



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal de la
Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORA:

Herrera Blanco, Liliana (ORCID: [0000-0002-2823-1236](https://orcid.org/0000-0002-2823-1236))

ASESOR:

Mg. Paredes Alvarado, José Edmundo (ORCID: [0000-0002-9918-4801](https://orcid.org/0000-0002-9918-4801))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de las Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por darme la fortaleza de continuar en este proceso de mi vida.

A mis padres quienes han sido el pilar de nuestras vidas para empezar nuevos retos, por su amor, trabajo, y sacrificio en todos estos años; depositando su entera confianza sin dudar de nuestras capacidades.

A la Universidad Privada Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de estudiar mi licenciatura.

Liliana.

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme la vida, por acompañarme y guiarme a lo largo de mi existencia, por ser el apoyo y fortaleza en momentos difíciles y de debilidad.

A nuestros padres: Santiago y Celina, por ser principalmente los promotores de este sueño, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

A los propietarios de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL), por permitirme el acceso a su información para la elaboración de esta Tesis.

Liliana

Índice de contenidos

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
INDICE DE CUADROS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo de investigación	18
3.2. Diseño de Investigación	18
3.3. Población y muestra	18
3.4. Operacionalización de las Variables.	20
3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de Datos.....	22
3.6. Instrumentos.....	22
3.7. Validación del instrumento.	23
3.7.1. Nivel de confianza del – clima organizacional.	23
3.7.2. Primera Variable – Clima Organizacional.	23
3.7.3. Nivel de confianza del – Desempeño Laboral.....	24
3.7.4. Segunda Variable – Desempeño Laboral.	25
3.7.5. Validación	25
3.8. Método de análisis de datos.....	25
3.9. Aspectos éticos.	26
IV. RESULTADOS	26
4.1. Resultados de la hipótesis general:	26
4.1.1. Regla para tomar decisiones.....	26
4.2. Resultados del primer objetivo específico:.....	27
4.2.1. Regla para tomar decisiones.....	27
4.3. Resultados del segundo objetivo específico:	28
4.3.1. Regla para tomar decisiones.....	28
4.4. Resultados del tercer objetivo específico:.....	29
4.4.1. Regla para tomar decisiones.....	29

V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	41
A. Matriz de Consistencia.	41
B. CUESTIONARIO. VARIABLE 1 - CLIMA ORGANIZACIONAL.....	43
C. CUESTONARIO. VARIABLE 2 – DESEMPEÑO LABORAL	45
D. Gráficos de dispersión para demostrar la Correlación:.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS DE LA VARIABLE – CLIMA ORGANIZACIONAL.....	23
Tabla 2: FIABILIDAD DE LOS ITEMS DE LA VARIABLE – CLIMA ORGANIZACIONAL.....	24
Tabla 3: RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS DE LA VARIABLE – DESEMPEÑO LABORAL.....	24
Tabla 4: FIABILIDAD DE LOS ITEMS DE LA VARIABLE – DESEMPEÑO LABORAL.....	25

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1: CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA DE LA HIPÓTESIS GENERAL.....	26
CUADRO 2: CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA DEL OBJETIVO ESPECÍFICO.....	27
CUADRO 3: CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA DEL OBJETIVO ESPECÍFICO.....	28
CUADRO 4: CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA DEL OBJETIVO ESPECÍFICO.....	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Correlación Del Clima Organizacional Y Desempeño Laboral.....	47
GRÁFICO 2: Correlación Del Clima Organizacional Y La Autorrealización.....	48
GRÁFICO 3: Correlación Del Clima Organizacional y Responsabilidad.....	48
GRÁFICO 4: Correlación Del Clima Organizacional y Liderazgo.....	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Provincia Cajamarca, año 2021. La importancia del estudio radicó en que el Clima Organizacional ayuda a potenciar el desempeño laboral.

La tesis ha sido desarrollada con la finalidad de ver la influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral del personal, de esta manera medir el rendimiento del personal en las actividades que realizan en las áreas de su trabajo.

El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, el diseño de la investigación fue no experimental transversal correlacional, la población fue de 57 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Provincia de Cajamarca, la muestra fue de 50 trabajadores de la entidad.

En la investigación se obtuvo el valor de la Rho de Spearman 0.737 y nivel de significancia de 0.000000010803, cuyo resultado indicó que existe relación positiva significativa entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

En la investigación se llegó a la conclusión que el Clima Organizacional se relaciona de manera directa con El desempeño laboral del personal de La Unidad de gestión Educativa Local (UGEL), provincia Cajamarca, año 2021.

Palabras Claves: Cualidades, Conducta Humana, Condiciones Laborales, Autorrealización, Liderazgo, Responsabilidad.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the level of relationship between the Organizational Climate and Work Performance of the staff of the Local Educational Management Unit (UGEL), Cajamarca Province, year 2021. The importance of the study was that the Organizational Climate helps boost job performance.

The thesis has been developed in order to see the influence of the Organizational Climate on the work performance of the staff, in this way to measure the performance of the staff in the activities they carry out in the areas of their work.

The type of research was descriptive correlational, the research design was non-experimental, cross-correlational, the population was 57 collaborators from the Local Educational Management Unit (UGEL), Province of Cajamarca, the sample was 50 workers from the entity.

In the research, the value of Spearman's Rho 0.737 and a significance level of 0.000000010803 was obtained, the result of which indicates that there is a significant positive relationship between the variables Organizational Climate and Work Performance.

The research concluded that the Organizational Climate is directly related to the work performance of the staff of the Local Educational Management Unit (UGEL), Cajamarca province, year 2021.

Keywords: Qualities, Human Behavior, Working Conditions, Self-realization, Leadership, Responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

Según Jhonson (1970). El clima organizacional son las cualidades, condiciones laborales que permiten el desarrollo de actividades de manera eficiente, conformándolo en el clima laboral positivo o negativo, de tal manera que la influencia de ésta marcará el logro de objetivos de la institución. Las instituciones actuales consideran que el elemento más importante de sus recursos es el capital humano; es por ello que un buen clima laboral influye en el rendimiento de sus colaboradores y repercute en sus responsabilidades de su trabajo. Por su parte los autores Schneider & Reichers (1983) “un clima de calidad repercute en la autorrealización de los individuos ya sea en sus decisiones, responsabilidad y estabilidad emocional; siendo esta de suma importancia en las empresas” (p. 26). En este sentido es que justifica la mejora de un buen clima organizacional para el compromiso del personal con la entidad.

Así mismo Contreras (2007) testifica. “Las empresas tienen definido su estructura, el cual es conformado por los humanos, los no humanos, esto se refiere a que la vida humana depende de las entidades y estas dependes de los humanos” (p. 30). Es por ello que clima laboral debe ser buena, ya que las empresas dependen de la vida humana, y la vida humana depende de las empresas.

Según Chiavenato (2000) “el desempeño laboral es el compromiso del colaborador para cumplir sus objetivos trazados y sus metas; cuyo compromiso sirve de estrategia para lograr objetivos” (p. 350). En base al texto podemos afirmar que la responsabilidad de un trabajador está ligado al desempeño laboral. Así mismo Milkovich y Boudreau (1994) menciona que un buen desempeño laborar se basa en las, necesidades, destrezas, capacidades, y cualidades, entre otros, que interactúan con el trabajo para generar comportamientos positivos que atribuyen a los lineamientos de la organización (p. 37). En base al texto deducimos que el éxito de la empresa y su cumplimiento de sus objetivos dependen mucho de la actitud de los trabajadores.

Por su parte Grieveds (2003), declara que el concepto del Clima Organizacional surgió a fines de los años 60, bajo el autor Gallerman, quien estableció que el desarrollo organizacional dependen de los directivos superiores para mejorar la salud y efectividad de la organización, influenciado por procesos organizacionales.

Según el autor Asteria (2015) Argumenta que en el Perú, desde los años 80 se ha dado importancia moderada a la cultura del clima organizacional; en la actualidad la cultura organizacional en las organizaciones se ha elevado su importancia (p. 19).

En el mundo actual según Robins & Judge (2009) toda organización, entidad sea pública o privada, promoverá cambios en su clima laboral, estructura organizacional, gestión operativa y la planificación estratégica con el fin de ser competitiva, marcar una buena posición en el mercado, así mismo los colaboradores son considerados como el elemento más importante dentro de la institución, ya que pueden tener el mejor desempeño para realizar sus actividades estimulados por los líderes de la entidad.

En Latinoamérica las organizaciones públicas sobresale la existencia de factores que afectan al desarrollo del clima laboral, es decir que para tener un clima laboral adecuado se debe manejar con responsabilidad las condiciones laborales, dentro de esta se tiene la comunicación la cual es un factor muy importantes dentro de las instituciones, antes esto se debe tener en cuenta que para tener un clima estable se debe tener una comunicación de forma horizontal (Vásquez, 2021).

A nivel internacional según Donayre (2009), los problemas que tiene el clima organizacional son muy comunes, principalmente en las instituciones educativas, si bien es cierto la administración educativa se encarga de velar el logro de objetivos, también es preciso contar con la parte del clima institucional para desarrollar y potenciar el clima organizacional en base a una excelente condición laboral.

A nivel nacional según Torres (2014) los problemas que se suscitan en las instituciones educativas se deben a los problemas entre miembros; es decir, el director con los encargados de las áreas de la institución o viceversa, estos problemas generan que la institución tenga un clima laboral negativo.

En la actualidad, muchas entidades no le dan importancia a la cultura organizacional para que sea sólida, generando un clima negativo; siendo el clima organizacional punto clave para la motivación de sus colaboradores, solo así se conseguirá que sea positivo el clima organizacional (Falcón, 2017).

En el departamento de Cajamarca, en los últimos años las instituciones educativas han presentado conflictos entre los colaboradores y su estructura organizacional (cualidades), esto ha generado que el clima laboral sea mala, produciendo como resultado desmotivación en los colaboradores, generándoles depresión y ansiedad.

En la provincia de Cajamarca se encuentra a la entidad pública Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), cuyo rubro es la de gestionar los materiales de educación para las instituciones educativas; esta entidad ha implantado un sistema de ERP para recursos humanos, esto ha generado alguna contiendas dentro del personal.

De todo lo anterior descrito se formula ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021?

