



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la
Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Flores Maldonado, Segundo Manuel (ORCID: 0000-0002-1596-2232)

ASESOR:

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID:0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A nuestro señor Jesús, quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo.

A mis madrecita, por su apoyo incondicional, ánimos, comprensión y sus consejos.

Segundo Manuel

Agradecimiento

En especial a mi asesor, por su asesoramiento y valiosa orientación en el presente informe de investigación.

Gracias por brindarme su tiempo, por compartir sus conocimientos y experiencias; por saber escuchar y corregir mis errores.

Por inculcar en mi espíritu de superación y alentarme a seguir adelante.

El Autor.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Índice de abreviaturas.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización:	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ..	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	23
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45

ANEXOS	50
---------------------	----

Índice de tablas

Tabla 1. Resultado de validación de expertos.....	24
Tabla 2. Clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.....	28
Tabla 3. Clima organizacional por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.	29
Tabla 4. Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.....	31
Tabla 5. Desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.	32
Tabla 6. Prueba de normalidad	35
Tabla 7. Análisis de correlación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Marsical Cáceres, Juanjui, 2020	36

Índice de figuras

Figura 1. Clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.....	28
Figura 2. Clima organizacional por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.	30
Figura 3. Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.....	31
Figura 4. Desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.	33

Índice de abreviaturas

MEF.....	10
MINEDU.....	02
MINSA.....	15
UGEL.....	03

Resumen

El objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020. Tipo de investigación básica de diseño no experimental, cuya población y muestra fueron 78 colaboradores. Se empleó como técnicas la encuesta y como instrumento el cuestionario. Teniendo como resultados que el estado del clima organizacional es malo con un 46%, Asimismo el estado del desempeño laboral es malo con un 58%. Se concluye que el nivel de significación bilateral es igual 0,00 y este valor es menor a 0.05 en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se establece de que existe relación entre las variables ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0.320 que indica una correlación positiva baja.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral y trabajadores.

Abstract

The general objective of the research was to establish the relationship between the organizational climate and work performance of the workers of the Local Educational Management Unit Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020, with a type of basic research of non-experimental design, whose population and sample were 78 collaborators, the survey was used as techniques and the questionnaire as an instrument. Taking as a result that the state of the organizational Climate is bad with 46%, Likewise the state of work performance is bad with 58%, I conclude that the level of bilateral significance is equal to 0.00 and this value is less than 0.05 in such In this sense, the null hypothesis is rejected and it is established that there is a relationship between the variables, ratifying what is stated in the research hypothesis. Likewise, Spearman's Rho correlation coefficient yielded a value of 0.320, which indicates a low positive correlation.

Keywords: Organizational climate, labor performance and workers.

I. INTRODUCCIÓN

Toda organización es netamente una obra humana, inventada por este para satisfacer ciertas necesidades, así como el tema económico y la realización personal. Un punto fundamental que viene abarcando desde tiempo pasado en las organizaciones es el capital humano, ya que la fabricación de bienes no puede realizarse sola. Es así que las personas pasan el tiempo realizando actividades de competencia laboral, es por ello que las organizaciones juegan un roll importante en la vida de las personas. Es un hecho que las empresas optarán por personas dedicadas y comprometidas al 100% a las actividades encomendadas, quienes serán individuos eficientes y eficaces para aportar al logro de metas y objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2007, p.46)

Esto permite que las organizaciones, así como las personas, cuentan con objetivos a lograr, es decir, que toda organización al ser creado tiene un fin, en las que incluyen las metas, objetivos y los valores. Llegar a cumplir dichos fines depende íntegramente de aquellos individuos quienes conforman dichas organizaciones.

Es aquí donde el colaborador se pone la camiseta, aportando ideas y dando lo mejor de sí mismo, realizando buenas prácticas institucionales, dando como resultado el buen desempeño dentro del cumplimiento de sus funciones generando así la creación de un vínculo de colaborador a organización, el cual es un componente importante para el éxito de la empresa, donde ambas partes salen beneficiados. A nivel nacional, si hablamos del clima organizacional en el siglo XXI es uno de los principales problemas que lleva la organización, es decir, hablar de aquel factor que implica el camino adecuado para fomentar un buen clima organizacional, tener la preparación adecuada para crear un buen espacio laboral. En estos tiempos el aumento de las exigencias son mayores comparados con las exigencias que existían en años pasados, debido a que en la actualidad por el tema de la competencia se necesita obtener grandes resultados, es decir, el sector de la humanidad se ve enfrentando mayores desafíos en comparación a otras generaciones, es por este motivo que hoy en día las instituciones de formación profesional tienen un roll importante dentro de la sociedad.

Puesto que tienen que estar totalmente comprometidos con brindar una educación de calidad, para insertar en el campo laboral a personas con las capacidades y el perfil que demanda actualmente el mercado laboral, ya que los futuros profesionales son y serán siempre el futuro del mañana. En la actualidad, debido a la evolución de la tecnología y la masiva demanda en el mercado laboral, se ha visto un incremento en el interés por el talento humano; principalmente en el crecimiento empresarial, quienes en algunos casos se han encontrado estudios sobre el comportamiento de las personas dentro de 16 industrias. Siendo el primer paso de investigación temas relacionados con el comportamiento organizacional los cuales han sido realizados por la psicología, dentro de estas investigaciones tenemos la motivación del personal en su lugar de trabajo, en cuanto impacta negativamente el estrés laboral, cuan satisfecho se siente el colaborador con los programas de bienestar laboral insertados por su organización, otros temas como relaciones interpersonales y la importancia de trabajar en equipo, el cual conlleva hablar sobre liderazgo.

Siendo los líderes quienes ejecutan la valoración del desempeño de cada integrante de su organización, así como también los colaboradores realizan la evaluación de liderazgo, de esta manera se ve reflejado un crecimiento profesional y personal de cada individuo (MINEDU, 2017, p. 2). La realización de un estudio sobre el clima organizacional es un proceso enrevesado, debido a ciertas particularidades y características que tienen las organizaciones, ya que se requiere de una evaluación integral donde se estudia factores internos propios de cada empresa. Las organizaciones actuales, conocen y consideran que el activo principal y el más importante son y serán el capital humano. En este contexto las organizaciones necesitan contar con un personal altamente calificado el cual será evaluado periódicamente a través de la valoración del desempeño. La evaluación del ambiente organizacional pretende mejorar la calidad de tiempo invertido por el colaborador dentro de las organizaciones fomentar un ambiente agradable, con mejores relaciones interpersonales. Por eso que esta medición permitirá al área de recursos humanos identificar.

Ciertos factores cruciales dentro de la empresa, así como también permitirá determinar las expectativas en cuanto al personal, lo que conlleva a calibrar ciertos programas de control, para desplegar un sistema de seguimiento y evaluación adecuada (Ministerio de Salud, 2008, p. 3). A nivel local, la UGEL de Mariscal Cáceres-Juanjui, muestra o da a percibir que existen ciertos problemas en cuanto al desempeño de los colaboradores, ya que existen factores internos (ambientales e interpersonales) el cual impacta negativamente en la ejecución de las actividades o acciones encomendadas. Así mismo los trabajadores o administrativos nombrados quienes pertenecen a la UGEL Mariscal Cáceres – Juanjui, se encuentran inconformes por el trato laboral dentro de la institución, ya que en ocasiones la institución no respeta los derechos laborales. Se evidencia también la carencia de un programa de motivación y recompensas, pese a eso los empleados trabajan horas extras y siempre están dando un plus a la institución, son un personal comprometido con su trabajo, sin embargo este esfuerzo extraordinario no se le es reconocido.

Los colaboradores que recién se han incorporado a la institución, piden tener capacitación de manera constante, para estar mayores preparados para realizar con eficiencia y eficacia sus funciones. Además, sostienen que no existe un sistema para el crecimiento profesional ya que cada colaborador desea realizar una línea de carrera e ir ascendiendo a puestos de alto rango; todo ello ha hecho que no se tenga altos estándares de desempeño laboral, evidenciado en la sobrecarga laboral, personal estresado y no comprometido con la organización, conllevando al incumplimiento de las metas institucionales.

En cuanto a la formulación del problema se planteó. Problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020? y como problemas específicos: ¿Cuál es el estado del clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020?, ¿Cuál es el estado del clima organizacional

por dimensiones de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020?, ¿Cuál es el estado del desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020? y ¿Cuál es el estado del desempeño laboral por dimensiones de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020?

Asimismo, la presente investigación fue por conveniencia pues resulta necesario realizar una investigación que permitió determinar si hay relación entre las variables de estudio y así los directivos puedan establecer y aplicar estrategias de mejora, teniendo así trabajadores comprometidos y con altos niveles de desempeño laboral. Esta base fue constituida para desarrollar programas administrativos que se centren en mejorar el clima organizacional, porque resulta primordial mantener un buen ambiente de trabajo ya que permite el compromiso del colaborador con su organización y como resultado un desempeño laboral exitoso. La investigación busca tener un estudio referente a la relación de clima organizacional sostenida por aportes teóricos de autores vigentes. Esto fue evaluado desde la apreciación de los trabajadores de la institución en estudio. En base en los objetivos de la investigación el presente resultado permitió encontrar soluciones concretas a problemas referentes a ciertas variables de estudios, la cual mediante esta información nos llevó a la toma asertiva de decisiones referente al manejar del clima organizacional.

Como llegar a aquella motivación, para el personal administrativo como conseguir un buen desempeño laboral con el único fin y propósito de cumplir con las metas establecidas. Metodológicamente se justificó por la utilización de los instrumentos presentados y la metodología científica de autores comúnmente utilizados, su utilidad parte del uso del método de investigación descriptivo con enfoque cuantitativo. Por lo cual se dio respuesta al problema y a su vez conseguir lograr los objetivos planteados en el presente estudio, esto mediante el análisis de los instrumentos de investigación el cual también fue utilizado con el fin de determinar el objetivo general. A continuación se da

a conocer los objetivos, teniendo como objetivo general: Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020 y como objetivos específicos: Identificar el estado del clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020. Identificar el estado del clima organizacional por dimensiones de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020. Identificar el estado del desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020. Identificar el estado del desempeño laboral por dimensiones de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

La investigación tendrá como Hipótesis general: **H₀**: No existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020 y **H₁**: Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020. Las hipótesis específicas: **H₁**: El estado del clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020, es adecuada. **H₂**: El estado del clima organizacional por dimensiones de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020, es adecuado. **H₃**: El estado del desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020, es eficiente. **H₄**: El estado del desempeño laboral por dimensiones de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020, es eficiente.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la problemática identificada, se recabó información referente a las variables de estudio, teniendo como antecedentes internacionales el aporte de 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, UNAN- Managua en el período 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Matagalpa. Tipo de investigación fue post-positivista, diseño no experimental. La población fue de 34 y la muestra fue de 25. La técnica fue encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que con lo relacionado a las diferentes características de los ambientes donde se desarrollan las actividades de la entidad, en mayor medida es el de optimismo y confianza. Esto nos lleva a considerar entre Medianamente Favorable y Desfavorable, además de lo poco participativo que es el liderazgo no existe ninguna intención por mejorar el buen clima dentro de la organización. Los colaboradores que no se encuentran motivados ya que no sienten el respaldo de su centro de trabajo, en cuanto al desempeño laboral y profesional. Se determinó además que las características del clima dentro de la organización son factores determinantes que pueden condicionar, el rendimiento operativo que los colaboradores presenten al momento de desarrollar sus funciones, debido a que estas penetran el estado anímico de los mismos, y a falta de relaciones positivas internas entre los mismos del equipo u organización en general, el desempeño tiende a mermar.

