarrollo profesional.	La UGEL ha contribuido en mi desarrollo profesional						X		X		X		X				
		Capacitación en el trabajo. Reconocimiento y	La UGEL me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades							X		X		X		X			

	motivación en el trabajo.	En general, las personas a quienes brindo servicios aprovechan mis esfuerzos para mejorar su trabajo						X		X		X		X			
		En general, las personas a quien brindo mis servicios reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas						X		X		X		X			
		Muestra interés en el resultado de mis tareas						X		X		X		X			
		Reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas						X		X		X		X			
		Me motiva para realizar mis tareas						X		X		X		X			
		Utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias						X		X		X		X			
	Relaciones	Trabajo en equipo.	En la UGEL trabajamos con espíritu de equipo						X		X		X		X		
			En la UGEL es sencillo ponerse de acuerdo y llegar a consensos						X		X		X		X		
		Apoyo y valoración en el trabajo de Capacidad de liderazgo de los jefes.	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito						X		X		X		X		
			El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas						X		X		X		X		
			En la UGEL se valora el trabajo y el esfuerzo						X		X		X		X		
			Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas						X		X		X		X		
			Es claro en la asignación de las tareas						X		X		X		X		
			Brinda seguridad para que realice mis tareas						X		X		X		X		
Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales						X		X		X		X					

			Es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera						X		X		X		X			
			Brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones						X		X		X		X			
			Toma en cuenta las diferentes ideas de las personas						X		X		X		X			
			Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás						X		X		X		X			
			Mantiene una comunicación abierta con todos						X		X		X		X			
	Conflictos	Solución de conflictos. Actuación de los jefes en la solución de conflictos.		Los conflictos que se generan en la UGEL son solucionados de manera pertinente						X		X		X		X		
				La actuación de los jefes inmediatos en solución de conflictos es imparcial						X		X		X		X		
				Luego de solucionar un conflicto los jefes inmediatos demuestran empatía (identificarse) con los trabajadores						X		X		X		X		
				En la solución de conflictos que se generan en la UGEL, se escucha ambas partes involucradas						X		X		X		X		
				En la solución de conflictos, la actuación de su jefe inmediato es oportuna						X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario Clima organizacional

OBJETIVO : Identificar el nivel de clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chulucanas 2018

DIRIGIDO A : Trabajadores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A) : Dr. José Wenceslao Menacho Alvarado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : **VALORACIÓN** :

Excelente	Bueno (x)	Regular	Deficiente
-----------	-----------	---------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

TITULO DE LA TESIS: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
DESEMPEÑO LABORAL Rendimiento laboral y la actuación que muestra el trabajador al ejecutar sus actividades y funciones principales que atribuye su cargo en el contexto laboral específico de actuación. (Pernía y Carrera 2014)	Funciones	Conocimiento del trabajo. Capacidad de análisis de parte personal superior.	El personal de la UGEL, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.						X		X		X		X		
			El personal de la de la UGEL se rige a las normas y especificaciones del trabajo.						X		X		X		X		
			El personal de la UGEL cuenta con autonomía para la toma de decisiones.						X		X		X		X		
			El personal de la UGEL, conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.						X		X		X		X		
			El personal de la UGEL, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.						X		X		X		X		
			El personal de la UGEL se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato.						X		X		X		X		
			El personal de la UGEL es confiable para manejar información confidencial.						X		X		X		X		

			Constantemente el personal brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo.						X		X		X		X			
Comportamiento	Habilidades de los trabajadores. Actitudes de los trabajadores. Satisfacción de los trabajadores.		El personal de la UGEL cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.						X		X		X		X			
			Las destrezas en los puestos de trabajo del personal de la UGEL son diferenciadas.						X		X		X		X			
			El personal de la UGEL es eficiente en el desarrollo de sus funciones.							X		X		X		X		
			Constantemente el personal de la UGEL compite con sus compañeros para optimizar el tiempo.							X		X		X		X		
			El personal de la UGEL se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta							X		X		X		X		
			El personal de la UGEL, sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.							X		X		X		X		
			El personal de la UGEL tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.							X		X		X		X		
			El personal de la UGEL evita conflictos entre compañeros.							X		X		X		X		
			El personal de la UGEL, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.							X		X		X		X		
			El personal de la UGEL, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.															
			El personal de la UGEL está contento con el salario obtenido.															
			Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado															
Rendimiento	Resolución de problemas.		El personal de la UGEL tiene la capacidad para dar solución a un problema existente.						X		X		X		X			
	Ausentismo de		El personal de la UGEL, soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.						X		X		X		X			