Según Chiavenato (2000) “El clima organizacional constituye una variable de vital importancia para el desempeño laboral del personal” (p. 56). El manejo del Clima Organizacional exige que se acaten a cabalidad las principales teorías que la refutan, por ello el presente trabajo de investigación aportará de manera teórica, para que otras investigaciones no solo desarrolladas en la UGEL sino también en otras organizaciones que contengan las mismas variables puedan afianzar sus conocimientos, ya que cuenta diversos conceptos de las variables, recaudado de distinta fuentes de información; así mismo contribuirá de manera social, para que las instituciones puedan aplicar esta investigación en sus

estructura organizacional para mejorar su clima laboral; por otro lado contribuirá metodológicamente para que nuevos tesisistas puedan utilizar el instrumento de medición utilizado en esta investigación.

Se consideró como objetivo general: ¹Determinar el nivel de relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021. En base a esta se formuló tres objetivos específicos: OE1. ¹Determinar el nivel de relación entre Clima Organizacional y la autorrealización en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021. OE2. ²Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y la responsabilidad en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021. OE3. ³Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el liderazgo en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021.

Como hipótesis de investigación se consideró: El clima organizacional incide de manera directa en el desempeño laboral del personal en la UGEL, Provincia Cajamarca, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Tesis elaborada por Solano (2017), cuyo título de investigación fue: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017. En su investigación se trazó como objetivo principal: determinar la relación que existen entre ambas variables. En cuanto a la metodología, fue una investigación Descriptiva y Explicativa; la investigación tuvo como población 20 trabajadores, y la muestra se tomó la misma cantidad que la población; la técnica para recopilar información fue la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. La investigación concluye que: Se determinó la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, obteniendo un Rho de Pearson de 0.416 cuyo dato muestra una correlación positiva débil.

Tesis presentada por Pastor (2017), cuyo título fue: Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Trabajadores Administrativos De Una Empresa Privada De Combustibles E Hidrocarburos, Lima 2017. Su investigación tuvo como objetivo principal: Determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores administrativos. Respecto a la metodología, el tipo de investigación fue prospectivo, transversal y correlacional.; la investigación tuvo como población Colaboradores administrativos, mediante la cual se conformó una muestra de 162 individuos; la técnica fue la encuesta y para obtener información fue el instrumento del cuestionario. La investigación concluyó que el clima incide directamente sobre el desempeño laboral.

Tesis presentada por Pastor (2017), cuyo título fue: Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción Chimbote, periodo 2017. Su objetivo fue: determinar la relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Respecto a la metodología, fue investigación transversal y correlacional; la investigación tuvo como población 30 Trabajadores y una muestra de 20; la técnica fue la encuesta y el instrumento para recabar información fue el cuestionario. La investigación concluyó que la relación entre las variables es de manera directa con un porcentaje de 5.24%.

Tesis presentada por Gallergos (2016), cuyo título fue: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del ministerio público Arequipa, 2016. Su objetivo principal fue: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Respecto a la metodología, fue una investigación descriptiva correlacional; la investigación tuvo como población a 100 trabajadores del ministerio público gerencia administrativa de Arequipa y su muestra son 60 trabajadores; la técnica fue la encuesta (Escala de Clima Organizacional (EDCO)). La investigación concluyó que si hay relación entre las variables, con un porcentaje de 93.3% en que los trabajadores expresan que el desempeño es influenciada por un clima positivo.

Tesis presentada por Medina (2018), cuyo título fue: Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la UGEL, Tacna 2018. Su objetivo fue:

Determinar el el grado de relación que tienen las variables. Respecto a la metodología, fue una investigación de tipo descriptivo correlacional; la investigación tuvo como población estuvo constituida por los colaboradores y directores de la UGEL Tacna y su muestra fue conformada por 63 servidores; la técnica fue la encuesta y el instrumento manipulado fue el cuestionario. La investigación concluyó que las relación es positiva entre las varaibles con un porcentaje de 60.3%.

Tesis presentada por Colchado (2018), cuyo título fue: Clima organizacional y desempeño de los colaboradores del área de Gestión Administrativa: UGEL-Casma - 2017. Su objetivo fue: Analizar cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral. Respecto a la metodología, fue una investigación no experimental transversal; la investigación tuvo como población servidores y funcionarios de la UGEL y su muestra fue conformada por 18 servidores; la técnica manejada fue la encuesta y su instrumento utilizado fue el cuestionario. La investigación concluye que existe correlación positiva significativa, con un valor de 70% de correlación.

Tesis presentada por Chanamé & Paiva (2020), cuyo título fue: Estrategia Para Mejorar El Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral En La Unidad De Gestión Educativa Local De Ferreñafe, 2016. Su objetivo fue: Elaborar una propuesta de estrategia para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe. Respecto a la metodología, la investigación fue de diseño no experimental - correlacional; tuvo como población a todos los trabajadores de la UGEL y su muestra fue conformada por 23 colaboradores; la técnica fue la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. La investigación concluye que para tener un clima organizacional adecuado se debe tener en cuenta las condiciones laborales.

Tesis presentada por Mera (2020), cuyo título fue: Compromiso laboral y desempeño laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Cutervo, Cajamarca. Su objetivo fue: Comprobar la relación entre las variables Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral del personal en la UGEL Cutervo-2019. Respecto a la metodología, fue una investigación es descriptiva; la

investigación tuvo como población estuvo constituida por 145 servidores y su muestra fue conformada por 105 servidores; la técnica fue la encuesta y para recabar información utilizó como instrumento al cuestionario. La tesis concluye que la relación entre las variables compromiso laboral y desempeño laboral es significativa, teniendo como $r < 0.05$ el cual indica que la hipótesis planteada en la investigación es aceptada.

Tesis presentada por Lozada (2013), cuyo título fue: Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato en la institución educativa María Auxiliadora de Riobamba-Ecuador. Su objetivo fue: demostrar el impacto que tiene los estilos de liderazgo en el clima institucional. Respecto a la metodología, fue una investigación cuantitativa-cualitativa; la investigación tuvo como población estuvo constituida por 100 servidores y su muestra fue conformada por 60 servidores. La investigación concluye: un clima organización depende de la existencia de un liderazgo positivo, además que debe existir una buena comunicación la cual debe manejarse en ambas direcciones de la entidad.

Tesis presentada por Pérez & Herrán (2014), cuyo título fue: El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal del MIES (Dirección Provincial Pichincha). Su objetivo fue: observar de qué manera se relacionan el clima organizacional y el desempeño laboral. Respecto a la metodología, la investigación fue no experimental; la población estuvo conformada por 65 individuos y su muestra fue de 40 individuos; la técnica fue la encuesta y su instrumento para recolectar datos fue el cuestionario. La investigación concluyó: el desempeño de los colaboradores se ve influenciado por un liderazgo autoritario el cual les afecta para aportar ideas y esto genera que en los trabajadores su desempeño disminuya.

Tesis presentada por Sum (2015), tuvo como título: La motivación y desempeño laboral en los empleados administrativos de una empresa de alimentos del sector 1 del área de Quetzaltenango - Guatemala. Su objetivo fue: determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Respecto a la metodología, fue una investigación es descriptiva; la investigación tuvo como población estuvo constituida por 34 colaboradores del personal administrativo de la empresa de

alimentos; la técnica de recolección de información fue la encuesta. La investigación concluye que: la motivación que se da mediante incentivos influye en el desempeño de los colaboradores administrativos, el cual repercute en las responsabilidades de estos.

El clima organizacional nace de la sociología; por ello la definición de la organización dentro de las humanidades prioriza la importancia del individuo en función de su responsabilidad y su desenvolvimiento social. Así mismo define al clima organización como el ámbito donde existen mecanismos de interacción social, cuyos mecanismos están conformados por valores, actitudes y creencias (Méndez, 2006, p. 16).

Según Sudarsky (1977) arguye que el clima organizacional es un enfoque que nos facilita determinar el modo en que los métodos de toma de decisiones, la tecnología, etc.; se muestran a través del clima y como los colaboradores se muestran influenciados por estos factores.

Desde el punto de vista de Gonçalves (1997) el clima organizacional está relacionada estrechamente con las cualidades que a su vez está conformado por las condiciones del clima laboral las cuales influyen en su comportamiento de los trabajadores, el cual permite que los colaboradores se sientan comprometidos con sus responsabilidades (p.13).

Por otro lado, Likert y Gibson (1986) afirman que el clima organizacional es la estructura psicológica de las organizaciones. Así mismo el clima contempla la sensación, personalidad del ambiente organizacional, que conlleva a que los colaboradores tengan actitudes positivas o negativas.

Según Dessler (1993) arguye que el clima organizacional es la estructura fundamental de la compañía tanto interno y externo, la cual la hace diferente de otra; el clima está integrada por las condiciones laborales, las cuales intervienen en el desempeño de los colaboradores dentro de la entidad (p. 53).

Por su parte Hall (1996) Las condiciones laborales son aquellas que permiten a la organización funcionar efectivamente para el cumplimiento de objetivos, estas forman al ambiente laboral en que la entidad se desenvuelve (Pg. 125).

Según Chiavenato (2000) las actitudes del personal en cuanto a rendimiento laboral está relacionado con las cualidades laborales que tiene la institución para el cumplimiento de objetivos y metas fijadas (p. 359).

Así mismo Bittel (2000) aborda que el desempeño es contribuido por las expectativas que espera tener el colaborador sobre el trabajo; su armonía, actitud y aptitudes se verán reflejadas en su desempeño. La importancia del desempeño reside en la productividad de los trabajadores para el cumplimiento de objetivos y la armonía laboral (Chiavenato, 2000).

Stoner (2013) plantea que el desempeño laboral es el resultado de los colaboradores de la entidad frente a la actividad realizada la cual es ejecutada de manera eficaz y eficiente, con la finalidad de superarse a sí mismos consiguiendo así una satisfacción personal; así también Chiavenato (2016) arguye que el desempeño laboral es la eficacia y eficiencia de los colaboradores mediante la realización de sus actividades dentro de la organización, donde el colaborador realiza su trabajo con gran actitud y satisfacción (p.56).