Meza, E. (2018), *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*. (Tesis de Maestría). Universidad de Morelos, Monterrey, México. Tipo explicativo, diseño fue no experimental, población y muestra constituida fue 135 empleados. La técnica fue la encuesta y el instrumentos el cuestionario. Concluyó que como resultado de dicho trabajo, se estableció la existencia de relaciones entre las dos variantes acogidas para enmarcar el estudio, con lo cual se hace la connotación que a mejores prácticas internas que ayuden a formar un clima armonioso y de colaboración. Los índices del desempeño por parte de todos

los colaboradores se verá incrementado, de acuerdo a los resultados el 86% de los empleados, es decir, la mayoría percibe un clima laboral favorable. En cuanto a comparaciones de estos factores a nivel empresarial dentro de la industria, la universidad analizada, es el que resalta en cuanto al clima organizacional, en cuanto a la comparación de las demás. Encontrando también que en los estatus laborales influye sobre la percepción de las relaciones internas. Dentro de los hallazgos porcentuales, se encontró que el (56.4%), lo considera como bueno.

Velázquez, S. (2015), *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León, México*. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, Monterrey, México. Metodológicamente, se considera un trabajo descriptivo, diseñado no experimentalmente. La población fue 200 empleados y la muestra fue de 143 empleados. La técnica fue encuesta, aplicado mediante el cuestionario. Se concluyó que fortalecidos en los hallazgos del estudio, se obtuvo una media aritmética de 4.2867 para la variable del grado de calidad del clima organizacional que se observó en los trabajadores. Para los empleados consideran y perciben que su clima organizacional es de calidad regular. Esto se basa en la media aritmética, que existen aspectos de mejora que han sido evaluados en el clima organizacional percibido por los empleados fueron los siguientes: (a) “La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo” (5.09). (b) “El grado de calidad de las herramientas y/o equipos de trabajo” (4.65). (c) “El sistema de control o seguridad en las instalaciones” (4.65). (d). Se logró determinar que los colaboradores consideran que las autoridades de la organización son responsables en gran medida de ayudar a la formación de un clima laboral armonioso, mediante disposiciones, políticas y lineamientos orientados a regir las actividades y comportamientos del personal, de modo que este se unifique y se logre encontrar sinergia entre todos los participantes. De esta manera se establece que las condiciones climatológicas internas referidas a una organización determinan en gran medida el grado de cumplimiento de obligaciones laborales.

Pedraza, E., Amaya, G., Conde, M. (2017), *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. (Artículo científico). Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela. Corresponde al grupo de investigaciones descriptivas, diseñado no experimentalmente, constituido por una cantidad poblacional y muestral de 50 administrativos contratados, la información fue recopilada por medio de la encuesta a través del cuestionario. Se concluye que para el desempeño laboral existe un componente importante como factor de funcionamiento de cualquier entidad, lo cual nos lleva a una persistente cautela de la atención dentro del procedimiento de administración de Talento Humano. Se determinó que es responsabilidad de la alta dirección a través de las diferentes áreas organizacionales, el cuidado y capacitación del personal que se encuentra laborando dentro de la organización o que presta servicios para el logro de los objetivos, además, las diferentes prestaciones de desarrollo interno brindado por el personal en cuanto a posibilidades de desarrollo profesional para los colaboradores determinan la permanencia de un colaborador dentro de la entidad.

Palmar, G., Valero, J. (2018), *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. (Artículo científico). Universidad Autónoma del estado de México, Toluca, México. Corresponde a una tipología aplicada diseñada no experimentalmente, abarcó una población y muestra igual a 31 empleados que laboran en los institutos. Se hizo uso de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que con respecto a los directivos de los institutos, se encontraron la existencia de tres niveles de competencias convencionales. De esta forma, que dentro del personal gerencial se cuenta capacitado dentro de sus colaboradores que se originan desde temprana edad y que con el tiempo se van perfeccionando como las tareas y funciones que realizan, quienes tienen la capacidad de efectuar los procedimientos que se desarrollan de manera común y la interacción con el otro grupo de miembros involucrados en los procedimientos ordinarios en la entidad.

Quintero, N., Africano, N., Faria, E. (2017), *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. (Artículo científico). Pertenece a la naturaleza de investigaciones descriptivas cuantitativas, abarcó una población de 82 colaboradores y una muestra constituida de 45 trabajadores. Utilizó a la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Concluyeron que mediante los análisis respectivos a los datos recopilados de la muestra encuestada, se logró determinar que las diferentes prestaciones de los comportamientos internos dentro de las áreas de trabajo en el cumplimiento de las asignaciones laborales, condicionan en cierto modo al grado de cumplimiento con las responsabilidades establecidas a cada persona, debido a que el clima, es en gran manera un transmisor de la cooperación interna necesaria para mostrar mejores niveles de eficiencia interna al momento de avanzar con el cumplimiento de actividades encomendada.

A nivel nacional, Díaz, F. (2017), *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra en el año 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Tipo de investigación fue aplicado, diseño fue no experimental, población igual a 274 trabajadores y muestra de 105. La técnica fue encuesta y su instrumento fue cuestionario. Concluyó que luego de haber realizado los diferentes tratamientos estadísticos, se determinó la presencia de una significativa información de correlación entre las variantes que se han considerado para dar forma y sentido al estudio. Esta afirmación se realiza luego de haber obtenido un valor igual a ($p < 0,05$ y una correlación Rho de Spearman = 0,803, la cual corresponde a una correlación de tipo considerables según las apreciaciones de los autores. Por ello, se realiza la determinación que las prestaciones del clima interno ejercen una influencia de tipo positivo para el desarrollo de actividades o responsabilidades internas en la organización de manera eficiente.

Vereau, G. (2018), *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima*. (Tesis de Maestría).

Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Corresponde a la tipología de estudios no experimentales, de un diseño transversal y la población abordada fue 170 colaboradores, estudiados mediante información recopilada a través de la encuesta aplicando el cuestionario. Concluyó que después de haber realizado los procedimientos correspondientes, se procedió a realizar la aceptación de la hipótesis general, motivo por el cual nos conlleva a realizar la afirmación que establece las relaciones entre las variantes consideradas dentro del estudio. Además, se dio lugar a aceptar la hipótesis alternativa 1, con ello se realiza la afirmación de que existen datos de relación entre las prestaciones de posibilidades autorrealización interna en la organización, para el personal con todos sus componentes sobresalientes dentro de la entidad estudiada.

Cossio, F. (2018), *Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional Palomino S.A.C. 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú. Corresponde a una connotación tipológica descriptiva, diseñado no experimentalmente, población constituido fue 156 colaboradores, muestra fue 111 trabajadores, técnica fue encuesta, instrumentó fue cuestionario. Concluyó que por medio de la hipótesis general que para el nivel de confianza hallada en la relación que se encontró entre las variantes tomadas para regir el estudio, muestra que es una correlación de carácter positivo; estableciendo que, si existe la correlación entre ambas variantes. Por lo tanto, mientras mejor sea el clima dentro de la empresa, los resultados serán más satisfactorios. Por lo que a medida que se modifica una de ellas, ya sea de manera positiva o negativa, generará cambios en la otra debido a la relación que estas presentan.

A nivel local, Mendoza, E. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en empresas comercializadoras de electrodomésticos del distrito de Tarapoto, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Pertenece a la tipología de trabajos no experimentales, siendo diseñadas correlacionalmente. La población fue de 163 y la muestra fue 60. La técnica

fue recolección y registro como es la encuesta, instrumento empleado fue el cuestionario. Concluyó que se determinó la existencia de correlación de las diferentes prácticas y estilos para liderar dentro de la empresa en las jefaturas con las características que presenta el desempeño de los colaboradores. Esta afirmación se sustenta en los valores estadísticos obtenidos, en efecto, el coeficiente de Pearson es igual a ($r=0.889$). Además, se conoció que existe un coeficiente de determinación (0.790), con lo cual deja al descubierto que el 80% de los buenos resultados que se alcanzan en la empresa es gracias al buen liderazgo de las jefaturas.

Mendiola, C. (2019), *Endeudamiento y desempeño de los colaboradores y personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín- Tarapoto, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Perteneciente al grupo de trabajos explicativos, se guió por un diseño no experimental, constituido por una población 249 trabajadores y muestra fue 80 trabajadores, técnica fue análisis bibliográfico, análisis econométrico, encuesta, instrumento fue el cuestionario. Concluyó que en el nivel de endeudamiento presenta muestras de contar con una relación interna al desempeño presentado y adquirido por el personal, evidenciando una alta relación. Esto se afirma luego de realizar la prueba Pearson donde el valor $r=0.785$. Con ciertos factores socio económicos de la muestra tienen correlación con el endeudamiento en el periodo 2016, donde el 73.73% cuenta por lo menos con dos o más personas que conforman el vínculo familiar que aportan al ingreso de la familia y el 93.2% cuenta con otros ingresos diferentes a labor administrativa en la UNSM.

Ramírez, C. (2019), *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Perteneciente a una tipología de trabajos no experimentales, posee una estructura correlacional. Se empleó una población y muestra constituida de 30 colaboradores, el instrumento fue cuestionario. Concluyó que se encontró evidencia de relaciones entre la variable denominada cultura autorizada con el

desarrollo del trabajo en. Este hallazgo se da luego de obtener un valor de chi cuadrado igual a (27,37), esto hace evidente que el valor prohibido sea igual a (18.30). En función a estos resultados, se procedió a realizar el rechazo de la hipótesis nula y se dio paso a reconocer la alternativa.

Se presenta ciertas teorías vinculadas al tema, en la variable “clima organizacional”. El ministerio de salud (2008), define a esta variable como el discernimiento mutuo de los colaboradores acerca de una empresa, en lo que a funciones laborales respecta. Implica el contexto interno físico, ciertos vínculos entre colaboradores y las diversas medidas formales e informales que aquejan o afectan a dicha labor. (p. 6)

El Ministerio de Economía y Finanzas (2014), da a conocer el clima organizacional que debe estar encaminado a conceder todos los colaboradores y las mejores condiciones laborales para su realización profesional y personal. En un contexto de pleno respeto, consideración, cordialidad y compañerismo, en donde se diferencie el buen trato. Así también se realiza el reconocimiento de colaboradores destacados, así como el debido esparcimiento de las buenas prácticas, que se obtuvo y los aportes realizados al mejor desarrollo de la gestión institucional. (p. 2)

Palma (2004), define que el conocimiento que tienen los colaboradores viene del clima organizacional con respecto a los contextos de trabajo y las funciones que abarcan aspectos como las posibilidades de involucramiento con las actividad establecida, la inspección que recibe el colaborador, la realización personal, el acceso a la información del lugar donde trabaja; gracias a la combinación previa con sus miembros de equipo, y las situaciones laborales que demuestran sus tareas, de una forma clara y sencilla. El resultado es un colaborador que demuestre una alto conocimiento de su medio laboral, manifestará una conducta positiva dentro de esta y se puede desarrollar mejor sus tareas de manera eficaz, que beneficia al colaborador y la organización. (p.54).