los trabajadores. Compromiso de los trabajadores. Trabajo en equipo.	El personal de la UGEL, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.						X		X		X		X		
	El personal de la UGEL, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.						X		X		X		X		
	El personal de la UGEL, constantemente llega tarde a su centro de labor.						X		X		X		X		
	El personal de la UGEL no presenta a tiempo sus informes de avance.						X		X		X		X		
	El personal de la UGEL justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.						X		X		X		X		
	En la UGEL, se cuenta con el personal para la toma de decisiones dentro del área.						X		X		X		X		
	Considero que El personal de la UGEL se siente identificado con la institución.						X		X		X		X		
	El personal de la UGEL, se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.						X		X		X		X		
	El personal de la UGEL, no tiene registro de salidas antes del horario establecido.						X		X		X		X		
	El personal de la UGEL, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.						X		X		X		X		
	El personal de la UGEL, no tiene dificultades para trabajar en equipo.						X		X		X		X		
	El personal de la UGEL muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.						X		X		X		X		
	Considero que el personal de la UGEL propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.						X		X		X		X		
El resultado alcanzado por El personal de la UGEL es más eficiente cuando trabajan en conjunto.						X		X		X		X			

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario desempeño laboral


OBJETIVO : Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chulucanas 2018

DIRIGIDO A : Trabajadores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Dr. José Wenceslao Menacho Alvarado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : **VALORACIÓN** :

Excelente	Bueno (x)	Regular	Deficiente
-----------	-----------	---------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 5. Matriz de consistencia

Título de la investigación: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, 2018.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
<p>Problema general.</p> <p>¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, 2018?</p> <p>Preguntas específicas:</p> <p>¿Cuál es el nivel de clima organizacional</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar la Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chulucanas, en el año 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Identificar el nivel</p>	<p>Hipótesis General.</p> <p>El Clima Organizacional influye significativamente en el Desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, 2018.</p> <p>Hipótesis Nula:</p> <p>El Clima Organizacional no influye significativamente en el Desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1. El nivel de clima</p>	Clima organizacional	Estructura
				Responsabilidad
				Recompensa
				Relaciones
				Conflictos
			Desempeño laboral	Funciones
				Comportamiento
Rendimiento				

<p>en la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, 2018?</p> <p>¿Cómo influye el Clima organizacional en la dimensión Funciones, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas?</p> <p>¿Cómo influye el Clima organizacional en la dimensión Comportamiento, de la variable</p>	<p>de clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chulucanas.</p> <p>2. Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chulucanas.</p> <p>3. Identificar la Influencia del Clima organizacional sobre la dimensión Funciones, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chulucanas.</p> <p>4. Describir la Influencia del Clima</p>	<p>organizacional en la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, es adecuado.</p> <p>H1 Nula. El nivel de clima organizacional en la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, es inadecuado.</p> <p>H2. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, es eficiente.</p> <p>H2 Nula. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas, es eficiente.</p> <p>H3. Existe influencia significativa del Clima organizacional sobre la dimensión Funciones, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas.</p> <p>H3 Nula. No Existe influencia</p>		
--	---	--	--	--

<p>Desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas?</p> <p>¿Cómo influye el Clima organizacional en la dimensión Rendimiento, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas?</p>	<p>organizacional sobre la dimensión Comportamiento, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chulucanas.</p> <p>5.Establecer la Influencia del Clima organizacional sobre la dimensión Rendimiento, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chulucanas</p>	<p>significativa del Clima organizacional sobre la dimensión Funciones, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas.</p> <p>H4. El Clima organizacional influye significativamente sobre la dimensión Comportamiento, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas.</p> <p>H4 Nula. El Clima organizacional no influye significativamente sobre la dimensión Comportamiento, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas.</p> <p>H5. Existe influencia significativa del Clima organizacional sobre la dimensión Rendimiento, de la variable Desempeño laboral de los</p>		
---	--	---	--	--

		<p>trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas.</p> <p>H5 Nula. No Existe influencia significativa del Clima organizacional sobre la dimensión Rendimiento, de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Chulucanas.</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 2. Fichas técnicas

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

- **DATOS INFORMATIVOS:**

- .1. Denominación : Encuesta
- .2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
- .3. Institución : Unidad de Gestión Educativa Local de Chulucanas
- .4. Fecha de Aplicación :
- .5. Autor : Br. Jaime Hernando Cisneros Timoteo
- .6. Medición : Variable Clima Institucional
- .7. Administración : Trabajadores
- .8. Tiempo de Aplicación : 20 min. Aprox.
- .9. Forma de Aplicación : Individual o grupal.