Por otro lado Frohlich (2003) arguye que el desempeño es la capacidad objetiva de una persona para solucionar problemas y generar soluciones; en tal sentido un individuo instruido tendrá la facilidad de resolver situaciones problemáticas y a raíz de esta generará satisfacción personal y profesional, generando confianza en sí mismo. La satisfacción personal permite que el individuo se desempeñe proactivamente y alcance sus objetivos, desarrolle sus actividades de forma eficaz y eficiente logrando una superación profesional y personal (Silva, 2008, p.26).

Según Juárez (2016) define al desempeño como la capacidad en que un individuo desarrolla sus actividades, manejo de capacidades sociales y superación personal (p. 215).

Según Maslow (2005) la autorrealización es la necesidad primordial de todo individuo, a través del cual las personas desarrollan mejor sus habilidades (p. 50). Así mismo indica que los individuos autorrealizados desarrollan mejor sus actividades, ya que están centrados en la realidad que les rodea (p. 98).

Por otro lado Rogers (1980) plantea que la autorrealización es el pilar principal del individuo para buscar la felicidad individual, dicha felicidad variará en cada persona; así mismo la autorrelación potencializa en los individuos las habilidades cognitivas y perfeccionándose internamente,

La responsabilidad es la capacidad de aceptar un trabajo, actividad para desarrollar en un determinado tiempo y lugar, a través del cual existe un compromiso por parte del individuo, el cual debe cumplir su obligación o promesa y así mismo asumir las consecuencias de sus actos (Echeverri, 2004, p. 65).

El liderazgo es el dominio de manejar las relaciones humanas para que logren sus metas, este un proceso donde el líder junto con los colaboradores toman decisiones para el cumplimiento de objetivos, generando la participación de todos los miembros, así mismo influye en la satisfacción de los colaboradores, generando un rendimiento en sus habilidades cognitivas (Gómez, 2002, p. 36).

Para Davis (2003) el liderazgo es la destreza de poder influir en los demás para trabajar en equipo, con la finalidad de que los colaboradores realicen sus labores con entusiasmo y cumplan sus objetivos, así de esta manera contribuir con los lineamientos de la organización. El liderazgo es una herramienta poderosa e importante que se debe manejar con responsabilidad para generar confianza y seguridad en los colaboradores de la organización, de esta manera generar lazos fraternos entre los colaboradores de la organización (Payeras, 2004, p. 98).

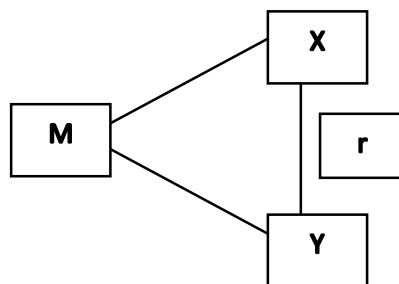
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Según Salinas (2014) “la presente investigación es de tipo descriptivo, ya que describirá las conductas laborales y las implicancias en el desempeño y viceversa” (Pg. 221). Por otro lado para Calero (2008) “manifiesta que la investigación descriptiva es describir hechos recolectados de la realidad para estudiar un fenómeno en estudio”.

3.2. Diseño de Investigación

Para Borja (2012) “El diseño de la investigación es no experimental, transversal descriptiva, porque no se manipuló ninguna variable, y se observó los hechos tal y como se presentaron en la realidad”.



Dónde:

M: Personal de la UGEL – Cajamarca 2021.

X: Clima Organizacional.

Y: Desempeño Laboral.

r: Correlación de las Variables.

3.3. Población y muestra

La población en la entidad de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) es de 57 trabajadores, de los cuales a través de la fórmula de la muestra utilizando

un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%, se obtiene un total de la muestra de 50 personas.

Según Casimiro y Guardián (2010) El muestreo es una técnica mediante la cual se selecciona una muestra, el grado de error está en función a la técnica del muestreo, pudiendo ser al azar, sistemática estratificada y conglomerado, y al número de la muestra (p. 117). “En efecto el muestreo, facilita el trabajo de la investigación, al permitir ahorrar recursos en tiempo, dinero y esfuerzos, una investigación no necesita ser realizada con la población total, más aun cuando la población es demasiado grande, la cuestión es escoger un método que sea adecuado para la hipótesis para obtener de esta manera una muestra representativa” (Ñaupas, 2014, p. 246).

3.4. Operacionalización de las Variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	ITEM'S	TIPO DE ESCALA
Clima Organizacional	Según Chiavenato (2000) define al clima organizacional como las cualidades o propiedades del clima laboral, las cuales son percibidas o experimentadas por los colaboradores de la institución y que además tienen influencia directa en las conductas de los colaboradores.	Esta variable ha sido estudiada usando las dimensiones: Cualidades, que a su vez se dividen en Condiciones Laborales como Subdimensión (Chiavenato, 2000). Utilizando la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario	Cualidades	Condiciones Labores	Políticas empresariales	1, 2, 3, 4	Escala tipo Likert
					Claridad en las funciones	5, 6, 7, 8	.- Siempre.
					Tecnología de Calidad	9, 10, 11, 12	.- Casi siempre.
					La información llega a tiempo	13	.- Algunas veces.
					Los procesos son claros y concisos	14, 15, 16, 17	.- Casi nunca.
Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2000) afirma que la motivación está relacionada con la conducta humana, en donde interfieren factores internos y externos, las cuales infieren en el trabajador para el cumplimiento de sus actividades (p. 68).	Esta variable ha sido estudiada usando las dimensiones: Conducta Humana, que a su vez se dividen en Autorrealización, Responsabilidad y Liderazgo como	Conducta humana	Autorrealización	Desarrollo personal	1, 2, 3	.- Nunca.
					Desarrollo profesional	4, 5	
					Responsabilidad	Cumplimiento de Actividades	
				Liderazgo	Manejo de capacidades sociales	10, 11, 12, 13	

Subdimensión
(Chiavenato,
2000). Utilizando
la técnica de la
encuesta, cuyo
instrumento fue
el cuestionario

Elaboración: Fuente propia.

3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de Datos.

En esta investigación la técnica utilizada fueron dos encuestas, una para cada variable en estudio, que se entregarán al personal de la UGEL, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario según la escala tipo Likert que contiene 5 alternativas que son: Siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2), nunca (1). A continuación, se explica a detalle el significado de la “encuesta” para determinar de qué manera aporta en la investigación.

Según Sarabia (2019) define la encuesta como una herramienta que consiste en un encuentro entre encuestador y encuestados. El encuestador puede ser el mismo investigador o una persona entrenada para realizar dicha función, la encuesta sirve para recolectar datos como características y funciones que nos ayudarán en el tema investigado (p. 165).

En la práctica según Malhotra (2004) describe a las encuestas como una serie de entrevistas realizadas a diferentes personas con un cuestionario diseñado (p.115).

De esta manera, se podrán analizar las diferentes respuestas por partes de los colaboradores de la empresa y así poder mostrar los resultados obtenidos.

El procesamiento de los datos primario recolectados a través del instrumento antes mencionado fue a través del programa informático Excel y el programa estadístico IBM SPSS V.27.

3.6. Instrumentos.

Se utiliza para recopilar información de la variable mediante 2 cuestionarios, la primera relacionada a la variable independiente contendrá 17 y el segundo cuestionario relacionado a la variable dependiente contendrá 13 preguntas, el primer cuestionario se basa en una dimensión que es el siguiente: Condiciones laborales; el segundo cuestionario se basa en tres dimensiones que son las siguientes: Autorrealización, responsabilidad y liderazgo. La primera dimensión se refiere al Clima Organizacional, y las otras dimensiones se refieren al desempeño laboral.

3.7. Validación del instrumento.

Según Baptista, Hernandez & Fernandez (1998), la validez de un instrumento es cuando mide lo que pretende medir con el objetivo de recabar datos que sean confiables para la realización de la investigación” (pg. 243).

Según Tamayo (1998) arguye que validar un instrumento es “determinar cualitativa y/o cuantitativamente un dato” cuyo propósito es dar fiabilidad al instrumento para que pueda servir para el proceso de la investigación (224).

Por tanto, el instrumento se somete a un estudio designado como “juicio de expertos” por medio del cual, los profesionales evalúan la coherencia y composición de las preguntas planteadas así mismo la relación de los indicadores con las dimensiones y las variables para que de tal manera sea un instrumento fiable para la investigación.

3.7.1. Nivel de confianza del – clima organizacional.

Tabla 1: PROCESAMIENTO DE CASOS ENCUESTADOS

		N	%
CASOS	VALIDADO	50	100
	EXCLUIDO	0	0
	TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración Propia

Se puede analizar en el cuadro mostrado que de los 50 individuos encuestados de la variable – Clima Organizacional, se han considerado todos los elementos para recabar información y ninguno se ha excluido.

3.7.2. Primera Variable – Clima Organizacional.

Tabla 2: FIABILIDAD DE LOS ITEMS

α (Alpha) =	0.887
K (Cantidad de ítems) =	17
Vi (Varianza de ítem individual) =	31.6584
Vt (Varianza Total) =	191.634

Fuente: Elaboración Propia

El siguiente cuadro se puede analizar que el valor del Alfa de Cronbach es de 0.887 o 88.7%, cuyo dato nos informa que los casos procesados de la investigación con confiables para la investigación que se está desarrollando.

3.7.3. Nivel de confianza del – Desempeño Laboral.

Tabla 3: PROCESAMIENTO DE CASOS ENCUESTADOS

		N	%
CASOS	VALIDADO	50	100
	EXCLUIDO	0	0
	TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración Propia

Se puede analizar en el cuadro mostrado que de los 50 individuos encuestados de la variable – Clima Organizacional, se han considerado todos los elementos para recabar información y ninguno se ha excluido.

3.7.4. Segunda Variable – Desempeño Laboral.

Tabla 4: FIABILIDAD DE LOS ITEMS

α (Alpha) =	0.867
K (Cantidad de ítems) =	13
Vi (Varianza de ítem individual) =	19.584
Vt (Varianza Total) =	98.106

Fuente: Elaboración Propia

El siguiente cuadro se puede analizar que el valor del Alfa de Cronbach es de 0.867 o 86.7%, cuyo dato nos informa que los casos procesados de la investigación con confiables.