Según el Ministerio de Salud (2008), las particularidades que pueden definir el clima, son ciertos aspectos que encierran un vínculo con aquel contexto que tiene dicha empresa en la que se están desempeñando sus colaboradores. (p. 17)

Los modelos de clima organizacional según Ramos (2010), son: el Clima tipo autoritario – explotador, en este tipo de ambientes los miembros que lo conforman no ofrecen confianza a sus colaboradores y no escuchan las opiniones para poder tomar decisiones. Estas son tomadas por los administrativos de mayor jerarquía y debe desarrollarse las mismas funciones que son propuestas por ellos. Por el contrario, se basan en comunicación vertical, disposiciones e instrucciones concretas. Clima tipo autoritario – paternalista, es decir, un clima donde los subordinados confían en sus colaboradores como la que desarrolla un patrón con su vasallo. Para este tipo de clima, los subordinados justifican su actitud e inquietud en las carencias laborales de sus colaboradores, consideran que los que ayudan y que se encuentran laborando en un contexto de estabilidad y orden. Clima tipo participativo – consultivo, en este modelo son ejecutadas este tipo de decisiones por los altos mandos, no obstante, se considera tener la ayuda de los colaboradores para asuntos muy particulares que se realizan en el nivel más bajo de la empresa. Los trabajadores realizan con mayor eficiencia sus funciones cuando este se encuentra en un ambiente agradable y a la vez favorable, con una comunicación horizontal.

Clima tipo participativo - en grupo, en cuanto a este patrón, las decisiones tomadas es responsabilidad de los gerentes, jefes y colaboradores de diversas áreas existentes en la empresa. Todo esto nos demuestra un tipo de comportamiento de buenos vínculos personales entre jefes y colaboradores; siendo la comunicación una de las mejores, existe mucha confianza, los colaboradores demuestran más motivados y comprometidos con las metas de la empresa.

Según Brunet (2011), es muy importante estudiar los factores que inciden en la conformación del clima organizacional dentro de una empresa, esto debido a que este componente está muy ligado al desempeño que el colaborador presenta en el desarrollo de sus actividades. Además, ayuda a identificar los posibles conflictos que se puedan suscitar al compartir un ambiente con individuos que presentan costumbres, rasgos y características conductuales distintas. En este sentido, es de vital importancia estudiar esta variable con la intención de unificar las características que determinan el clima organizacional y adaptarlo a la organización. (p 21).

Asimismo, Cabrera & Bustos (2018), señala el clima ejerce influencia sobre la conducta de los individuos que laboran. Esta afinidad se crea través de la percepción de los colaboradores quienes ven la realidad, el cual los lleva a condicionar la motivación repercutiendo en el desempeño laboral. Además, un colaborador puede mirar que el clima en su organización o empresa es agradable y sin darse cuenta, ayudar con su conducta el clima sea atractivo y sucede lo mismo en caso contrario: si un individuo critica el clima en su organización, está contribuyendo a empeorar. De la misma manera, un estudio del clima organizacional, muestra factores de vital importancia a la organización, ya que son percepciones de los colaboradores y de esta manera poder mejorar cada día. He ahí la importancia de realizar dicho análisis y valorar las herramientas de gestión usados, ya que, gracias a este es posible crear diseños ideales para resolver conflictos organizacionales y lograr metas y objetivos en un corto, mediano y largo plazo. Por lo tanto, se considera que el clima afecta el nivel de responsabilidad e identificación de los colaboradores con la empresa.

Una organización con un buen clima tiene la probabilidad de hacer que sus colaboradores se sientan más identificados. Si llegara a ocurrir todo lo contrario se tuviera un clima deficiente que no propiciará el buen desempeño. Las empresas que no se preocupan por mantener un buen clima laboral, son más propensas a obtener bajos índices de compromiso y resultado laboral. (p. 17)

De acuerdo con Hellriel (2004), quien manifiesta ciertos aspectos positivos que conduce a un clima laboral aceptable: La Colegialidad. Se obtiene siempre y cuando los colaboradores actúan de forma amigable, trabajan en equipo apoyándose los unos a los otros y poseen un alto nivel de cohesión y espíritu de grupo. Desarrollo personal y profesional se manifiesta cuando el colaborador se siente pleno, porque está escalando significativamente en la organización, logrando así sus metas individuales, el cual repercute en un buen desempeño laboral ya que se siente motivado. El ser humano tiene ciertas necesidades una de ellas es sentirse reconocido por la sociedad y sobre todo valorado por aportar su conocimiento y darle un valor agregado o un plus a la organización donde labora.

Se habla también de la toma de decisiones que parte de la iniciativa del colaborador. Un colaborador comprometido y enfocado en los objetivos de la empresa, iniciación a la innovación que lleva a una actualización empresarial (p. 416). El Ministerio de Salud (2008), nos indica que un buen o mal clima organizacional, repercute de acuerdo a su situación actual, lo que quiere decir que, si la empresa tiene un clima desfavorable lamentablemente habrá resultados catastróficos. En el caso contrario pues la organización llegará con facilidad a las metas y objetivos planteados. Se considera que en una organización se pueden encontrar diferentes niveles de climas empresariales acorde a como este se ve beneficiado y afectado. El clima organizacional juntamente con los pilares organizacionales y las personas que la conforman, constituyen un sistema autosustentable de un alto nivel dinámico. Llegar a un apropiado clima organizacional, provoca el avance de una cultura organizacional determinada sobre la estructura de carencias, minimización de las brechas laborales, diferencias culturales entre compañeros, discriminación y el trato equitativo. (p. 20)

Para el Ministerio de Salud (2008), las dimensiones del clima organizacional son ciertas particularidades susceptibles, siendo medidas en una empresa y que logran tener una influencia en la conducta de las personas.

Comunicación: Consiste en los diferentes canales que se utilizan dentro de la empresa para transmitir información interna y externa, además hace énfasis a la posibilidad y acceso que poseen los colaboradores para expresar sus puntos de vista. La comunicación dentro de las organizaciones es una dimensión primordial, ya que en base a este, se conocerá las opiniones de los colaboradores, además de conocer cómo se sienten en su centro de labores. Muchas organizaciones manejan diversos canales de comunicación interna, el cual permite que exista una comunicación asertiva. **Toma de decisiones:** Son todas aquellas que se toman en el interior de la empresa, así como el rol de los colaboradores en este procedimiento. **Innovación:** Es aquella que cubre la voluntad de una empresa de hacer cosas nuevas y esto se logrará de una manera diferente.

Estructura: Consiste en aquella idea que tienen los colaboradores de la empresa acerca de los reglamentos y normas y las barreras a que se ven afrontadas en el avance de su labor. **Liderazgo:** se basa en la influencia que tienen ciertos colaboradores sobre los demás. Tienen la iniciativa de la toma de decisiones, específicamente en organizaciones formales el tema de liderazgo se encuentra definido y bien estructurado. En cambio, en las organizaciones informales en las pequeñas empresas. No existe un modelo definido, pues dependerá de muchas situaciones de índole social arraigadas a los valores personales y procedimientos legales. (p. 21)

Respecto al desempeño laboral, Bonnefoy & Armijo (2005), mediante el manual de indicadores de desempeño en el sector público, se conoce que el desempeño es muy importante en este sector, a diferencia del sector privado, que es un poco más complejo ya que hay algunas ciertas estrategias. Las entidades públicas, no cuentan con la última línea del balance o “bottom line” que tienen las empresas del sector privado. (p. 16).

Toala &, Álvarez (2017), certifican que el desempeño profesional y laboral es el motor propulsor de la rentabilidad el éxito ya sea de una empresa u organización. Asimismo, tiene relación con la conducta de los colaboradores y

los resultados logrados, para ello la empleadora debe tener en cuenta que es necesario fomentar el desempeño mediante políticas de incentivos y reconocimiento de los resultados. A través de estas prácticas y políticas internas, se logre ofertar mayor autoridad, además de impulsar las metas logradas) y ofertar un clima laboral apetitoso para el exterior. (p. 48)

Castellanos & Castellanos (2011), señala que el desempeño laboral es aquella acción real que se mira en los trabajadores en ciertas conductas positivas, los cuales son importantes para el logro de metas. Esto puede ser medido acorde a las competencias de cada persona y su grado de aporte e identificación con la empresa. (p. 24). La evaluación del desempeño laboral en el ámbito y sector público en la Municipal de Miraflores (2013), define que la calidad del personal es trascendental para alcanzar las metas. Para ello es fundamental conocer el potencial del talento humano disponible, a fin de adoptar medidas para su avance y canalizar apropiadamente sus esfuerzos en función de los requerimientos organizacionales. El análisis de la evaluación del desempeño laboral es un conducto valioso para alcanzar ciertos conocimientos de las cualidades y carencias en el avance de los trabajadores municipales; además, consiste en la apreciación metodología de los atributos laborales, conducta general y desempeño del personal, efectuado por los evaluadores autorizados. (p. 2)

Los objetivos de evaluación del desempeño son mejorar el aporte del personal al avance de la organización, promover el avance integral del trabajador. Los principios de calificación, se basan en evitar la lentitud o debilidad, evitar la rigidez o dureza, evitar la parcialidad. (p. 3). Los factores que influyen en desarrollo de las tareas laborales no se limitan sólo a la productividad mostrada por el colaborador, sino que también incorporan destrezas y rasgos individuales, la motivación que muestra hacia su tarea laboral, y el esfuerzo que considera importante para el desarrollo de su labor eficaz.

Quispe (2007), menciona que existe también compromiso compartido de la empresa y esto se pone en evidencia la capacidad de la empresa para calificar la capacidad de las particularidades individuales del colaborador, respecto de la función laboral establecida, así como en la calidad del procedimiento que ha provisto en tanto ha ocupado una función formadora e integradora respecto del colaborador. (p. 41)

Respecto a los estudios teóricos sobre el desempeño laboral, Campos (2005), menciona que no se identifican estudios teóricos que se sostengan definiciones previas de contenido distinto. En ese sentido, se diferencian hasta dos criterios que dan inicio a estudios distintos de acercamiento a este fenómeno. El criterio del responsable de la evaluación del desempeño y el criterio de la heurística conceptual del desempeño y, por otro lado, el superior o incluso el grupo de trabajo, que da un sitio a una modalidad de evaluación en la que el superior inmediato o incluso el jefe es el responsable de desarrollar la supervisión del desempeño del colaborador. Este tipo de evaluación hace que el personal tome poca conciencia de sus verdaderas necesidades, y más bien se centra en otros aspectos no relevantes, en este sentido es importante que el mismo colaborador sepa reconocer sus fortalezas y debilidades, para poder mejorar ciertos aspectos que agregar valor a la organización (p. 42).