- **OBJETIVO:**

Medir el nivel del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chulucanas

- **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- Estructura
- Responsabilidad
- Recompensa
- Relaciones
- Conflicto

- **INSTRUCCIONES:**

1. El cuestionario consta de 46 ítems: Estructura (10), Responsabilidad (9), Recompensa (8), Relaciones (14), Conflicto (5).

2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas:
Adecuado, poco adecuado, inadecuado.
3. Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, tenemos que cada ítem (pregunta) tiene un valor de:

Muy en desacuerdo (ME)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NA-ND)	De acuerdo (DA)	Muy de acuerdo (MD)
1 punto	2 puntos	3 puntos	4 puntos	5 puntos

4. El resultado final es la suma de las cinco dimensiones haciendo un total de 230 puntos.

MATERIALES:

Cuestionario, lápices y borrador.

EVALUACIÓN:

a. Nivel para cada una de las dimensiones:

El puntaje parcial, se obtendrá sumando las puntuaciones de los ítems y de esta manera se obtendrá el nivel de la dimensión.

- Estructura

Nivel Adecuado	38 - 50
Nivel Poco adecuado	24 - 37
Nivel Inadecuado	10 – 23

- Responsabilidad

Nivel Adecuado	33 - 45
Nivel Poco adecuado	21 - 32
Nivel Inadecuado	09 – 20

- Recompensa

Nivel Adecuado	30 - 40
Nivel Poco adecuado	19 - 29
Nivel Inadecuado	08 - 18

- **Relaciones**

Nivel Adecuado 52 - 70

Nivel Poco adecuado 33 - 51

Nivel Inadecuado 14 - 32

- **Conflicto**

Nivel Adecuado 19 - 25

Nivel Poco adecuado 12 - 18

Nivel Inadecuado 05 - 11

b. Nivel de clima organizacional

Nivel Adecuado 172 - 230

Nivel Poco adecuado 109 - 171

Nivel Inadecuado 46 - 108

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

- **DATOS INFORMATIVOS:**

- .1. Denominación : Encuesta
- .2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
- .3. Institución : Unidad de Gestión Educativa
Local de Chulucanas
- .4. Fecha de Aplicación :
- .5. Autor : Br. Jaime Hernando Cisneros Timoteo
- .6. Medición : Variable Desempeño laboral
- .7. Administración : Trabajadores
- .8. Tiempo de Aplicación : 20 min. Aprox.
- .9. Forma de Aplicación : Individual o grupal.

- **OBJETIVO:**

Medir el nivel de Desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chulucanas

- **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- Funciones
- Comportamiento.
- Rendimiento

- **INSTRUCCIONES:**

El cuestionario consta de 36 ítems: Funciones (8), Comportamiento (12) y Rendimiento (16).

Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Eficiente, regular y deficiente.

Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, tenemos que cada ítem (pregunta) tiene un valor de:

Nunca = Muy bajo	Casi nunca = Bajo	A veces = Regular	Casi siempre = Alto	Siempre = Muy alto
1 punto	2 puntos	3 puntos	4 puntos	5 puntos

- 5. El resultado final es la suma de las tres dimensiones haciendo un total de 180 puntos.

MATERIALES:

Cuestionario, lápices y borrador.

EVALUACIÓN:

a. Nivel para cada una de las dimensiones:

El puntaje parcial, se obtendrá sumando las puntuaciones de los ítems y de esta manera se obtendrá el nivel de la dimensión.

- Funciones

Nivel Eficiente 30 - 40

Nivel Regular 19 - 29

Nivel Deficiente 08 - 18

- Comportamiento

Nivel Eficiente 44 - 60

Nivel Regular 28 - 43

Nivel Deficiente 12 - 27

- Rendimiento

Nivel Eficiente 63 - 80

Nivel Regular 39 - 61

Nivel Deficiente 16 - 38

b. Nivel de desempeño laboral

Nivel Adecuado 134 - 180

Nivel Poco adecuado 85 - 133

Nivel Inadecuado 36 - 84