3.7.5. Validación

El cuestionario como instrumento utilizado en la actual investigación fue evaluado y validado por los siguientes especialistas:

- Mag. CPCC. Melva Linares Guerrero – Mat. 12-426
- MCs. Carlos A. Sarabia Orihuela – CPPe N° 0926732924
- Mg. Zenhia Mariana Leiva Olivera

Conforme a su criterio de evaluación del instrumento dieron como resultado BUENO, en tal sentido el instrumento es aceptable para recopilar información necesaria y relevante para llevar a cabo la investigación en base a datos primarios.

3.8. Método de análisis de datos.

Según Kinnear y Taylor (1993) este método contiene funciones de edición y codificación; la edición corresponde a la revisión de los formatos de datos para que cuenten con confiabilidad y consistencia; la codificación establece categorías para las respuestas (p. 38).

3.9. Aspectos éticos.

La presente investigación fue elaborada con principios de ética y con transparencia, sin mostrar intenciones de plagio en la investigación, respetando las normas, valores que me caracterizan como profesional.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de la hipótesis general:

- Ho = carece de relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la UGEL, Provincia Cajamarca 2021.
- Ha = La relación entre clima organizacional y la variable desempeño laboral en el personal de la UGEL, Provincia Cajamarca 2021, es directa.

4.1.1. Regla para tomar decisiones.

Para tomar una decisión, se comparará el resultado con el valor 0.05; si el dato encontrado ≥ 0.05 , se Admitirá el Ho, pero si el dato encontrado < 0.05 , se Admitirá el Ha.

CUADRO 1: CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA.

Correlaciones en base a Spearman				
			CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)
Rho	CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,737**
		Significancia (bilateral)		.0000000010803
		N	50	50

DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	,737**	1.000
	Significancia (bilateral)	.0000000010803	
	N	50	50

Fuente: Elaboración Propia

Como el resultado de Rho es 0,737, que de acuerdo a los datos implantados del baremo de valoración de relación de Rho de Spearman, nos indica que si existe correlación positiva significativa y se aprueba la hipótesis. Además se encontró que el nivel de significancia es menor que 0.05 el cual nos permite afirmar que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es directa.

4.2. Resultados del primer objetivo específico:

- Ho = inexistencia de relación entre clima organizacional y el indicador autorrealización en el personal de la UGEL, Provincia Cajamarca 2021.
-
- Ha = Hay relación directa entre la variable clima organizacional y el indicador autorrealización en el personal de la UGEL, Provincia Cajamarca 2021.

4.2.1. Regla para tomar decisiones.

Para tomar una decisión, se comparará el resultado con el valor 0.05; sí la estimación encontrada ≥ 0.05 , se tomará el Ho, pero si el dato encontrado < 0.05 , se tomará el Ha.

CUADRO 2: CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA DEL OBJETIVO ESPECÍFICO.

Correlaciones en base a Spearman				
		CLIMA ORGANIZACIONAL		AUTORREALIZACIÓN
Rho	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	,797**
		Significancia (bilateral)		.0000000001075
		N	50	50

AUTORREALIZACIÓN	Coeficiente de correlación	,797**	1.000
	Significancia (bilateral)	.0000000001075	
	N	50	50

Fuente: Elaboración Propia

Como el resultado de Rho es de 0,797, que de acuerdo a los datos implantados del baremo de valoración de correlación de Spearman, nos indica que existe una relación positiva significativa. Además se encontró que el nivel de significancia es menor que 0.05, a través de esta comparativa podemos afirmar que la relación es directa.

4.3. Resultados del segundo objetivo específico:

- Ho = No existe correlación directa entre la variable del clima organizacional y el indicador responsabilidad en el personal de la GUEL, Provincia Cajamarca 2021.
- Ha = Hay correlación directa entre clima organizacional y el indicador responsabilidad en el personal de la UGEL, Provincia Cajamarca 2021.

4.3.1. Regla para tomar decisiones.

Para tomar una decisión, se comparará el resultado con el valor 0.05; si el dato encontrado ≥ 0.05 , se admitirá el Ho, pero si el dato encontrado < 0.05 , se Admitirá el Ha.

CUADRO 3: CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA DEL OBJETIVO ESPECÍFICO.

Correlaciones en base a Spearman				
		CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)		RESPONSABILIDAD (agrupado)
Rho	CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,706**
		Significancia (bilateral)		0.000000139
		N	50	50

RESPONSABILIDAD (agrupado)	Coeficiente de correlación	,706**	1.000
	Significancia (bilateral)	0.000000139	
	N	50	50

Fuente: Elaboración Propia

Como el resultado de Rho es de 0,706, que de acuerdo a los datos implantados del baremo de valoración de Spearman, nos indica que existe relación positiva significativa. Además se encontró que el nivel de significancia es de 0.000000139, en base a esto se puede afirmar que la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad es directa.

4.4. Resultados del tercer objetivo específico:

- Ho = No hay relación entre la variable clima organizacional y el indicador liderazgo en el personal de la UGEL, Provincia Cajamarca 2021.
- Ha = Consta de relación directa entre la variable clima organizacional y el indicador liderazgo en el personal de la UGEL, Provincia Cajamarca 2021.

4.4.1. Regla para tomar decisiones.

Para tomar una decisión, se comparará el resultado con el valor 0.05; si la estimación encontrada ≥ 0.05 , se Admitirá el Ho, pero si la estimación encontrada < 0.05 , se Admitirá el Ha.

CUADRO 4: CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA DEL OBJETIVO ESPECÍFICO.

Correlaciones en base a Spearman				
		CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)		LIDERAZGO
Rho	CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,691**
		Significancia (bilateral)		0.000000442
		N	50	50

LIDERAZGO (agrupado)	Coeficiente de correlación	,691**	1.000
	Significancia (bilateral)	0.000000442	
	N	50	50

Fuente: Elaboración Propia

Como el resultado de Rho es de 0,691, que de acuerdo a los datos implantados del baremo de valoración, indica que si hay una relación positiva significativa. Además se encontró que el nivel de significancia es de 0.00, a través de este dato podemos afirmar que la relación que se dan entre la variable y el indicador es directa.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los hallazgos encontrados en la investigación, se da como confirmada la existencia de correlación entre las variables, y variables e indicadores puestas en estudio y así mismo se corrobora la hipótesis formulada.

De acuerdo a las estadísticas inferenciales realizadas mediante el sistema informático estadístico IBM SPSS V.27, se pudo afirmar lo siguiente:

En la tesis presentada por Solano (2017) determinó que existe relación positiva significativa. De acuerdo a los hallazgos encontrados en su investigación demostró que sí existe correlación entre el clima organizacional y la variable desempeño laboral de los colaboradores, además que es significativa debido al valor de Pearson que es 0,416, cuyo dato muestra una correlación positiva y débil.

De acuerdo a la investigación se pudo hallar que la Rho de Spearman es 0,737, cuyo dato presenta una correlación positiva significativa, lo que permite afirmar que se aprueba la hipótesis.

Pastor (2017) En su tesis el resultado que encontró fue que el clima organizacional incide de manera directa en el desempeño laboral, tomando como base al Rh de Spearman cuyo resultado fue de 0,941**, la cual indica una correlación significativa.

En la investigación realizada se ha encontrado que el Rh de Spearman es de 0,797 en cuanto al clima organizacional y la sub-dimensión de autorrealización, en base a este dato y comparando con la investigación de Pastor podemos afirmar que la correlación incide de manera directa y existe correlación positiva significativa.

En la Tesis presentada por Pastor (2017) Los resultados obtenidos en la investigación fue de un 0.524 de correlación lo cual indica que es positiva moderada, así mismo la relación se da de manera directa..

En cuanto a la presente investigación, con base a nuestro cuadro N°1 en anexos se determinó que las variables se relacionan de manera directa; de acuerdo a esto se afirma que al aumentar una variable, la otra también lo hará.

Tesis presentada por Gallergos (2016) El resultado fue que: si hay relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional, con un porcentaje de 93.3% lo cual indica que la correlación de las variables es significativa.

En la presente investigación se pudo encontrar un Rh significativo de 73,7%, el cual muestra una correlación significativa de las variables, podemos afirmar que las cualidades del clima laboral infieren de manera positiva en el desempeño de los colaboradores de la institución.

Así mismo el primer objetivo trazado se halló que la relación dada entre el clima organizacional y la autorrealización del personal de la UGEL es directa, de esta manera se afirma que la variable es importante para que el personal pueda realizarse tanto personal como profesional.

De igual forma el segundo objetivo planteado en la investigación se halló que la relación que hay entre el clima organizacional y la responsabilidad del personal de la UGEL es directa, de esta se comprueba que el clima organizacional se debe dar importancia para generar condiciones laborales que ayuden al personal a elaborar sus actividades con mayor facilidad aumentando así sus responsabilidades de manera proactiva sin exigencias ni autoritarismos.

Medina (2018) En su investigación tuvo como resultado que la relación es significativa entre las variables, además que la incidencia entre estas fue directa.

En cuanto a la presente investigación en el tercer objetivo trazado para determinar la relación que hay entre el clima organizacional y el liderazgo, se determinó que sí existe relación y es de tipo directa.

En relación a lo antes mencionado podemos afirmar que las cualidades o propiedades son importantes para la conducta humana, teniendo en cuenta las condiciones laborales.

Para afianzar nuestro resultado se considera al autor Gonçalves (1997) quien plantea lo siguiente: “el clima organizacional está relacionada estrechamente con las condiciones y características del clima laboral las cuales influyen en el desempeño de los colaboradores” (p.13). Según el texto se puede afirmar que para que el desempeño de los trabajadores sea mejor, deberá existir un buen clima organizacional.

Colchado (2018) en su investigación determinó que la correlación es positiva significativa con un índice de 70%, así mismo la mitad de los encuestados admitieron que un buen clima laboral influye en la conducta del personal.

En base a los hallazgos encontrados se determinó que sí hay correlación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca 2021; a partir de este hallazgo podemos corroborar nuestra hipótesis sobre la existencia de relación directa, lo que se afirma que si una variable aumenta la otra también lo hará.

En la revista presentada por Lozada (2013) El resultado que hallo en su investigación fue que un buen clima laboral incentiva a mejorar el liderazgo en los docentes a través del dialogo, la comunicación y escucha, entre otros factores importantes”.

En la investigación se pudo hallar que el clima organizacional incide de manera directa en el liderazgo, de acuerdo a nuestro gráfico N°4 en anexos, nos muestra que las respuestas de los trabajadores indican que un a mejor clima organizacional mejor es el liderazgo y esto conlleva a mejorar los lazos fraternos en el personal de la institución.