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, Bonnefoy & Armijo (2005), el cual se ve reflejado en los indicadores del manual de desempeño del sector público. Para un mejor análisis de este manual se estudiarán los indicadores de desempeño, tales como la eficiencia, economía y eficacia. **Eficacia:** En el nivel de grado cumplimiento de metas propuestas: hace referencia a una evaluación general ya sea de forma organizacional o por áreas, quienes finalmente trabajan en base a un solo objetivo estratégico. La eficacia consiste en cumplir los objetivos y la meta propuesta en el tiempo establecido. Existen medidas conocidas de eficacia que de cierto modo son parte de áreas encargadas para el logro de meta y objetivos organizacionales. **Cobertura:** está relacionado con la capacidad de que una empresa posee

para cubrir las necesidades de sus consumidores, lo que indica que todos los bienes o servicios que ofertan dichas empresas son para cubrir netamente su propia demanda, haciendo que mes a mes se cumpla con las metas pactadas.

Focalización: Comprende al nivel de equilibrio que poseen los servicios brindados y cómo estos alcanzan a la comunidad, solo con el único objetivo de cubrir la demanda. La focalización está netamente dirigida a grupos centralizados, evaluados previamente, para satisfacer sus necesidades. Este factor hace referencia a las capacidades de la empresa para poder conocer los requerimientos de su público objetivo y las satisface de manera oportuna de acuerdo a las escalas de demanda que tienen sus servicios. (p. 31-32).

Eficiencia: Este factor se encuentra relacionado generalmente a la capacidad productora de una empresa proveedora de bienes o servicios. Esto quiere decir que se encuentra vinculada a la capacidad de optimizar los recursos disponibles para lograr la mayor calidad y cantidad posible de producción”, Indicadores: Costo de un servicio en relación al número de clientes y costo de la supervisión por número de visitas efectuadas. (p. 35). **Economía:** Es aquella capacidad de una organización para formar y movilizar apropiadamente aquellos factores productivos para cumplir las metas.

Toda entidad del Estado, generalmente tiene como función la administración y gestión de los recursos públicos con la finalidad de visualizar las necesidades de la población y diseñar el plan más adecuado para darle solución. Indicadores: Ejecución de presupuesto en base a lo establecido, tenerla suficiente preparación y capacidad para recuperar préstamos y otros pasivos, tener conocimiento de la cuestión del dinero para el autofinanciamiento. **Calidad:** Es hablar en su totalidad de un rendimiento y hace referencia a aquella cualidad de una empresa para atender a los requerimientos de su público ofreciéndoles los mejores índices de desempeño en calidad ya sea de un bien o servicio; el servicio el producto que dichas organizaciones lanzan al mercado, debe contar con ciertas características y atributos aceptables para

el cliente, es este sentido es fundamental realizar previamente una investigación de mercado. Además, esta dimensión hace referencia a las cualidades de la empresa para dar solución o resolver las necesidades de sus clientes de manera oportuna y con las condiciones exigidas de acuerdo a las proyecciones propias de cada usuario.

Se consideran como extensiones de la calidad aquellos elementos que dan forma a la calidad de atención, la diversidad de opciones, la comodidad, la cordialidad, la cortesía, entre otros. La calidad de servicio puede ser alcanzado mediante el estudio de las necesidades del público objetivo mediante proveimientos enfocados a obtener las percepciones del público, sus requerimientos, necesidades, percepciones y demás que posteriormente darán forma al prototipo de producto o servicio que el usuario espera, de este modo se garantiza en mayor proporción que se logrará satisfacer las necesidades del público mediante la calidad entregada. (p. 36)

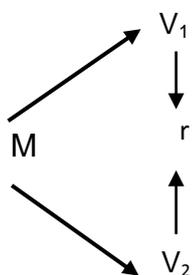
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: La investigación fue básica, fundamentalmente busca el buen conocimiento de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza, para ayudar a una sociedad cada vez más adelantada y que responda mejor a los nuevos retos de la humanidad. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Diseño de investigación: La investigación es de diseño no experimental, es transversal porque se identifica un período determinado de tiempo, y es descriptiva correlacional, puesto que se establecerá la relación entre las variables de la investigación.

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

- M** = Muestra
- V1** = Clima organizacional
- V2** = Desempeño laboral
- r** = Relación

3.2. Variables y operacionalización:

Del mismo modo se presentó la definición conceptual y operacional con relación a las variables en estudio. En el Anexo se da a conocer con mayor complejidad.

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: El Ministerio de Salud (2008), define a esta variable como el discernimiento mutuo de los colaboradores acerca de

una empresa, en lo que a funciones laborales respecta, tales cuales implica el contexto interno físico, ciertos vínculos entre colaboradores, y las diversas medidas formales e informales que aquejan o afectan a dicha labor. (p. 6)

Definición operacional: La variable de clima organizacional fue evaluada por medio de un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Bonnefoy & Armijo (2005), mediante el manual de indicadores de desempeño en el entorno del sector público, se conoce que el desempeño es muy importante en este sector. A diferencia del sector privado, que es un poco más complejo ya que hay armas ciertas estrategias. Las entidades públicas, no cuentan con la última línea del balance o “bottom line” que tienen las empresas del sector privado. (p. 16)

Definición operacional: La variable desempeño laboral fue evaluada por medio de un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones.

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

Población: Fue constituida por los trabajadores administrativos que según el área de personal son 78 colaboradores.

Criterios de inclusión: Se incluyó solo al personal administrativo de la organización.

Criterios de exclusión: Se excluyó al personal de campo y locador.

Muestra: Estuvo conformado por la misma cantidad de la población, es decir por los 78 colaboradores.

Muestreo: El tipo de muestreo fue el no probabilístico, debido a que no se utiliza fórmula estadística.

Unidad de análisis: Fue constituida por los trabajadores o administrativos de la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjui.

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

Técnica

La técnica para determinar la relación entre las variables en estudio fue la encuesta, tal como indica (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) la encuesta es la técnica que permite recolectar datos y contiene preguntas cerradas, siendo las más sencillas de codificar y preparar para el análisis de resultados.

Instrumento

El instrumento fue el cuestionario estructurado en función de la operacionalización de las variables. El mismo que tuvo como propósito la obtención de la información de cada uno de las dimensiones y variables.

Este instrumento consta de dos cuestionarios. El primero relacionado con las variables: Clima organizacional que consta de 28 ítems, dividido en 5 dimensiones; la primera dimensión consta de 6 ítems, la segunda consta de 6 ítems, la tercera de 5 ítems, la cuarta de 4 ítems y la quinta de 6 ítems. La escala de valoración fue: 1 = Muy malo, 2= Malo, 3= Regular, 4=Bueno, 5= Muy bueno

La variable desempeño laboral consta de 19 ítems, la misma que se encuentra dividido en 4 dimensiones, la primera dimensión cuenta de 5 ítems, la segunda dimensión de 5 ítems, la tercera dimensión consta de 5 dimensiones y la ultima de 4 dimensiones. La escala valoración fue: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.

Validez

El cuestionario fue validado mediante el Juicio de expertos especializados, identificando a profesionales con conocimiento de la temática en investigación, quienes expresaron una valoración y puntuación sobre la pertinencia y conveniencia del instrumento de recojo de información en función de los objetivos de la investigación.

En la presente investigación fueron 3 profesionales los que validaron los cuestionarios de la encuesta clima organizacional, en función a la escala: 1 = Muy malo, 2= Malo, 3= Regular, 4=Bueno, 5= Muy bueno. Y para la encuesta desempeño laboral en función a la escala: 1 = Muy malo, 2= Malo, 3= Regular, 4=Bueno, 5= Muy bueno

Tabla 1

Resultado de validación de expertos

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Clima organizacional	1	Metodólogo	4.4	Existe suficiencia
	2	Especialista	4.6	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.8	Existe suficiencia
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4.4	Existe suficiencia
	2	Especialista	4.5	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.7	Existe suficiencia

Fuente: *Fichas de validación de expertos*

En esta tabla, se consigan todos aquellos datos que han resultado producto del procedimiento de validación practicados a los cuestionarios para poder garantizar su validez dentro de las condiciones metodológicas exigidas. Como se mencionó líneas arriba, para efectos de este procedimiento, se optó por utilizar el método del juicio de expertos conformado por 3 profesionales quienes realizaron el análisis respectivo para luego emitir valoraciones ponderadas que al promediarlas al final, se encontró un promedio general de 4.56. El mismo que da cuenta de un 91.3% de unanimidad entre los validadores; con ello, se evidencia la

existencia de una alta validez de los instrumentos de acuerdo a lo antes mencionado.

Confiabilidad

Para demostrar la confiabilidad de los instrumentos aplicados a la muestra para recabar los datos necesarios, se procedió a utilizar la determinación del Alpha de cronbach, teniendo en cuenta la regla que establece la interpretación de valores obtenidos de la siguiente manera: para que el instrumento sea catalogado como confiable, como mínimo este debe poseer un valor de 0.7, siendo 1 el máximo valor.

Según, George & Mallery (2003) como criterio general, se tuvo en cuenta los puntajes según resultados del coeficiente de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable (pág. 231).

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del análisis del Alfa de Cronbach.

Variable 1: Clima organizacional

De acuerdo a la aplicación del procedimiento descrito anteriormente, se obtuvo una valoración de 0,887, datos que son superiores al promedio mínimo exigido por la regla del procedimiento (0.7). Se determinó que el instrumento correspondiente a la medición de esta variable, posee una confiabilidad fuerte. A su vez, estos resultados afirman la validez presente en cuanto al criterio y contenido de los instrumentos.

Variable 2: Desempeño laboral

De acuerdo a la aplicación del procedimiento descrito anteriormente, se obtuvo una valoración de 0,915, datos que son superiores al promedio

mínimo exigido por la regla del procedimiento (0.7). Se determinó que el instrumento correspondiente a la medición de esta variable, posee una confiabilidad fuerte. A su vez, estos resultados afirman la validez presente en cuanto al criterio y contenido de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

Se elaboró instrumentos por cada variable, que sirvió para la recopilación de información. Estos fueron validados por los expertos y se determinó su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Posteriormente se presentó una solicitud a la UGEL- Mariscal Cáceres, para la autorización de recopilación de datos, con la respuesta se procedió a realizar las encuestas a los colaboradores de la UGEL – Mariscal Cáceres previa explicación del propósito y finalidad de la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para la recolección de datos se dio por medio de los instrumentos dirigidos que se da en la muestra y luego fue validado por los instrumentos por los expertos. Así mismo se expresó por medio de tablas y figuras estadísticas y la contrastación de la hipótesis utilizando el Rho de spearman, para este procedimiento se utilizó el SPSS V. 24. Este coeficiente ocupa valores entre -1 y 1, probando si existe una dependencia directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo) siendo el 0 la independencia total, los cuales se pueden observar a continuación representando de la siguiente forma:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula

0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.7. Aspectos éticos

Durante el proceso de la investigación se actuó con ética y profesionalismo. La información fue tratada con la confiabilidad debida, se mantuvo el anonimato de los informantes. Se solicitó la autorización de los informantes para el uso de la información para uso exclusivamente académico y este consentimiento será informado.