Según Dessler (1993) “El clima organizacional es la estructura organizacional interna y externa, la cual la hace diferente de otra; el clima está integrada por las condiciones laborales, las cuales influye en el desempeño de los colaboradores dentro de la entidad” (p. 53).

En la presente investigación se pudo demostrar que hay correlación positiva significativa entre las variables y los indicadores, frente a esto se puede dar como válido el párrafo anterior, ya que el un buen clima organizacional está

consolidada con las condiciones laborales, las cuales abarcan factores importantes como las políticas las cuales influyen en gran escala en la conducta humana, conllevando a aumentar o disminuir su vida personal y profesional.

Por su parte Hall (1996) Las condiciones laborales son aquellas que permiten a la organización funcionar efectivamente para el cumplimiento de objetivos, estas forman al ambiente laboral en que la entidad se desenvuelve (Pg. 125).

De acuerdo a los gráficos en Anexos podemos observar como las condiciones laborales influyen en el desempeño laboral del personal de la institución de manera directa, en este sentido podemos afirmar que la institución maneja sus políticas empresariales de manera adecuada, así mismo la tecnología, sus funciones, la comunicación se ha reforzado para incrementar el desempeño laboral.

Como dice Chiavenato (2000) la conducta del humano es la realización de actividades de manera proactiva asumiendo responsabilidad y compromiso con su trabajo para el cumplimiento de los objetivos (p. 359).

En la investigación realizada se puede afirmar que la institución Unidad de Gestión Educativa Local – Cajamarca 2021 ha tomado prioridad en sus condiciones laborales, los cuales repercuten la conducta del personal de la institución; con los resultados obtenidos mediante las encuestas y conforme a las respuestas del personal de distintas áreas se obtuvo que las políticas empresariales son adecuadas y se alinean a los objetivos de la empresa; la tecnología es adecuada; la comunicación fluye de ambas direcciones; las responsabilidades son tomadas con buena actitud; existe desarrollo personal y profesional; el manejo de las capacidades sociales es positiva.

VI. CONCLUSIONES

En el objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021; el cual se determinó que existe relación positiva significativa directa con Rho de Spearman 0,737 o 37,7%.

En el primer objetivo específico planteado fue determinar el nivel de relación entre Clima Organizacional y la autorrealización en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021; el cual se determinó que si hay relación positiva significativa directa con Rho de Spearman 0,797 o 79.9%.

En el segundo objetivo específico formulado fue determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y la responsabilidad en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021; el cual se determinó que si hay relación positiva significativa directa con Rho de Spearman 0,706 o 70.6%.

En el tercer objetivo específico establecido fue determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el liderazgo en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021; el cual se determinó que existe relación positiva moderada directa con Rho de Spearman 0,691 o 69.1%.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la institución estudiada de Cajamarca, tomar en cuenta al personal en todas sus jerarquías, debido a que el recurso más significativo de una institución es el elemento humano.

Se debe controlar el sistema implantado del ERP (Enterprise resource planing) para lograr mejores resultados y mejorar el desempeño de sus colaboradores.

Promover la participación del personal en la toma de decisiones, de esta manera generar confianza en los trabajadores para desarrollar actividades de gran complejidad, permitiéndoles desarrollarse tanto personal como profesional.

Así mismo elaborar talleres de mejoramiento de habilidades blandas, para mejorar las relaciones interpersonales y promover la comunicación efectiva para que las actividades que se realizan entre varios sujetos sea más espontaneo.

Se recomienda incentivar a su personal por sus logros para que el trabajador se sienta más comprometido con la institución y aumente su desempeño laboral para el cumplimiento de sus responsabilidades.

Así también se recomienda a la institución, tener en cuenta sus condiciones laborales que estén debidamente ejecutados sin fallas ni errores para que el personal se sienta seguro y comprometido con la institución.

Finalmente se recomienda capacitar a sus líderes para que estos influyan de manera positiva en los trabajadores de la UGEL y generar en estos lazos fraternos que ayudarán a mejorar el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., & Sotomayor Pereira, G. (2017). El liderazgo. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Alegre, M. (2017). Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017. (Tesis para optar el grado académico de maestro en Gestión Pública) Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11935/alegre_qm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias W. (2014). “Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado”. (Artículo científico) Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000300010&script=sci_arttext&tlng=n
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Primera Edición. Recuperado de: <https://corganizaciona1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Castaño A. (2019). “Organizational justice and its relationship with human resources processes in public administrations”. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=260854>
- Chamané & Paiva. (2020). ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE FERREÑAFE, 2016. (Tesis para obtener el grado de título en Administración). Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6689/Chanam%C3%A9%20Vallejos%20David%20Sixto%20%26%20Paiva%20Quesqu%C3%A9n%20Rosa%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5236591>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos.El capital humano de las organizaciones. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Colbert & Almendra (2019). “Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao”. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7172934>
- Colchado, M. (2018). Clima organizacional y desempeño de los colaboradores del área de Gestión Administrativa: UGEL- Casma - 2017. (Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública) Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10890/Tesis_6_0849.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coromoto, H. (2017). Motivación Laboral. Recuperado de: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/oai
- Edel & G. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. Vol. 1 México. Recuperado de: <https://es.calameo.com/read/000383179af5baa121afd>
- Fu & Satish (2014). “The impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China Insurance

- Company”. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4899489>
- Gallergos, F. (2016). Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016. (Tesis para optar el grado académico magister en Ciencias contables y financieras). Recuperado de:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gan & Triginé (2012). Clima Laboral. Recuperado de:
<https://books.google.co.ve/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García, S. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Ghanbari & Eskandari. (2020). Organizational Climate, Job Motivation and Organizational Citizenship Behavior. Recuperado de:
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37456875/1-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1629334728&Signature=V5hSSNFB~g4d889j1LI0B115p0LPOU430-Rc0TmCXNiw5VdAIXIHW7naFY-4hKWRqWWtthQYoKhq6L6Ab-tyvkKDTWVYi8YKatfEODEVE8tBubW0aGqhim2yPqjNNzMMhDQE1x6zMHg_L8e97Mo~gQeRY~cuRbVFizayj7qI7BiI71z7CSfm8n8pz1EHO~cwPBXG05~qYjJnUZWJ5uZCG9ktTbStXXUOjL3zwf59KuPdhPzWsxUQo6NLTiGi0shNPbTiwf-eEQX~QeWTGMC2bdoU7FO1~L8NdpbrXMnsNsF4IeJ70fo47dgU7X9zRAE9yW_eiCft6EOLk0Zslo~mJiw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Gonzalez J. (2021). “Clima organizacional en el sector público Latinoamericano”. (Revista Multidisciplinar) Recuperado de:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318>
- Guerrero, Neira, Vásconez & Vásconez (2019). “Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales”. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7088763>
- Lozada, L (2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba - Ecuador. (Tesis para obtener el Título de Magíster en Educación Mención Gestión)
- McClelland. D. (1989). Estudio de la motivación humana. Recuperado de:
<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Medina, M. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Tacna 2018. (Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública) Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33900/medina_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mera, C (2020). Compromiso laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Cutervo, Cajamarca. (Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión del Talento Humano). Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51714/Mera_FC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Montoya, Ostos & Saenz (2020). "Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate". Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/rae/a/SdSqYR3csckfHzrrzT6CyVh/?lang=en>
- Nurharani, Zahira & Shaminah (2013). "The impact of organizational climate on teachers' job performance". Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4234817>
- Olivera & Leyva (2021). "Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores". Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/rae/a/SdSqYR3csckfHzrrzT6CyVh/?lang=en>
- Paco & Matas (2015). "Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario". Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5294647>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral*, Lima, Perú: 1° Edición.
- Peña, Villón & Sabina (2018). "Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas". (Artículo científico) Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>
- Pérez & Herrán (2014). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha). (Tesis para obtener el Título título profesional de Psicólogo Industrial en la Universidad Central de Ecuador). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3707/1/T-UCE-0007-180.pdf>
- Quintero, N (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago.
- Romero F. (2018). "Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas". (Artículo científico) Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>
- Romero, F., Urdaneta E. (2009). Desempeño Laboral y Calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>
- Salinas, J. (2016). Metodología de la investigación científica. In Metodología de la Investigación Científica.
- Sarabia, C. (2019). Metodología de la investigación, Lima, Perú: 1° Edición.
- Solano, S. (2017). "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017". Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres & Zegarra (2014). "Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú". (Artículo científico) Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- Urbano S. (2018). "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración local de Agua Huaraz". Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7178701>
- Velarde, A. (2018). "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE COMBUSTIBLES E HIDROCARBUROS, LIMA 2017". (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración) Recuperado de:

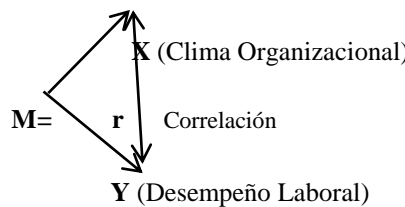
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf

Vera & Suárez (2018). “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad”. (Artículo científico) Recuperado de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100180&script=sci_arttext&tlng=en

ANEXOS

A. Matriz de Consistencia.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO, POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
¿Cuál es el nivel de relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021?	<p>Independiente: Clima organizacional</p> <p>Dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>General: Determinar el nivel de relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021</p> <p>Específicos: Determinar el nivel de relación entre las clima organizacional y la autorrealización en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y la responsabilidad en el personal de</p>	El clima organizacional incide de manera directa en el desempeño laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021.	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Diseño de Investigación No Experimental, Descriptivo Correlacional</p> <p>Esquema</p>  <p>Fuente: Niño, (2011) *</p>	<p>Técnica(s): a) Encuesta</p> <p>Instrumento(s): a) Cuestionario para la Variable independiente. b) Cuestionario para la Variable dependiente.</p>

la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021.

Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el liderazgo en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021.

Población:

57 colaboradores de la UGEL

Muestra:

50 colaboradores de la UGEL

Fuente: Elaboración Propia

B. CUESTIONARIO. VARIABLE 1 - CLIMA ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO: VARIABLE 1 - CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES	Casi siempre Siempre (5)	Algunas veces (4)	Casi nunca (3)	Nunca (2)	Nunca (1)
1	Dimensión: Cualidades					
1.1.	Sub-dimensión: Condiciones Laborales					
	1. ¿Son claras y precisas las políticas empresariales?					
	2. ¿Se respetan las políticas empresariales?					
	3. ¿Habido modificaciones en políticas que no se utilizaban?					
	4. ¿Las políticas están relacionadas con los objetivos de la institución?					
	5. ¿El organigrama es de fácil entendimiento?					
	6. ¿Hay jerarquía en las funciones?					
	7. ¿El organigrama está a disponibilidad de los colaboradores?					
	8. ¿Cada función está relacionada a los lineamientos de la institución?					
	9. ¿Los equipos procesan rápido la información?					
	10. ¿Cuándo se presentan fallas en los equipos son reparados?					
	11. ¿La internet es estable en las áreas de la institución?					
	12. ¿Los equipos son monitoreados cada cierto tiempo para un uso óptimo?					
	13. ¿La documentación llega en el tiempo solicitado?					
	14. ¿Son entendibles los procesos para la realización de actividades?					
	15. ¿Los procesos están relacionados con las funciones de las áreas?					
	16. ¿Cualquier falla en los procesos son modificados para acelerar las actividades de las áreas?					
	17. ¿Los procesos ayudan a mejorar el desarrollo de actividades?					

Fuente: Elaboración Propia

Baremo de la variable – Clima Organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	SUB-DIMENSIÓN	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Clima Organizacional	Cualidades	Condiciones Laborales	17	85

Fuente: Elaboración Propia

Niveles y rangos:	Alto		Medio		Bajo	
Clima Organizacional	17	39	40	62	63	85
Cualidades	17	39	40	62	63	85

Fuente: Elaboración Propia

C. CUESTONARIO. VARIABLE 2 – DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO: VARIABLE 2 - DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIONES:		Siempre (5)	Casi siempre (4)	Algunas veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1	Dimensión: Conducta humana					
1.1	Subdimensión: Autorrealización					
	1. ¿Existe compromiso con el éxito de la institución.					
	2. ¿Los colaboradores mejoran sus habilidades para realizar sus actividades?					
	3. ¿Sienten satisfacción cuando logran sus objetivos en la institución?					
	4. ¿Domina los sistemas del área con facilidad?					
	5. ¿Existe compañerismo en las áreas?					
1.2	Subdimensión: Responsabilidad					
	6. ¿La información se entrega en los horarios establecidos?					
	7. ¿Se respetan los horarios de entrada y salida?					
	8. ¿Las actividades están alineados a los objetivos de la institución?					
	9. ¿Las actividades se desarrollan de manera ordenada y metódica?					
1.3	Subdimensión: Liderazgo					
	10. ¿Incentiva a su equipo de trabajo para el cumplimiento de tareas?					
	11. ¿Genera confianza en los colaboradores de la institución?					
	12. ¿Muestra empatía para que los demás den ideas?					
	13. ¿Los colaboradores se sienten entusiasmados con las decisiones del líder?					

Fuente: Elaboración Propia

Baremo de la variable – Desempeño Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	SUB-DIMENSIÓN	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
DESEMPEÑO LABORAL	CONDUCTA HUMANA	AUTORREALIZACIÓN	5	25
		RESPONSABILIDAD	4	20
		LIDERAZGO	4	20

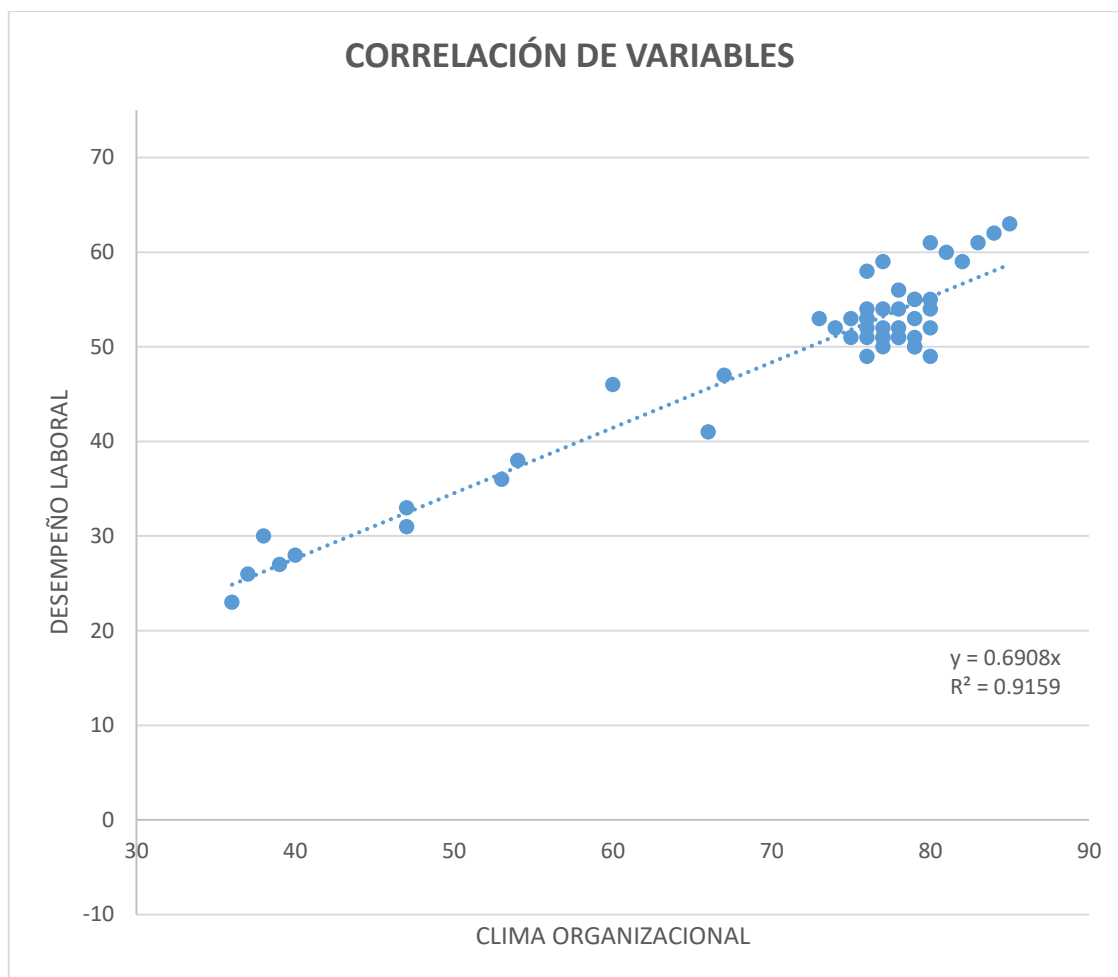
Fuente: Elaboración Propia

Niveles y rangos:	Bajo		Medio		Alto	
Desempeño Laboral SD1.	13	30	31	48	49	65
Autorrealización SD2.	5	11	12	18	19	25
Responsabilidad SD3.	4	9	10	15	16	20
Liderazgo SD3.	4	9	10	15	16	20

Fuente: Elaboración Propia

D. Gráficos de dispersión para demostrar la Correlación:

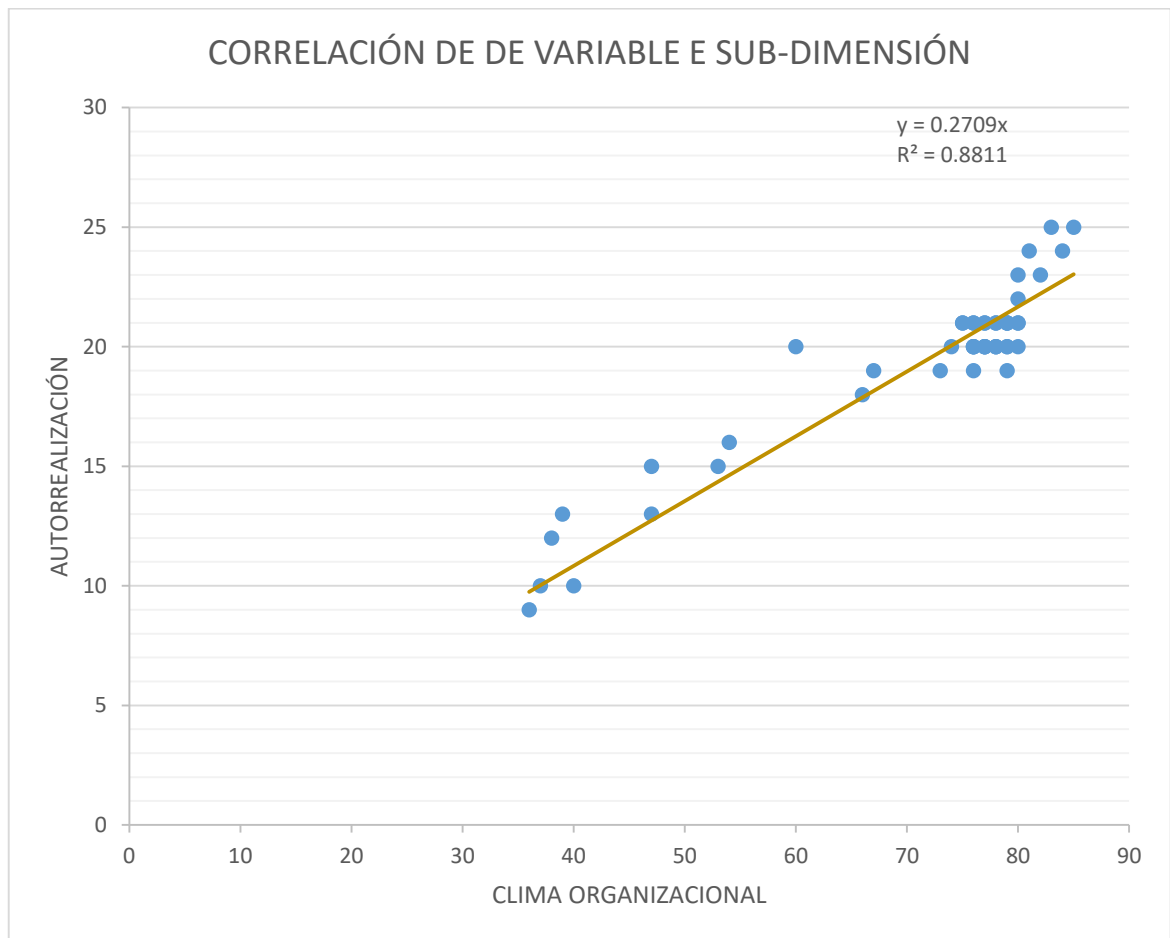
GRÁFICO 1: Correlación Del Clima Organizacional Y Desempeño Laboral



Fuente: Elaboración Propia

En el siguiente gráfico se puede analizar que la relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral es directa, es decir a mejor clima organizacional el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) será mejor.