IV. RESULTADOS

4.1. Estado del clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Tabla 2

Estado del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentajes
Malo	51-66	36	46%
Regular	67-87	35	45%
Bueno	88-108	7	9%
Total		78	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

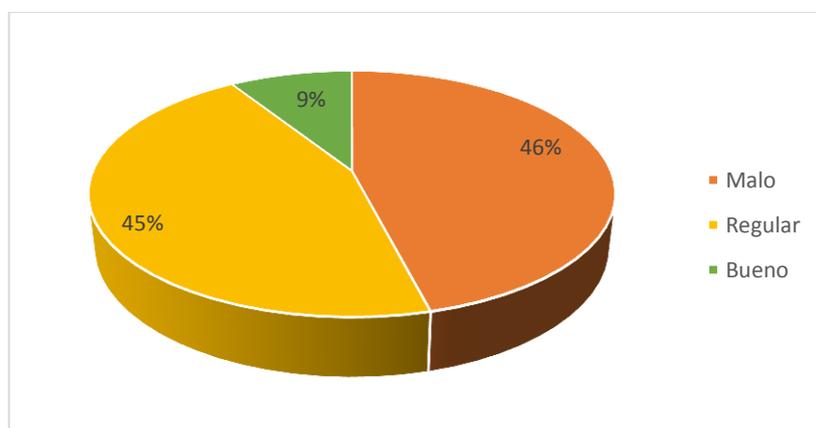


Figura 1: *Estado del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.*

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Interpretación:

Se observa que el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres, es malo en un 46%, regular en un 45% y bueno solo en un 9%.

4.2. Estado del clima organizacional por dimensiones de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Tabla 3

Estado del clima organizacional por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Niveles	Comunicación			Toma de decisiones			Innovación			Estructura			Liderazgo		
	Rangos	F	%	Rangos	F	%	Rangos	F	%	Rangos	F	%	Rangos	F	%
Malo	5-9	25	32%	6-12	26	33%	8-14	28	36%	8-14	34	44%	10-15	27	35%
Regular	10-14	35	45%	13-17	30	39%	15-18	32	41%	15-17	25	32%	16-20	29	37%
Bueno	15-18	18	23%	18-23	22	28%	19-24	18	23%	18-22	19	24%	21-28	22	28%
Total		78	100%		78	100%		78	100%		78	100%		78	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

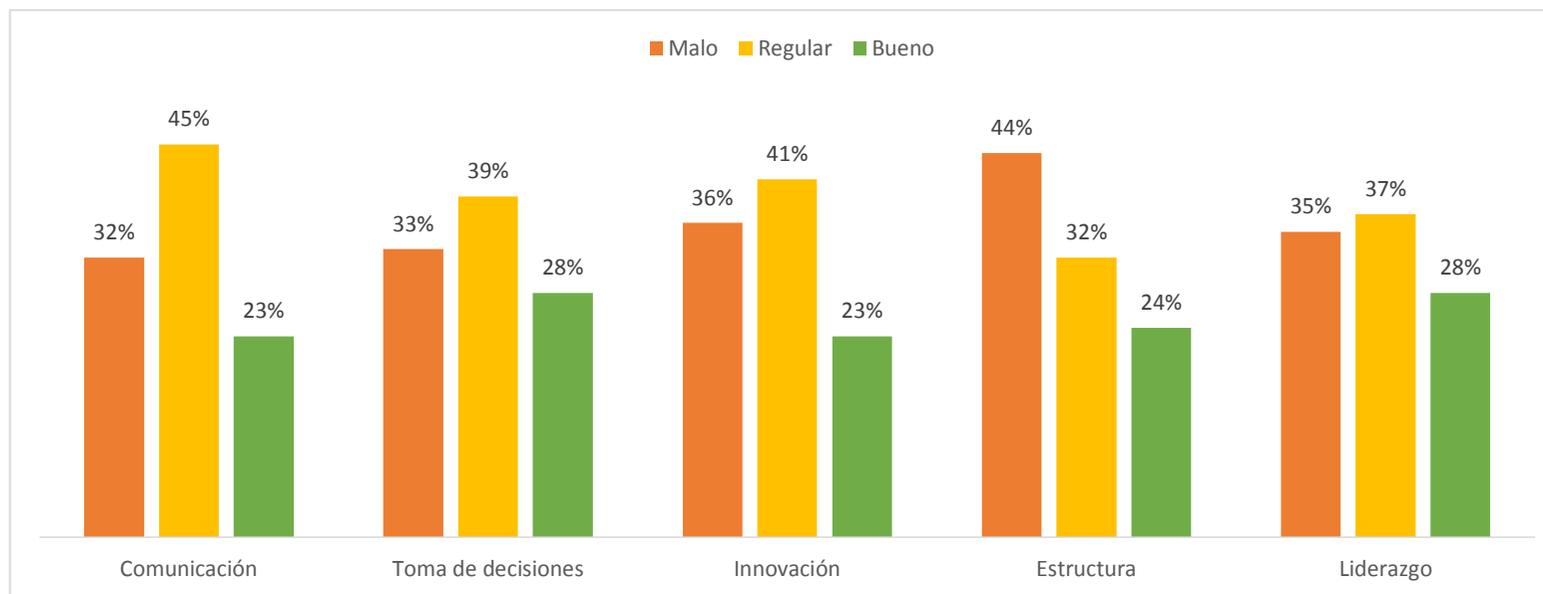


Figura 2: Estado del clima organizacional por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Interpretación:

De acuerdo al clima organizacional por dimensiones en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjui, se obtuvo que la comunicación es mala en un 32%, regular en un 45%, buena en un 23%. Referente a la toma de decisiones es mala en un 33%, regular en un 39%, buena en un 28%. La innovación es mala en un 36%, regular en un 41%, buena en un 23%. La estructura es mala en un 44%, regular en un 32%, bueno en un 24%. El liderazgo es malo en un 35%, regular en un 37%, bueno en un 28%.

4.3. Estado del desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Tabla 4

Estado del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentajes
Malo	31-49	45	58%
Regular	50-66	26	33%
Bueno	67-82	7	9%
Total		78	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

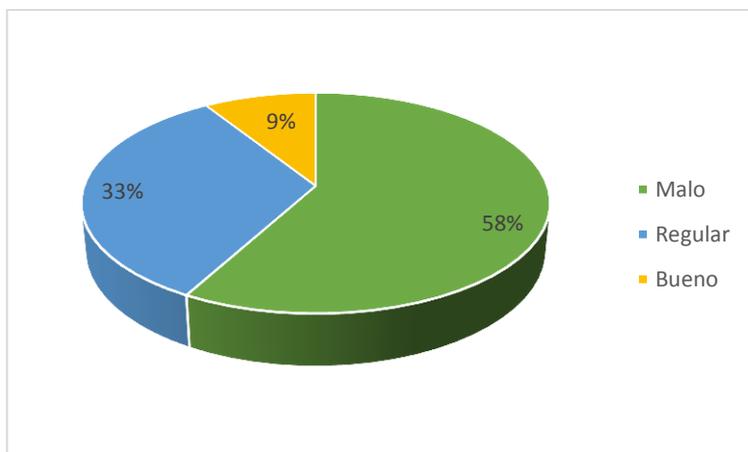


Figura 3: *Estado del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.*

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Interpretación:

Se observa que el estado de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres, es muy malo en un 58%, regular en un 33% y bueno en unos 9%.

4.4. Estado del desempeño laboral por dimensiones de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Tabla 5

Estado del desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Niveles	Eficacia				Eficiencia			Economía			Calidad		
	Rangos	F	%	Rangos	F	%	Rangos	F	%	Rangos	F	%	
Malo	5-12	27	35%	5-12	27	35%	5-13	28	36%	7-11	30	38%	
Regular	13-18	32	41%	13-17	29	37%	14-19	31	40%	12-14	34	44%	
Bueno	19-23	19	24%	18-23	22	28%	20-23	19	24%	15-18	14	18%	
Total		78	100%		78	100%		78	100%		78	100%	

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

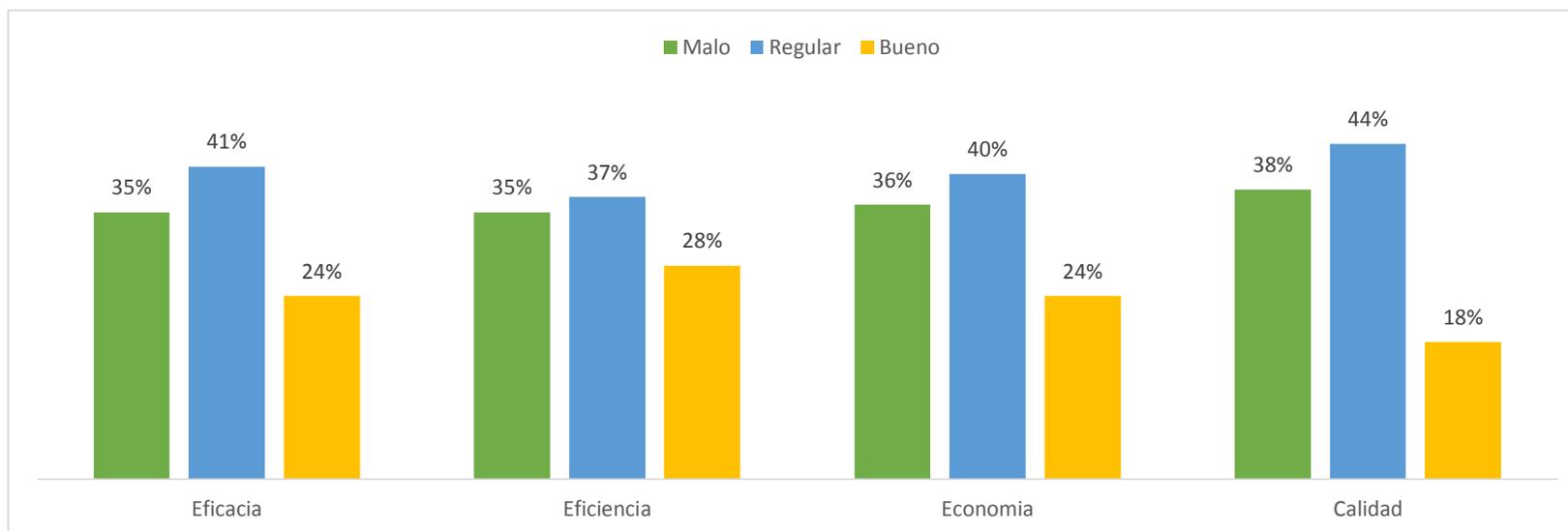


Figura 4: Estado de desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Interpretación:

De acuerdo al estado del desempeño laboral por dimensiones en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjui, se obtuvo que la eficacia es mala en un 35%, regular en un 41%, buena en un 24%. La eficiencia es mala en un 35%, regular en un 37%,

buena en un 28%. La economía es mala en un 36%, regular en un 40%, buena en un 24%. La calidad es mala en un 38%, regular en un 44%, buena en un 18%.

4.5. Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Tabla 6

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov^a

	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,124	78	,005
Desempeño laboral	,109	78	,023*

Fuente: Spss V.25

Interpretación:

La tabla presenta la información que ayudó a determinar las características muestrales, en la cual, debido a que se cuenta con una muestra superior a las 50 unidades, se utilizó el coeficiente de Kolmogorov-Smirnova. Mientras que al encontrar un resultado de Sig.= $0.000 < 0.05$, arrojado por el coeficiente, se determinó que en cuanto a la distribución de la muestra, esta no presenta una distribución normal, razón por la cual, para efectos de la determinación de los valores de correlación se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 7

Análisis de correlación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

			Correlaciones	
			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,320**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	78	78
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,320**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	78	78

Fuente: Base de datos del Spss v.25

Interpretación:

En la investigación se planteó la siguiente hipótesis general:

Hi: Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.

La significación bilateral es igual 0,004 y este valor es menor a 0.05 en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se establece de que existe relación entre las variables ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0.320 que indica una correlación positiva baja.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo se desarrolla la discusión de los hallazgos del estudio, destacando la existencia y presencia de una relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020, de acuerdo al coeficiente de 0,320 (correlación positiva baja) y un p valor igual a 0,004 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). El mismo que permite inferir que el 32% del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020. En base a lo mencionado, cabe precisar que el clima organizacional es fundamental en el desempeño que el colaborador pueda mostrar. Muchas veces el ambiente laboral en la que se desarrolla el colaborador se relaciona con el nivel de desempeño mostrado y el nivel de cumplimiento de metas logradas. Por ello, la institución debe buscar que el colaborador se sienta cómodo, tranquilo y tenga todas las herramientas necesarias para que desarrolle sus funciones.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Díaz (2017), menciona que luego de haber realizado los diferentes tratamientos estadísticos, se determinó la presencia de una significativa información de correlación entre las variantes que se han considerado para dar forma y sentido al estudio. Esta afirmación se realiza luego de haber obtenido un valor igual a ($p < 0,05$ y una correlación Rho de Spearman = 0,803 lo cual corresponde a una correlación de tipo considerable según las apreciaciones de los autores. Por ello, se realiza la determinación que las prestaciones del clima interno ejercen una influencia de tipo positivo para el desarrollo de actividades o responsabilidades internas en la organización de manera eficiente. Así mismo, Vereau (2018), corrobora dichos resultados. Se procedió a realizar la aceptación de la hipótesis general, motivo por el cual nos conlleva a realizar la afirmación que establece las relaciones entre las variantes consideradas dentro del estudio. Además, se dio lugar a aceptar la hipótesis alternativa 1, con ello se realiza la afirmación de que existen datos de relación entre las prestaciones de posibilidades autorrealización interna en la organización para el personal con todos sus componentes sobresalientes

dentro de la entidad estudiada. Así mismo, Cossio (2018), hace mención en cuanto a la hipótesis general, que para el nivel de confianza hallada, la relación que se encontró entre las variantes tomadas para regir el estudio, muestra que es una correlación de carácter positivo; estableciendo que sí existe la correlación entre ambas variantes. Por lo tanto, mientras mejor sea el clima dentro de la empresa, los resultados serán más satisfactorios. Por lo que a medida que se modifica una de ellas, ya sea de manera positiva o negativa, generará cambios en la otra debido a la relación que estas presentan. Al mismo tiempo Mendiola (2019), corrobora dichos resultados al manifestar que en el nivel de endeudamiento presenta muestras de contar con una relación interna al desempeño presentado y adquirido por el personal, evidenciando una alta relación. Esto se afirma luego de realizar la prueba Pearson donde el valor $r=0.785$. Con ciertos factores socio económicos de la muestra, tienen correlación con el endeudamiento en el periodo 2016, donde el 73.73% cuenta por lo menos con dos o más personas que conforman el vínculo familiar que aportan al ingreso de la familia y el 93.2% cuenta con otros ingresos diferentes a labor administrativa en la UNSM. Asimismo Ramírez (2019), manifiesta que se encontró evidencia de relaciones entre la variable denominada cultura autorizada con el desarrollo del trabajo. Este hallazgo se da luego de obtener un valor de chi cuadrado igual a (27,37), esto hace evidente que el valor prohibido sea igual a (18.30), en función a estos resultados, se procedió a realizar el rechazo de la hipótesis nula y se dio paso a reconocer la alternativa. Meza (2018), corrobora dichos resultados al manifestar que como resultado de dicho trabajo, se estableció la existencia de relaciones entre las dos variantes acogidas para enmarcar el estudio. Con lo cual se hace la connotación que a mejores prácticas internas que ayuden a formar un clima armonioso y de colaboración, los índices del desempeño por parte de todos los colaboradores se verá incrementado. De acuerdo a los resultados el 86% de los empleados, es decir, la mayoría percibe un clima laboral favorable. En cuanto a comparaciones de estos factores a nivel empresarial dentro de la industria, la universidad analizada es el que resalta en cuanto al clima organizacional, en cuanto a la comparación de las demás. Encontrando también que en los estatus laborales influye sobre

la percepción de las relaciones internas. Dentro de los hallazgos porcentuales, se encontró que el 56.4% lo considera como bueno. Así también, Mendoza (2019) corrobora dichos resultados al manifestar que se determinó la existencia de correlación de las diferentes prácticas y estilos para liderar dentro de la empresa en las jefaturas con las características que presenta el desempeño de los colaboradores. Esta afirmación se sustenta en los valores estadísticos obtenidos. En efecto, el coeficiente de Pearson es igual a ($r=0.889$). Además, se conoció que existe un coeficiente de determinación (0.790), con lo cual deja al descubierto que el 80% de los buenos resultados que se alcanzan en la empresa es gracias al buen liderazgo de las jefaturas.

El estudio también muestra al clima o ambiente organizacional de los trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres, que es malo en un 46%, regular en un 45% y bueno en un 9%. Dichos resultados se deben a que no se da de manera adecuada la asignación de las tareas o actividades. La comunicación es deficiente desde los niveles más altos hacia niveles bajos, no existe respaldo de los altos niveles, sobre cualquier iniciativa para el mejoramiento de la institución y pocas son las iniciativas y habilidades del personal para una adecuada toma de decisiones para la respectiva solución de problemas que se presenten. No existiendo la flexibilidad y adaptación de la institución a los cambios. Además, de acuerdo al análisis del clima organizacional por dimensiones en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí, se obtuvo que la comunicación es mala en un 32%, regular en un 45%, buena en un 23%. Referente a la toma de decisiones es mala en un 33%, regular en un 39%, buena en un 28%. La innovación es mala en un 36%, regular en un 41%, buena en un 23%. La estructura es mala en un 44%, regular en un 32%, buena en un 24%. El liderazgo es malo en un 35%, regular en un 37%, bueno en un 28%.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Velázquez (2015). Donde menciona que, fortalecidos en los hallazgos del estudio, se obtuvo una media aritmética de 4.2867 para la variable del grado de calidad del clima organizacional que se observó en los trabajadores. Para los empleados

consideran y perciben que su clima organizacional es de calidad regular. Esto se basa en la media aritmética que existen aspectos de mejora que han sido evaluados. En el clima organizacional percibido por los empleados fueron los siguientes: (a) “La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo” (5.09); (b) “El grado de calidad de las herramientas y/o equipos de trabajo” (4.65); (c) “El sistema de control o seguridad en las instalaciones” (4.65); (d). Se logró determinar que los colaboradores consideran que las autoridades de la organización son responsables en gran medida de ayudar a la formación de un clima laboral armonioso mediante disposiciones, políticas y lineamientos orientados a regir las actividades y comportamientos del personal. De modo que esto se unifique y se logre encontrar sinergia entre todos los participantes. En consecuencia, se establece que las condiciones climatológicas internas referidas a una organización determinan en gran medida el grado de cumplimiento de obligaciones laborales. Así mismo, Quintero Africano y Faria (2017), hacen mención que mediante los análisis respectivos a los datos recopilados de la muestra encuestada, se logró determinar que las diferentes prestaciones de los comportamientos interno dentro de las áreas de trabajo en el cumplimiento de las asignaciones laborales, condicionan en cierto modo al grado de cumplimiento con las responsabilidades establecidas a cada persona, debido a que el clima, es en gran manera un transmisor de la cooperación interna necesaria para mostrar mejores niveles de eficiencia interna al momento de avanzar con el cumplimiento de actividades encomendada. Corroborando lo expuesto por el Ministerio de Salud (2008), quien menciona un buen o mal clima organizacional repercute de acuerdo a su situación actual, lo que quiere decir que, si la empresa tiene un clima desfavorable, lamentablemente habrá resultados catastróficos, en el caso contrario pues la organización llegará con facilidad a las metas y objetivos planteados.

El estudio también muestra el estado de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres es muy malo en un 58%, regular en un 33% y bueno en unos 9%. Dichos resultados se deben a que no se cumple con objetivos o las metas dentro de los programas o cronogramas establecidas, no conocen a cabalidad las funciones que se desarrolla en su

puesto de trabajo, no se desarrolla un adecuado liderazgo y cooperación su labor, el personal no logra acomodarse con rapidez a los cambios que se le generan en su medio, no existe iniciativa para plantear nuevas estrategias de trabajo que economicen los procesos. Entonces de acuerdo al desempeño laboral por dimensiones en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí, se obtuvo que la eficacia es mala en un 35%, regular en un 41%, buena en un 24%. La eficiencia es mala en un 35%, regular en un 37%, buena en un 28%. La economía es mala en un 36%, regular en un 40%, buena en un 24%. La calidad es mala en un 38%, regular en un 44%, buena en un 18%.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Zans (2017), donde menciona que con lo relacionado a las diferentes características de los ambientes donde se desarrollan las actividades de la entidad, en mayor medida es el de optimismo y confianza. Esto nos lleva a considerar entre medianamente favorable y desfavorable, además de lo poco participativo que es el liderazgo. No existe ninguna intención por mejorar el buen clima dentro de la organización, los colaboradores se no se encuentran motivados ya que no sienten el respaldo de su centro de trabajo, en cuanto al desempeño laboral y profesional. Se determinó además que las características del clima dentro de la organización son factores determinantes que pueden condicionar el rendimiento operativo que los colaboradores presenten al momento de desarrollar sus funciones, debido a que estas penetran el estado anímico de los mismos y, a falta de relaciones positivas internas entre los mismos del equipo u organización en general. El desempeño tiende a disminuir, así mismo, Pedraza, Amaya y Conde (2017), manifiestan que para el desempeño laboral existe un componente importante como factor de funcionamiento de cualquier entidad, lo cual nos lleva a una persistente cautela de la atención dentro del procedimiento de administración de talento humano. Se determinó que es responsabilidad de la alta dirección a través de las diferentes áreas organizacionales, el cuidado y capacitación del personal que se encuentra laborando dentro de la organización o que presta servicios para el logro de los objetivos. Además, las diferentes prestaciones de desarrollo interno brindado por el personal en cuanto a posibilidades de desarrollo profesional para los colaboradores determinan la permanencia de un colaborador dentro de la

entidad. Al mismo tiempo, Palmar y Valero (2018), corroboran dichos resultados al manifestar que con respecto a los directivos de los institutos, se encontraron la existencia de tres niveles de competencias convencionales. De esta forma, dentro del personal gerencial se cuenta capacitado dentro de sus colaboradores que se originan desde temprana edad y que con el tiempo se van perfeccionando como las tareas y funciones que realizan, quiénes tienen la capacidad de efectuar los procedimientos que se desarrollan de manera común y la interacción con el otro grupo de miembros involucrados en los procedimientos ordinarios en la entidad. Dichos resultados corroboran lo expuesto por la Municipal de Miraflores (2013), quien hace mención que la calidad del personal es trascendental para alcanzar las metas de la Municipalidad de Miraflores. Para ello, es fundamental conocer el potencial del talento humano disponible, a fin de adoptar medidas para su avance y canalizar apropiadamente sus esfuerzos en función de los requerimientos organizacionales. La evaluación del desempeño laboral es un conducto valioso para alcanzar ciertos conocimientos de las cualidades y carencias en el avance de los trabajadores municipales; además, consiste en la apreciación metodológica de los atributos laborales, conducta general y desempeño del personal, efectuado por los evaluadores autorizados.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020, de acuerdo al coeficiente de 0,320 (correlación positiva baja) y un p valor igual a 0,004 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.2.** El estado de clima organizacional de los trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres, es malo en un 46%, regular en un 45% y bueno en un 9%.
- 6.3.** El estado del clima organizacional por dimensiones en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjui, se obtuvo que la comunicación es mala en un 32%, regular en un 45%, buena en un 23%. Referente a la toma de decisiones es mala en un 33%, regular en un 39%, buena en un 28%. La innovación es mala en un 36%, regular en un 41%, buena en un 23%. La estructura es mala en un 44%, regular en un 32%, buena en un 24%. El liderazgo es malo en un 35%, regular en un 37%, bueno en un 28%.
- 6.4.** El estado de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres, es muy malo en un 58%, regular en un 33% y bueno en unos 9%.
- 6.5.** El estado de desempeño laboral por dimensiones en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjui, se obtuvo que la eficacia es mala en un 35%, regular en un 41%, buena en un 24%. La eficiencia es mala en un 35%, regular en un 37%, buena en un 28%. La economía es mala en un 36%, regular en un 40%, buena en un 24%. La calidad es mala en un 38%, regular en un 44%, buena en un 18%.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** El jefe de recursos humanos debe priorizar las capacitaciones del personal de acuerdo a sus funciones que realiza con el objetivo de contar con personal calificado y con alto desempeño laboral. Además deberá supervisar el cumplimiento de metas establecidas para el año fiscal, mejorar el ambiente laboral a través de estrategias integradora y de involucramiento del personal.
- 7.2.** Al jefe de operaciones, asignar de manera adecuada las tareas o actividades de acuerdo al manual de organización y funciones de la institución, hacer uso de una comunicación acertiva, desde los niveles más altos hacia niveles bajos, a través de una comunicación vertical.
- 7.3.** Al jefe de recursos humanos, brindar respaldo al personal sobre cualquier iniciativa para el mejoramiento de la institucion, brindar flexibilidad y adaptacion al personal a los cambios suscitados en la organización, realizar actividades de integracion con el objetivo de mejorar el ambiente laboral, afianzar la confianza entre superiores y colaboradores.
- 7.4.** Al jefe de operaciones, hacer cumplir al personal las metas dentro de los cronogramas establecidas, desarrollar un adecuado liderazgo y cooperación entre superiores y colaboradores.
- 7.5.** Al jefe de recursos humanos, apoyar al personal a adaptarse con rapidez a los cambios que se le generan en su entorno, apoyar las iniciativas de nuevas estrategias de trabajo que economicen los procesos, capacitar al personal de acuerdo al área en la que desarrolla sus funciones.

REFERENCIAS

- Bonnefoy, J. & Armijo, M. (2005), *manual de indicadores de desempeño en el sector público*. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/S05900_es.pdf
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México. Editorial Trillas.
- Cabrera, A. & Bustos, V. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. (Tesis de pregrado). Universidad ESAN, Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castellanos, J. & Castellanos, C. (2011). *La gestión del desempeño en las organizaciones*. Concepciones teóricas. España: Ariel
- Campos, L. (2005). *La nueva fórmula del trabajo*. Buenos Aires: Random House Mondadori.
- Cossio, F. (2018). *Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional Palomino S.A.C. 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/466/DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20Y%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20EN%20LA%20EMPRESA%20DE%20TRANSPORTES%20EXPRESO%20INTERNACIONAL%20PALOMINO%20SAC%202018.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones* (8a ed.). México: McGraw-Hill.
- Cuevas, J. (2011) *Finalidad y objetivos de la evaluación de desempeño*. Recuperado de: <http://psicologiayempresa.com/finalidad-y-objetivos-delaevaluacion-de-desempeno.html>
- Díaz, F. (2017). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra en el año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5835/D%C3%ADaz_ZFE.pdf?sequence=1

- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gonzalez, V. (1999). *Clima organizacional*. (Disertación de maestría). Universidad Federal de Paraiba, Brasil.
- Hellriel, D. (2004) *Comportamiento organizacional*. México. Editorial Tromson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: 6° edición.
- Mayor, G. (2009). *Clima organizacional en las Entidades Públicas*. Lima: Actualidad gubernamental.
- Mendiola, C. (2019). *Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín- Tarapoto, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3301/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Carmen%20Del%20Pilar%20Mendiola%20Cespedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza, E. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en empresas comercializadoras de electrodomésticos del distrito de Tarapoto, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28646/Mendoza_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*. (Tesis de maestría). Universidad de Morelos, Monterrey, México. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Elaina%20Meza%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2014). *Política de cultura organizacional y de clima laboral del Ministerio de Economía y Finanzas*. Recuperado de:

<https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/resolucion-ministerial/11836-resolucion-ministerial-n-303-2014-ef-43/file>

Ministerio de Salud (2008). *Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional*. Recuperado de:

http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf

Ministerio de Salud MS. (2008). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*.

MINEDU (2017). *Compromisos de gestión escolar*. Lima. Perú: MINEDU

Municipal de Miraflores (2013). *Evaluación del desempeño laboral del personal*. Directiva N° 012-2013-GM/MM. Recuperado de:

https://www.miraflores.gob.pe/Gestorw3b/files/pdf/5219-10729-directiva_12_2013_gm_mm.pdf

Organ, M. & Paine, J. (1999) *El papel de los valores en la predicción del compromiso organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional*. México: Editorial Trillas.

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC Manual*. (1e ed.). Perú:

Palmar, G., Valero, J. (2018). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. (Artículo científico). Universidad Autónoma del estado de México, Toluca, México. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Pedraza, E., Amaya, G., Conde, M. (2017) *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. (Artículo científico). Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3600963.pdf>

Pinilla, A. (1999). *Administración de la educación*. Lima – Perú: Iberoamericana Editores. S.A.

Quintero, N., Africano, N., Faria, E. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. (Artículo científico). recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>

- Quispe (2007), *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha*
- Ramírez, C. (2019). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/39532?show=full>
- Ramos, C. (2010). *Know-How las 8 Habilidades que distinguen a las personas de buen desempeño de las demás*. Colombia: Norma.
- Toala, S. &, Álvarez, D. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de calidad en las organizaciones. Alicante: Área de Innovación y desarrollo*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA49&dq=actores+que+intervienen+en+el+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiTn76unt3dAhVJ0IMKHRIkApkQ6AEIJjAA#v=onepage&q&f=true>
- Velázquez, S. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León, México*. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Monterrey, México. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/110/Tesis%20Sandy%20Maril%C3%BA%20Vel%C3%A1zquez%20Hern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vereau, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1640/GiVereauC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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, UNAN- Managua en el período 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua,

Managua, Matagalpa. Recuperado de:
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

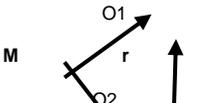
ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	El Ministerio de Salud (2008), define a esta variable como el discernimiento mutuo de los colaboradores acerca de una empresa, en lo que a funciones laborales respecta, tales cuales implica el contexto interno físico, ciertos vínculos entre colaboradores, y las diversas medidas formales e informales que afectan a dicha labor. (p. 6)	La variable de Clima organizacional será evaluada a través de un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones.	Comunicación	- Diálogo - Participación	Ordinal
			Toma de decisiones	- Capacidad de convocatoria	
			Innovación	- Emprendimiento - Influencia - Adaptación	
			Estructura	- División y función formal	
			Liderazgo	- Resolución de problemas - Empatía	
Desempeño laboral	Bonneyoy & Armijo (2005), mediante el manual de indicadores de desempeño en el sector público, se conoce que el desempeño es muy importante en este sector, a diferencia del sector privado, que es un poco más complejo ya que hay armas ciertas estrategias. Las entidades públicas, no cuentan con la última línea del balance o "bottom line" que tienen las empresas del sector privado. (p.16)	La variable desempeño laboral será evaluada a través de un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones.	Eficacia	- Cumplimiento de tareas - tiempo programado	Ordinal
			Eficiencia	- materiales - rendimiento con trabajo en equipo	
			Economía	- Ahorro en procesos productivos	
			Calidad	- necesidades de los usuarios	

Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral en los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui - 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e Instrumentos															
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el estado del clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020?</p> <p>¿Cuál es el estado del clima organizacional por dimensiones de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020?</p> <p>¿Cuál es el estado del desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020?</p> <p>¿Cuál es el estado del desempeño laboral por dimensiones de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local L Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el estado del clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.</p> <p>Identificar el estado del clima organizacional por dimensiones de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.</p> <p>Identificar el estado del desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.</p> <p>Identificar el estado del desempeño laboral por dimensiones de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020</p> <p>Ho: No existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El estado del clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020. Es adecuado</p> <p>H2: El estado del clima organizacional por dimensiones de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020. Es adecuado</p> <p>H3: El estado del desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020. Es eficiente</p> <p>H4: El estado del desempeño laboral por dimensiones de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020. Es eficiente.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>															
Diseño de investigación	Población y muestra	VARIABLES Y DIMENSIONES																
 <p>M: Muestra O1: Clima organizacional O2: Desempeño laboral r: relación</p>	<p>Población Estuvo conformada por los trabajadores administrativos que según el área de personal son 78 colaboradores.</p> <p>Muestra La muestra es la misma que la población ya que es una muestra finita.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Variables</th> <th style="width: 75%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Clima organizacional</td> <td style="text-align: center;">Comunicación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Toma de decisiones</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Innovación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Estructura</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td style="text-align: center;">Liderazgo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Eficacia</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Eficiencia</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Economía</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Calidad</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Clima organizacional	Comunicación	Toma de decisiones	Innovación	Estructura	Desempeño laboral	Liderazgo	Eficacia	Eficiencia	Economía		Calidad	
Variables	Dimensiones																	
Clima organizacional	Comunicación																	
	Toma de decisiones																	
	Innovación																	
	Estructura																	
Desempeño laboral	Liderazgo																	
	Eficacia																	
	Eficiencia																	
	Economía																	
	Calidad																	

Instrumento de recolección de datos

Estimado(a) señor (a) lea atentamente y marque con una (x) en el recuadro que corresponde según su apreciación. El cuestionario es de carácter ANÓNIMO y su procesamiento será reservado por lo que se agradece su sinceridad.

La escala de valoración: 1 = Muy malo, 2= Malo, 3= Regular, 4=Bueno, 5= Muy bueno.

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	PREGUNTAS	OPCIONES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Comunicación						
1	¿Cómo evalúa la manera en que le asignan las tareas o actividades?					
2	¿Cómo considera el tipo de comunicación empleado en la organización?					
3	¿Cómo percibe la comunicación dada desde los niveles más altos hacia niveles bajos?					
4	¿Cómo evalúa la calidad de información encontrada en el portal de la institución?					
DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones						
5	¿Cómo percibe el respaldo de los altos niveles, sobre cualquier iniciativa para el mejoramiento de la institución?					
6	¿Cómo calificas los métodos de evaluación por parte de los superiores hacia los colaboradores?					
7	¿Cómo calificas la calidad de la información recibida para la toma de decisiones por parte de los superiores?					
8	¿Cómo considera el nivel de participación de los colaboradores en la toma de decisiones de la organización?					
9	¿Cómo considera el manejo de la incertidumbre para los nuevos retos?					
DIMENSIÓN 3: Innovación						
10	¿Cómo evalúa las iniciativas y habilidades del personal para una adecuada toma de decisiones para la solución de problemas?					
11	¿Cómo consideras el nivel de creatividad e innovación en la solución de los problemas laborales?					
12	¿Cómo calificas el nivel de innovación de la organización en todos sus actividades desarrolladas?					
13	¿Cómo consideras el apoyo de la institución para la adecuación de las nuevas ideas o sugerencias por parte de los colaboradores?					

14	¿Cómo considera la flexibilidad y adaptación de la institución a los cambios?					
DIMENSIÓN 4: Estructura						
15	¿Cómo consideras las posibilidades de ascenso a otros puestos dentro de la organización?					
16	¿Cómo consideras las líneas de autoridad y responsabilidad de acuerdo a la estructura organizacional de la organización?					
17	¿Cómo considera el uso de la meritocracia en la institución?					
18	¿Cómo considera la predisposición del personal para adaptarse a los cambios?					
19	¿Cómo considera el interés del personal en cumplir sus funciones de acuerdo al MOF y RIT de la institución?					
DIMENSION 5: Liderazgo						
20	¿Cómo consideras la colaboración/aportación de ideas en el desarrollo de sus funciones?					
21	¿Cómo considera la predisposición del personal para solucionar los inconvenientes o problemas suscitados en la organización?					
22	¿Cómo considera el nivel de participación de sus superiores en el desarrollo de las actividades?					
23	¿Cómo es el apoyo por parte de su jefe para la realización de las actividades?					
24	¿Cómo percibe la autoridad dentro de la organización?					
25	¿Cómo considera el grado de influencia de su jefe, en su comportamiento como colaborador?					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) señor(a) lea atentamente y marque con una (x) en el recuadro que corresponde según su apreciación. El cuestionario es de carácter ANÓNIMO y su procesamiento será reservado por lo que se agradece su sinceridad.

La escala de valoración: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.

N°	Items	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1. Eficacia						
1	Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidas.					
2	Cumple con las tareas asignadas.					
3	Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo.					
4	Logra desarrollar su trabajo con calidad.					
5	Logra realizar las actividades que se le asigna.					
DIMENSIÓN 2. Eficiencia						
6	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional.					
7	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.					
8	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo.					
9	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se le generan en su entorno.					
10	Ud. Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo.					
DIMENSIÓN 3. Economía						
11	Ahorran en el uso de materiales para realizar las actividades					
12	Utilizan el tiempo de forma eficiente propiciando ahorro de energía					
13	Existe iniciativa para plantear nuevas estrategias de trabajo que economicen los procesos.					
14	No desperdician materiales en el cumplimiento de su trabajo					
15	Utilizan sus equipos adecuadamente evitando reparaciones costosas					
DIMENSIÓN 4. Calidad						
16	Brindan tranquilidad y seguridad en el trato a los usuarios					
17	Atienden con amabilidad y buen trato al usuario					
18	Hay interés en el trabajador para dar solución a los usuarios					
19	Mantienen acciones de mejoramiento de calidad del servicio a los usuarios					

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Sánchez Dávila Keller.
Institución donde labora : Universidad César Vallejo.
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.
Instrumento de evaluación : Cuestionario
Autor (s) del instrumento (s): Br. Flores Maldonado Segundo Manuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 03 de julio de 2020

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Alcides Muñoz Ocas
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín/ Universidad Científica del Perú
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima organizacional
 Autor del instrumento : Br. Flores Maldonado Segundo Manuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Clima organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

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

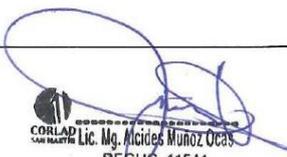
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 27 de junio de 2020.


 **Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas**
 REGUC. 11541

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cedamanos Saavedra, Nicol Lisbeth
 Institución donde labora : Instituto Ciro Alegria/Independiente
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima organizacional
 Autor del instrumento : Br. Flores Maldonado Segundo Manuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 27 de junio de 2020.



COPLAD Lic. Mg. Nicol L. Cedamanos Saavedra
 SAN MARTÍN
 REGUC 013121

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

Apellidos y nombres del experto: Dr. Sánchez Dávila Keller.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo.
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Flores Maldonado Segundo Manuel

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
Apto para su aplicación
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 03 de julio de 2020



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Alcides Muñoz Ocas
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín/ Universidad Científica del Perú
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor del instrumento : Br. Flores Maldonado Segundo Manuel

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

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

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 27 de junio de 2020.



CORLAD
Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas
REGUC. 11541

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cedamano Saavedra, Nicol Lisbeth
 Institución donde labora : Instituto Ciro Alegria/Independiente
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor del instrumento : Br. Flores Maldonado Segundo Manuel

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 27 de junio de 2020.



COPLAD Lic. Mg. Nicol L. Cedamano Saavedra
REGUC 013121

Índice de confiabilidad

Análisis del clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	78	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	78	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	25

Análisis del desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	78	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	78	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	19

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

UGEL MARISCAL CÁCERES

Año de la Universalización de la Salud

CONSTANCIA

El jefe de Operaciones de la Unidad Ejecutora 302 – Huallaga central,

HACE CONSTAR:

Que el estudiante Sr. Flores Maldonado Segundo Manuel con DNI N° 48064734, de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo. Realizó la investigación de su tesis titulada "Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjui, 2020" en el año que se menciona en el título del mismo.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Atentamente;



Juanjui, 25 de mayo del 2020

Base de datos

Clima organizacional																								
Comunicación				Toma de decisiones					Innovación					Estructura					Liderazgo					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	4	2	2	3	4	5	5	3	2	2	2
4	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3
4	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1
4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	1	2	4	2	3	2	2	1	1
3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	3	3	4	1	1	2	3	4	3	3
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	5	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	4	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	4	4	3	3	4	2	2	2	1	5	3	3	4
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5
3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	4	3	5	4	4	2	2	2	4	5	5	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4	3	2	3
3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	5	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
4	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3	2	3	4	3	5	3	3	4	2	3	4
4	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	3	3	2	2	2	5	4	5	1	1	2	2
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	3	3	2	2	4	5	5	1	3	3	2
4	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	1	2	4	4	4	3	2	3	2	2	4
4	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	4	4	1	3	1	3	2	2	2	1	3	3	1
4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3
3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2
1	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	3	4	1	3	3	4	4	1	3
3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	1	4	3	2	2	3	4	2	1
4	1	3	1	3	3	1	3	3	4	3	1	4	4	4	4	1	4	1	3	3	2	4	4	1
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	5	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2
3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	2	1	2	3
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4
4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	3	4	4	2
4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	5	4	3	4	3	2	4	2	5
4	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	1	2	2	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	2	2
3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4
4	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	4	4	1	3	1	3	2	2	2	1	3	3	1
4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3

3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2
1	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	3	4	1	3	3	4	4	1	3
3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	1	4	3	2	2	3	4	2	1
4	1	3	1	3	3	1	3	3	4	3	1	4	4	4	4	1	4	1	3	3	2	4	4	1
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	5	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2
3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	2	1	2	3
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4
4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	3	4	4	2
4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	5	4	3	4	3	2	4	2	5
4	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	1	2	2	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4
5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	1	1	2	4	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	3	4	4	3	2	5	5	1	3	3	4	3
3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	1	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	4	4	1	4	4	2	3	2	2	1	3	3	4	2
4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	1	1	2	2	3	4	4	4	1	1
2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	3	1	3	3	1	2	3	3	3	1	3
2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3
4	4	3	2	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	1	4	3	2	2	4	4	1	1	4
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	4	3	4	3	3	2	2	1
3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3
1	1	1	2	1	1	1	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
2	2	1	2	2	2	2	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	1	5	5	4
4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	2	3	4	4	1	3	3	4	4	5	4	4
2	2	1	1	2	2	2	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	2	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4	2	4
2	3	3	2	3	3	3	5	4	4	1	3	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	3	4	4
4	5	4	5	5	5	4	2	3	4	2	1	4	3	2	2	3	4	4	3	2	1	2	2	3
4	5	5	4	5	5	5	2	2	4	4	1	4	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1
2	2	2	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	4	3
2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	3	2
1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	4	5	5	1	3	3	4	5	4	5
3	3	2	2	2	1	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	2	2	5	5	4	4
2	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4
3	3	1	3	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	2	2	4	4	2	3	2	3	2	2
4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	1	5	5	4	3	1	4	2	4	2	2	4	4	1	4
3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4

Desempeño laboral																			
Eficacia					Eficiencia					Economía					Calidad				
PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8	PR9	PR10	PR11	PR12	PR13	PR14	PR15	PR16	PR17	PR18	PR19	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	5	4	1	4	3	
4	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	
1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	3	4	2	2	
1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	1	
4	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	
3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	1	
5	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
5	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	2	4	
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	5	
3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	
2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	
5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	1	2	1	2	2	1	2	3	2	
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	
4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1	
5	1	3	1	1	3	3	1	1	3	5	4	5	4	5	5	4	2	3	
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	
2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	1	3	
4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	
5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	1	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	4	2	
3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	4	3	
4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	
5	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	3	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	5	
3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	
2	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4	2	
4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	4	2	3	2	
2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	4	3	3	3	
4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	
4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	4	1	4	1	5	4	2	4	1	
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
2	3	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	

3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3
2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	2	4
3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	4	2	3
3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	4	4
4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5
5	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	4	4	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2
4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4
3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	3	1
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	2
2	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	4	5
4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	4	2	3	4
2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	4	5	2	4
4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	4	4	2
4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	4	1	4	1	5	4	1	1	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	4
2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2
4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1
5	1	3	1	1	3	3	3	1	3	5	4	5	4	5	5	4	2	3
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2
2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	1	3
4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4
5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	4	2
3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	4	3
4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2
5	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	5
3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4