GRÁFICO 2: Correlación Del Clima Organizacional Y La Autorrealización



Fuente: Elaboración Propia

En el siguiente gráfico se puede analizar que la relación del Clima Organizacional y la Autorrealización es directa; a partir del gráfico se deduce que mientras el Clima Organizacional aumenta, el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) tiende a superarse como personas y a la vez como profesionales.

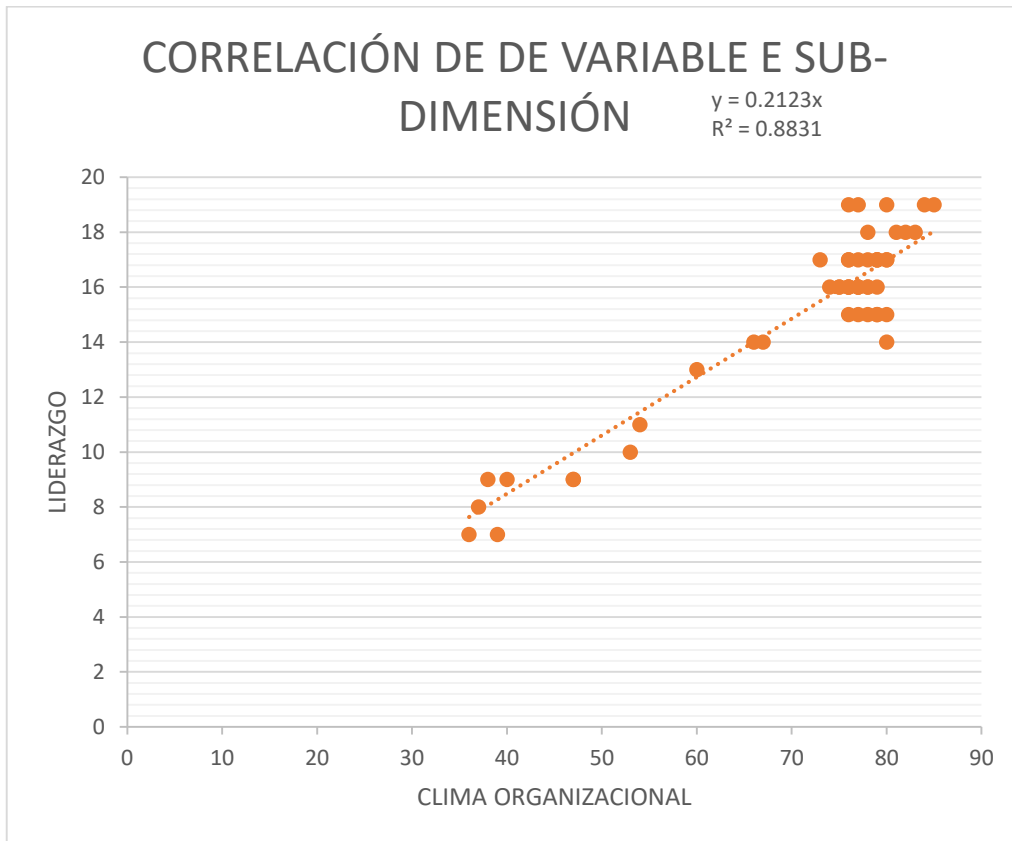
GRÁFICO 3: Correlación Del Clima Organizacional y Responsabilidad



Fuente: Elaboración Propia

En el siguiente gráfico se puede analizar que la relación del Clima Organizacional y la Responsabilidad es directa, es decir a medida que el Clima Organizacional aumenta, el personal ejercerá sus actividades con mayor responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL).

GRÁFICO 4: Correlación Del Clima Organizacional y Liderazgo



Fuente: Elaboración Propia

En el siguiente gráfico se puede analizar que la relación del Clima Organizacional y el Liderazgo es directa, es decir a medida que el Clima Organizacional aumenta el Liderazgo será mayor y el compromiso con la institución será mayor.

	CLIMA ORGANIZACIONAL																	D1	TOTAL
	Políticas empresariales				Claridad en las funciones				Tecnología de Calidad				La información llega a tiempo		Los procesos son claros y precisos				
	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17		
Sujeto 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	85
Sujeto 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	84	84
Sujeto 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	83	83
Sujeto 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	82	82
Sujeto 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	81	81
Sujeto 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	80	80
Sujeto 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	79	79
Sujeto 8	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	78	78
Sujeto 9	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	77	77
Sujeto 10	5	5	1	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76	76
Sujeto 11	5	5	5	2	5	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	75	75
Sujeto 12	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	1	5	5	5	5	74	74
Sujeto 13	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	73	73
Sujeto 14	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	80	80
Sujeto 15	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	79
Sujeto 16	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	78
Sujeto 17	5	5	5	5	5	1	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	77	77
Sujeto 18	5	5	4	2	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	76	76
Sujeto 19	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	1	1	5	1	5	67	67
Sujeto 20	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	2	4	3	3	2	5	3	66	66
Sujeto 21	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	80	80
Sujeto 22	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	79	79
Sujeto 23	2	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	78
Sujeto 24	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	3	5	5	5	5	77	77
Sujeto 25	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	76	76

Sujeto 26	5	5	1	5	3	5	5	1	3	5	3	5	1	5	3	1	4	60	60
Sujeto 27	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	80
Sujeto 28	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	79	79
Sujeto 29	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	78	78
Sujeto 30	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	77	77
Sujeto 31	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	76	76
Sujeto 32	1	1	5	4	5	1	3	5	5	4	1	5	1	2	5	3	3	54	54
Sujeto 33	1	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	1	1	5	1	53	53
Sujeto 34	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	80
Sujeto 35	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	79	79
Sujeto 36	5	5	3	5	5	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	75	75
Sujeto 37	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	77	77
Sujeto 38	5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	76	76
Sujeto 39	1	1	1	1	3	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	1	1	47	47
Sujeto 40	1	5	5	2	5	2	5	5	1	3	2	1	2	1	3	1	3	47	47
Sujeto 41	1	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	76	76
Sujeto 42	5	5	3	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	79	79
Sujeto 43	5	5	3	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	78	78
Sujeto 44	5	5	5	3	5	5	3	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	77	77
Sujeto 45	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	76	76
Sujeto 46	1	5	1	5	2	1	5	1	5	1	5	1	1	2	1	2	1	40	40
Sujeto 47	1	5	1	5	3	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	39	39
Sujeto 48	1	5	1	2	3	1	3	3	1	5	1	2	3	3	1	2	1	38	38
Sujeto 49	5	1	5	1	4	5	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	37	37
Sujeto 50	1	5	1	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	36	36
VARIANZA	2.4276	1.1044	2.36	1.6816	1.4816	1.8996	1.9744	2.01	2.0256	1.3904	2.3136	1.3504	2.1344	1.73	1.9876	1.9056	1.8816		

Elaboración: Fuente Propia

- **Del cuadro anterior obtenemos que: 39** Personas indican que las cualidades - condiciones laborales son altamente adecuados y están alineados a los lineamientos de la institución

	DESEMPEÑO LABORAL													SD1	SD2	SD3	TOTAL
	Desarrollo personal			Desarrollo profesional		Cumplimiento de Actividades				Manejo de capacidades sociales							
	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13				
Sujeto 1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	25	19	19	63
Sujeto 2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	24	19	19	62
Sujeto 3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	25	18	18	61
Sujeto 4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	23	18	18	59
Sujeto 5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	24	18	18	60
Sujeto 6	3	5	2	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	20	17	17	54
Sujeto 7	5	5	1	5	5	5	3	5	4	5	2	5	5	21	17	17	55
Sujeto 8	5	4	4	5	2	5	2	5	4	5	2	4	5	20	16	16	52
Sujeto 9	5	3	5	5	2	5	2	5	4	4	4	4	4	20	16	16	52
Sujeto 10	5	2	5	5	4	5	3	4	4	5	5	2	4	21	16	16	53
Sujeto 11	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	2	4	5	21	16	16	53
Sujeto 12	5	3	2	5	5	3	5	3	5	2	4	5	5	20	16	16	52
Sujeto 13	5	2	5	5	2	5	3	5	4	5	4	3	5	19	17	17	53
Sujeto 14	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	23	19	19	61
Sujeto 15	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	2	3	5	20	15	15	50
Sujeto 16	3	4	5	5	4	3	4	5	3	5	3	3	4	21	15	15	51
Sujeto 17	5	4	5	2	5	3	3	4	5	4	3	3	5	21	15	15	51
Sujeto 18	5	3	2	5	5	3	5	3	5	2	4	5	5	20	16	16	52
Sujeto 19	5	1	3	5	5	3	2	4	5	3	5	2	4	19	14	14	47
Sujeto 20	5	1	5	2	5	3	3	3	5	1	2	4	2	18	14	9	41
Sujeto 21	5	4	5	2	5	5	2	4	3	4	5	4	1	21	14	14	49
Sujeto 22	4	5	5	4	2	3	5	3	4	2	5	4	4	20	15	15	50
Sujeto 23	1	5	5	4	5	5	3	5	2	4	4	4	4	20	15	16	51
Sujeto 24	3	5	5	5	2	2	5	3	5	4	4	3	5	20	15	16	51

Sujeto 25	5	5	4	3	3	5	4	5	2	5	5	2	5	20	16	17	53
Sujeto 26	5	4	1	5	5	2	2	4	5	5	2	2	4	20	13	13	46
Sujeto 27	5	4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	5	21	17	17	55
Sujeto 28	4	4	4	4	3	5	5	5	2	2	5	5	5	19	17	17	53
Sujeto 29	4	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	20	18	18	56
Sujeto 30	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	21	19	19	59
Sujeto 31	5	5	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	20	19	19	58
Sujeto 32	4	3	3	3	3	4	4	1	2	5	2	2	2	16	11	11	38
Sujeto 33	2	3	2	4	4	5	4	1	1	2	2	2	4	15	11	10	36
Sujeto 34	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	22	15	15	52
Sujeto 35	4	5	2	5	5	2	2	5	5	4	5	2	5	21	14	16	51
Sujeto 36	4	4	3	5	5	3	3	5	3	5	5	4	2	21	14	16	51
Sujeto 37	4	4	4	4	4	3	2	5	4	5	3	4	4	20	14	16	50
Sujeto 38	4	3	5	3	4	3	2	4	5	4	4	3	5	19	14	16	49
Sujeto 39	4	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	13	9	9	31
Sujeto 40	2	4	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	15	9	9	33
Sujeto 41	4	4	4	4	5	5	2	5	3	5	4	4	2	21	15	15	51
Sujeto 42	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	21	17	17	55
Sujeto 43	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	5	20	17	17	54
Sujeto 44	5	2	5	5	3	3	5	4	5	3	4	5	5	20	17	17	54
Sujeto 45	5	3	5	5	2	4	5	3	5	4	4	4	5	20	17	17	54
Sujeto 46	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	10	9	9	28
Sujeto 47	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	13	7	7	27
Sujeto 48	2	3	2	2	3	4	2	1	2	2	3	2	2	12	9	9	30
Sujeto 49	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	10	8	8	26
Sujeto 50	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	9	7	7	23
VARIANZA	1.3536	1.4416	1.8644	1.2996	1.5876	1.4676	1.33	1.7204	1.5776	1.5824	1.41	1.3956	1.5536				

Elaboración: Fuente Propia

- **Del cuadro anterior obtenemos que: 36** Personas indican que la autorrealización, responsabilidad y liderazgo son altos dentro de la institución Unidad de Gestión Educativa Local.

Trujillo, 01 de julio de 2021

CARTA No.306-2021-UCV-VA-FCE/D

Señor:
LUIS ALFREDO LLAQUE SILVA
DIRECTOR
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - CAJAMARCA

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela Profesional de Administración, se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que la estudiante Liliana Herrera Blanco, pueda realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre "Clima organización y Desempeño Laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021".

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



DRA. JAELA PEÑA ROMERO
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CAJAMARCA
CREADO CON LEY N° 29626 – UNIDAD EJECUTORA 309

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



Cajamarca, 04 de Julio del 2021.

OFICIO N° 690 – 2021 – GR.CAJ/DRE/UGEL.CAJ/D.AGA.

Ciudad: Cajamarca.

Asunto: Aceptación de Visita de Estudios.

Por medio de la presente, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, nos permitimos notificar la **ACEPTACIÓN** del proyecto Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021. A llevarse a cabo por Liliana Herrera Blanco a partir del 05 de Julio hasta el 16 de Agosto de 2021.

Como se indicó en la presentación del proyecto, Liliana Herrera Blanco, estará a cargo de visitar a la institución. Por su lado, Unidad de Gestión Educativa Local será responsable de que los encargados de las áreas faciliten la labor del estudiante.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Adj 01 folios
LALLS/D
WASC/ADM.
D.D.Z./sec
C.c.- Archivo



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL CAJAMARCA
Luis Alfredo Liaque Silva
DIRECTOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Melva Linares Guerrero, titular del DNI. N° 26704185, de profesión Contador público, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad Privada del Norte

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 19 días del mes de julio del 2021



Firma
Mg. CPCC. Melva Linares Guerrero
Mat. 12-426


				8. ¿Cada función está relacionada a los lineamientos de la institución?				X			X				X			X			X	
			Tecnología de calidad	9. ¿Los equipos procesan rápido la información?				X			X			X		X			X			X
				10. ¿Cuándo se presentan fallas en los equipos son reparados?				X			X			X		X			X			X
				11. ¿La internet es estable en las áreas de la institución?				X			X			X		X			X			X
				12. ¿Los equipos son monitoreados cada cierto tiempo para un uso óptimo?				X			X			X		X			X			X
			La información llega a tiempo	13. ¿La documentación llega en el tiempo solicitado?				X			X			X		X			X			X
			Los procesos son claros y precisos	14. ¿Son entendibles los procesos para la realización de actividades?				X			X			X		X			X			X
				15. ¿Los procesos están relacionados con las funciones de las áreas?				X			X			X		X			X			X
				16. ¿Cualquier falla en los procesos son modificados para acelerar las actividades de las áreas?				X			X			X		X			X			X

				17. ¿Los procesos ayudan a mejorar el desarrollo de actividades?				X			X			X		X		X			X			X
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	---	--	---	--	--	---	--	--	---

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 19 / 07 / 2021	26704185		976001646
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

		Responsabilidad	Cumplimiento de actividades	6. ¿La información se entrega en los horarios establecidos?				X			X			X			X		X			X			
				7. ¿Se respetan los horarios de entrada y salida?				X			X			X			X			X		X			X
				8. ¿Las actividades están alineados a los objetivos de la institución?				X			X			X			X			X		X			X
				9. ¿Las actividades se desarrollan de manera ordenada y metódica?				X			X			X			X			X		X			X
		Liderazgo	Manejo de capacidades sociales	10. ¿Incentiva a su equipo de trabajo para el cumplimiento de tareas?				X			X			X			X			X		X			X
				11. ¿Genera confianza en los colaboradores de la institución?				X			X			X			X			X		X			X
				12. ¿Muestra empatía para que los demás den ideas?				X			X			X			X			X		X			X


				13. ¿Los colaboradores se sienten entusiasmados con las decisiones del líder?				X				X				X			X			X			X			X
--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 19 / 07 / 2021	26704185		976001646
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Alberto Sarabia Orihuela, titular
del DNI. N° 2673 2924, de profesión
Docente, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución Universidad Nacional de Cajamarca

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (Cuestionario Sobre las Percepciones del Desempeño Laboral), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Unidad de Gestión Educativa Local Cajamarca

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 02 días del mes de agosto del 2024


Firma
Mcs. Carlos A. Sarabia Orihuela
DOCENTE INVESTIGADOR
CPPe N° 0926732924

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Alberto Sarabia Orihuela, titular
del DNI. N° 26732924, de profesión
Docente, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución Universidad Nacional de Cajamarca

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (Cuestionario Sobre las Percepciones del Clima Organizacional), a los efectos de su aplicación al personal que labora en La Unidad de Gestión Educativa Local Cajamarca

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENT
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 02 días del mes de agosto del 2021


Firma

Mcs. Carlos A. Sarabia Orihuela
DOCENTE INVESTIGADOR
CPPe N° 0926732924

	8. ¿Cada función está relacionada a los lineamientos de la institución?	Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Tecnología de calidad	9. ¿Los equipos procesan rápido la información?	Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	10. ¿Cuándo se presentan fallas en los equipos son reparados?	Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	11. ¿La internet es estable en las áreas de la institución?	Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	12. ¿Los equipos son monitoreados cada cierto tiempo para un uso óptimo?	Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La información llega a tiempo	13. ¿La documentación llega en el tiempo solicitado?	Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Los procesos son claros y precisos	14. ¿Son entendibles los procesos para la realización de actividades?	Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	15. ¿Los procesos están relacionados con las funciones de las áreas?	Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	16. ¿Cualquier falla en los procesos son modificados para acelerar las actividades?	Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	17. ¿Los procesos ayudan a mejorar el desarrollo de actividades?															
					X							X				X
											X					
					X											X

Leyenda:


M: Malo

R: Regular

B: Bueno

Procede su aplicación.
Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 02/08/2021	96732924		976674503
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Leiva Olivera Zenhia Mariana, titular del DNI. N° 41745219, de profesión Magister en Gestión Pública, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad Privada TELESUP

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en personal que labora en Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 24 días del mes de 07 del 2021


Mg. Zenhia Mariana Leiva Olivera
GESTIÓN PÚBLICA

Firma

				8. ¿Cada función está relacionada a los lineamientos de la institución?				X			X				X			X			X	
			Tecnología de calidad	9. ¿Los equipos procesan rápido la información?				X			X			X		X			X			X
				10. ¿Cuándo se presentan fallas en los equipos son reparados?				X			X			X		X			X			X
				11. ¿La internet es estable en las áreas de la institución?				X		X				X		X			X			X
				12. ¿Los equipos son monitoreados cada cierto tiempo para un uso óptimo?				X		X				X		X			X			X
			La información llega a tiempo	13. ¿La documentación llega en el tiempo solicitado?				X		X				X		X			X			X
			Los procesos son claros y precisos	14. ¿Son entendibles los procesos para la realización de actividades?				X		X				X		X			X			X
				15. ¿Los procesos están relacionados con las funciones de las áreas?				X		X				X		X			X			X
				16. ¿Cualquier falla en los procesos son modificados para acelerar las actividades de las áreas?				X		X				X		X			X			X

				17. ¿Los procesos ayudan a mejorar el desarrollo de actividades?				X			X			X		X		X		X		X		X
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 24 / 07 / 2021	41745219	 Mg. Zenaida Marina Leiva Olivera GESTIÓN PÚBLICA	943694368
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

		Responsabilidad	Cumplimiento de actividades	6. ¿La información se entrega en los horarios establecidos?				X				X			X			X		X		
				7. ¿Se respetan los horarios de entrada y salida?				X			X			X			X			X		X
				8. ¿Las actividades están alineados a los objetivos de la institución?				X			X			X			X			X		X
				9. ¿Las actividades se desarrollan de manera ordenada y metódica?				X			X			X			X			X		X
		Liderazgo	Manejo de capacidades sociales	10. ¿Incentiva a su equipo de trabajo para el cumplimiento de tareas?					X			X			X			X		X		X
				11. ¿Genera confianza en los colaboradores de la institución?				X			X			X			X			X		X
				12. ¿Muestra empatía para que los demás den ideas?				X			X			X			X			X		X

				13. ¿Los colaboradores se sienten entusiasmados con las decisiones del líder?				X					X				X			X			X			X			X
--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 24 / 07 / 2021	41745219	 Mg. Zenha Mariana Leiva Ojeda GESTIÓN PÚBLICA	943694368
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono