

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION



**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
UGEL, Huaraz, 2022**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autora:

Julca Giraldo, Rosalinda Julia

Codigo ORCID 0000-0003-4413-2980

Asesor:

Msc. Santos Diaz, Pablo Arnulfo

Codigo ORCID 000-0002-8606-3146

HUARAZ-PERÚ

2022

Palabras clave:

Tema	Clima organizacional - Desempeño Laboral
Especialidad	Administración

Línea de investigación.

Línea de programa	Gestion de Talento Humano
Área	5. Ciencias Sociales
Sub Área	5.2 Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL, Huaraz, 2022**” del (a) estudiante: **Rosalinda Julia Julca Giraldo**, identificado(a) con **Código N° 1411200330**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 29%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 10 de Enero de 2023


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel, Huaraz,
2022.

Resumen

En el estudio se busco establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de gestion educativa local, Huaraz, 2022, tuvo como proposito demostrar la correlacion entre las variables investigadas. La metodologia fue de tipo básica, no experimental, con diseño descriptivo, correlacional, trnasversal. La población y la muestra fue establecida por 37 trabajadores de la entidad estatal, fue una muestra censal ya que es la totalidad del universo de la investigación. Se utilizo el cuestionario que será validado por tres expertos, asi mismo se aplico la encuesta a la totalidad de los miembros de la institución para recabar la informacion de la investigacion, posteriormente fue tabulado y se aplico la tecnica alfa de Cronbcah para saber si tiene la confiabilidad. Con la técnica del coeficiente de Spearman se obtuvo un valor de ,0972, demostrando una asociación muy alta. Con las evidencias obtenidas y comprobadas se reflejará la relación significativa de las variables estudiadas y con ello quedará demostrado el vincula en la entidad. Con los resultados se llegará a la conclusión de la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Ugel.

Abstract

The study sought to establish the relationship between the organizational climate and work performance of the workers of the local educational management unit, Huaraz, 2022, its purpose was to demonstrate the correlation between the variables investigated. The methodology was basic, non-experimental, with a descriptive, correlational, cross-sectional design. The population and the sample was established by 37 workers of the state entity, it was a census sample since it is the entire universe of the investigation. The questionnaire that will be validated by three experts was used, likewise the survey was applied to all the members of the institution to collect the information of the investigation, later it was tabulated and the Cronbach alpha technique was applied to know if it has the reliability. With the Spearman coefficient technique, a value of .0972 was obtained, demonstrating a very high association. With the evidence obtained and verified, the significant relationship of the variables studied will be reflected and with this the link in the entity will be demonstrated. With the results, it will be concluded that there is a significant relationship between the organizational climate and job performance in Ugel workers.

Índice

Caratula.....	
Palabras Clave.....	i
Constancia de originalidad.....	ii
Título.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Índice de tablas.....	viii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	1
1.2. Justificación de la investigación.....	8
1.3. Problema.....	9
1.4. Conceptuación y Operacionalización de variables.....	10
1.5. Hipótesis.....	12
1.6. Objetivos.....	12
1.6.1. Objetivo General	12
1.6.2. Objetivos específicos	12
II. Metodología	
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
2.2. Población y muestra.....	14
2.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	14
2.4. Procesamiento y análisis de la información.....	15
III. Resultados.....	16
IV. Discusión.....	29
V. Conclusiones y Recomendaciones.....	33
VI. Agradecimiento.....	34
VII. Referencias Bibliográficas.....	35
Anexos	

Indice de figuras

Figura 1: Estructura organizacional.....	16
Figura 2 : Autonomia.....	17
Figura 3: Relaciones interpersonales.....	18
Figura 4: La recompensa.....	19
Figura 5: Identidad organizacional.....	20
Figura 6: Desarrollo.....	21
Figura 7: Capacidad laboral.....	22
Figura 8: Eficacia.....	23
Figura 9: Perfil del trabajador.....	24

Indice de tablas

Tabla 1: Estructura organizacional.....	16
Tabla 2: Autonomía.....	17
Tabla 3: Relaciones interpersonales.....	18
Tabla 4: La recompensa.....	19
Tabla 5: Identidad organizacional.....	20
Tabla 6: Desarrollo.....	21
Tabla 7: Capacidad laboral.....	22
Tabla 8: Eficacia.....	23
Tabla 9: Perfil del trabajador.....	24
Tabla 10 Dimensiones variable clima organizacional.....	25
Tabla 11 Dimensiones variable desempeño laboral.....	26
Tabla 12 Relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local, Huaraz, 2022.....	26
Tabla 13 Relación de la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022.....	27
Tabla 14 Relación de la autonomía y el desempeño laboral Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.....	28
Tabla 15 Relación de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022.....	28

Introducción

Antecedentes y fundamentación científica.

Antecedentes internacionales

En la investigación como antecedentes internacionales se consideró el estudio de Paredes y Quiroz (2021), su propósito fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales Cadenas Ecuatorianas de Supermercados. Los métodos fueron aplicada, cuantitativa, no experimental de diseño transversal, correlacional. La muestra fue aplicada a 379 trabajadores. Los resultados hallados de Spearman cuyo valor ($\rho = 0.294$). Se concluye con una relación baja entre las variables investigadas.

Según, Ponce y Gómez (2021), en su finalidad fue analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC. Los métodos no experimental-transversal, la muestra fue 35 empleados. permitiendo concluir que el clima organizacional influye en un 91% en el desempeño laboral del personal de la empresa.

Según, Navarrete (2020), en el estudio fue analizar el dominio del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la institución tecnológica, Celaya, Guanajuato, México. El método fue no experimental, transversal, cuantitativo, descriptiva correlacional. La muestra fue conformada por 43 personas de la institución. De acuerdo al coeficiente de Cronbach de 0.726, adaptando las pruebas de relación de Pearson y Kendall encontrándose una relación alta entre ambas variables. Se concluye con la existencia de una relación entre las variables investigadas.

Desde la perspectiva de Santamaría (2020), su propósito fue comprobar si la variable clima organizacional, tuvo incidencia en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. La metodología fue mixto cuantitativo-cualitativo, no experimental, transaccional y correlacional, descriptivo, explicativo y correlacional. La muestra fueron 106 trabajadores de la empresa. Los resultados de acuerdo al chi- cuadrado de

848,352, se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que el clima organizacional y sus dimensiones tienen incidencia en el desempeño laboral de la empresa.

Desde la perspectiva de Morales y Gonzales (2020), El propósito del trabajo es expresar la concordancia del clima organizacional y el desempeño laboral. Los métodos usados fueron de enfoque cuantitativo, investigación de campo, investigación exploratorio, descriptiva correlacional explicativo, correlacional. La muestra se estableció con 128 directivos. Los resultados de acuerdo al coeficiente de Pearson con un valor de 0,959, existiendo una relación entre las variables investigadas.

Según, Toapanta et al. (2020), el clima organizacional viene a ser un factor sustancial en las empresas y que repercute en el desempeño laboral. La metodología fue descriptiva - correlacional, no experimental cuantitativo y transversal. Los hallazgos describen un clima organizacional con un 44,68% favorable y al desempeño laboral en promedio es de 7,96. Quedando demostrado la relación entre clima desfavorable y desempeño laboral, se sitúa en - 0,383. En conclusión, los resultados manifiestan una débil relación inversa entre las variables investigadas.

Según, Villegas y Quisirumbay (2017), el estudio tuvo por objetivo establecer la existencia de correlación del clima organizacional en el desempeño laboral de los profesores de las entidades educativas adventistas de la Misión Ecuatoriana del norte y sur, 2016. El método utilizado fue correlacional, diseño no experimental transversal. La muestra se estableció con 157 profesores. Los resultados obtenidos con un coeficiente de ,254** entre clima organizacional y el proceso de enseñanza-aprendizaje, y un coeficiente de ,197*, entre clima organizacional y las responsabilidades profesionales, donde se obtuvo un coeficiente de ,136. Concluyendo que, a mayor apreciación del clima organizacional, los profesores de las instituciones educativas, mejoraron en su desempeño laboral.

Antecedentes nacionales

En la investigación se tomó en cuenta los antecedentes nacionales el estudio de Barboza et al. (2021), su finalidad fue establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral. La metodología de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal. La muestra se aplicó a 18 trabajadores de

la empresa. Los hallazgos de acuerdo al coeficiente de Spearman con un valor de 0.733, demostrando que las variables se relacionan. Se concluye con la correlación moderada entre las variables.

Según, Canales et al. (2021) en el estudio el propósito de la investigación fue establecer la correlación del clima organizacional con el desempeño laboral de los ejecutivos del área comercial de Ferreyros S.A. En la etapa pandémica, Lima, 2021. La metodología fue cuantitativa, no experimental, correlacional descriptivo. La muestra fue establecida por la totalidad del universo de la empresa siendo 58 trabajadores. De acuerdo al coeficiente de Spearman se obtuvo un 0,807, demostrando que están relacionadas las variables. Se concluye de acuerdo a los resultados positivos una correlación entre las variables de la investigación.

Según, Chagray et al. (2020) en el estudio se buscó relacionar el clima organizacional en el desempeño laboral. Los métodos utilizados fueron descriptiva, transversal y correlacional. Los resultados en referencia a clima organizacional demuestran que existe un Buena clima organizacional con un 72.5%, y en base al desempeño laboral con 82.55. concluyendo con una fuerte incidencia entre las variables definidas.

Como plantea Penachi (2019), la investigación detalla la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Indeci, la muestra fue establecida a 196 empleados. Los resultados encontrados sobre el clima organizacional manifiestan que casi siempre en un 54.08 se encuentran relacionados con el desempeño laboral. De acuerdo a los hallazgos queda definido que existe una relación entre las variables estudiadas.

Según, Rojas (2019), su finalidad de su investigación fue comprobar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La metodología fue correlacional, transversal, con enfoque cuantitativo, se estableció la muestra de 234 colaboradores de la entidad estatal. Los hallazgos donde el 83,3 % evidenciaron que el clima organizacional está por mejorar y un 49,1 % evidenciaron que el desempeño

laboral está por mejorar. Llegando a concluir que las variables se relacionan en la institución estatal.

Según, Pastor (2018), la investigación tuvo establecer el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados del área administrativa de la organización particular de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. (PECSA). La metodología utilizada fue prospectivo transversal y correlacional, no experimental. La muestra fue establecida por 280 empleados de la entidad. Los resultados de acuerdo al coeficiente de Spearman con un valor de ,941, demuestran una relación entre las variables. Concluyendo con la existencia de una correlación entre las variables estudiadas.

Según, Bobadilla (2017), en el estudio su propósito fue relacionar el clima organizacional y desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. Los métodos utilizados fueron descriptivos y un diseño descriptivo correlacional. Los hallazgos de acuerdo a la Chi calculada son mayores que la Chi teórica ($0,8199 > 0,711$); aceptando la hipótesis alterna. La muestra fue aplicada a 104 profesores de diversas entidades pedagógicas. Se concluye que ambas variables están relacionadas en las instituciones pedagógicas.

Antecedentes locales

El estudio considera como antecedente local al estudio realizado por Figueroa (2022), la finalidad fue relacionar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados administrativos del Gobierno Provincial de Huaraz, 2022. El método fue aplicado, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. La muestra se estableció a 95 servidores públicos. Los hallazgos según el coeficiente de Spearman demuestran una relación con un de 0.792. Concluyendo que el clima organizacional tiene influencia significativa en el desempeño laboral en el Gobierno provincial de Huaraz.

Desde el punto de vista de Aguilar (2020), el estudio su finalidad fue precisar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018. Los métodos del estudio fueron aplicada, cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal. Se estableció la muestra con

45 trabajadores. Los resultados demostraron que un 13.3% describieron que el Clima Organizacional influye siempre en el desempeño laboral. De igual manera el clima organizacional en las dimensiones del desempeño laboral fue el 15.6%, opinaron que el clima organizacional influye en la eficiencia del desempeño laboral algunas veces, el 20.0% de los indagados detallaron que el clima organizacional influye en la eficacia del desempeño laboral casi siempre y en la productividad el 20,0% Concluyendo con la existencia de que el clima organizacional influye casi siempre en la productividad del personal asistencial del centro de salud.

Desde el punto de vista de Livias (2019), la investigación fue precisar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de dichos trabajadores; la metodología fue cuantitativo, descriptivo correlacional, su muestra se conformó por 25 empleados de la institución. Se obtuvieron los resultados de 0,788 para el Clima Organizacional y de 0,816 para el Desempeño Laboral. Se concluyó con la existencia de una regular relación directa entre ambas variables, con un coeficiente de relación $\rho=0,616$.

Refiere Urbano (2018), que el estudio fue evaluar el impacto del clima organizacional en la mejora del desempeño laboral en los trabajadores de una institución del Estado peruano, Administración Local de Agua Huaraz (ALA-HZ). La metodología aplicada fue cuantitativo, no experimental transaccional, la población y muestra fue determinada por el integro de empleados de la entidad. Los resultados de acuerdo al Chi-cuadrado donde describe un valor teórico igual a 88,25 menor al valor calculado de 839,44; se aceptó la hipótesis alternativa. De acuerdo a las evidencias queda demostrado una relación directa entre las variables en la entidad estatal.

Según, Huarza, (2017), en el estudio se buscó demostrar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017. Los métodos de la investigación fueron de enfoque cuantitativo, aplicada, correlacional, no experimental y transaccional, la muestra fue conformada por 30 colaboradores de la institución. Las evidencias encontradas describen que el clima organizacional demuestra un 43.3% regular y el 56.7% buena, y el desempeño laboral describe un 30% desempeño

promedio y el 70% desempeño alto. Concluyendo que hubo una relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano administrativo en la institución investigada.

Según, Gutiérrez (2017), el estudio tuvo como propósito establecer el nivel de correlación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital La Caleta, Chimbote, 2017, Se realizó con los métodos de investigación no experimental transversal correlacional, cuya muestra fue 62 empleados. Las evidencias de acuerdo a Pearson se obtuvo un coeficiente de 0,654, Donde se concluyó que existe una correlación entre las variables estudiadas.

Según, Rodríguez (2017), el objetivo del estudio fue relacionar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Yungay, la metodología considerada fue no experimental correlacional, siendo su muestra de la encuesta 68 colaboradores de la organización. Las evidencias de acuerdo a chi-cuadra de 22,724, rechazando la hipótesis nula. Concluyendo que las variables se encuentran relacionadas en la entidad estatal.

Fundamentación científica

Clima organizacional

Según, Torres et al. (2018), definen que es la percepción de cada miembro de una empresa sobre los elementos que existen en un centro laboral como, relaciones interpersonales con los compañeros, estilos de liderazgo de los gerentes, la estructura organizativa; estos puntos desarrollan un entorno de trabajo con particularidades exclusivas y únicas en una institución que influye en el rendimiento del colaborador. También queda demostrado que en un ambiente laboral responsable y comprometido acrecienta las posibilidades de éxito en las empresas, de igual manera son más eficientes los colaboradores en sus acciones donde se desarrolla.

La teoría de las relaciones humanas

Según, Iglesias et al. (2019), cito a (Medina y Ávila, 2002) esta teoría fue planteada en Estados Unidos entre los años 1924 y 1927 por el psicólogo Hugo Munsterberg y el sociólogo Elton Mayo. En ella se hace énfasis en las relaciones interpersonales y sus principales enfoques están dados por la organización informal, motivación, comunicación, liderazgo y dinámica de grupo.

Desde la perspectiva de Iglesias et al. (2019), Las teorías surgidas hasta este momento se centraron en las estructuras de la organización y en las relaciones interpersonales. Aunque estas influyen en el clima, no es hasta la teoría del clima organizacional, de Rensis Likert, psicólogo estadounidense, que pudiera decirse que se aborda el tema desde la percepción de los trabajadores y directivos.

La teoría del desarrollo organizacional

Según, Sambrano et al. (2015), mencionan que la teoría del desarrollo organizacional (DO) surge en los Estados Unidos en el año 1962 planteada por Richard Bebkhard con Rensis Likert y Kurt Lewin psicólogo alemán consultor y, en conjunto, a partir de los trabajos de un grupo de científicos que puso énfasis en el desarrollo planificado de las organizaciones y propusieron un conjunto complejo de ideas sobre la relación “persona-organización-ambiente”.

Desempeño laboral

Según, Lluncor et al. (2021). Es importante que todas las organizaciones retomen su papel con la implementación de programas de evaluación periódica a los servidores, de adiestramiento de capacidades que busquen fortalecer los conocimientos y prácticas del buen uso laboral, crear una política de incentivos económicos o reconocimientos que motive a los trabajadores, manejar competencias de relaciones interpersonales, de comunicación eficaz, entre otras, para lograr la satisfacción de los colaboradores , en base a ello lograr un mayor rendimiento laboral.

Justificación de la investigación.

Justificación teórica: esta investigación es fundamental porque se describen dos variables para observar su comportamiento y permitir vincular el clima organizacional y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2022 y en función de los resultados obtenidos se podrá tomar decisiones favorables para mejorar la gestión institucional a servir mejor a los usuarios.

Justificación práctica: si su utilidad en la práctica está respaldada por los resultados de la investigación, la investigación estaría justificada para desarrollar sus políticas y actividades de recursos humanos para lograr mejores niveles de productividad en el trabajo.

Justificación social: existe la necesidad de una comprensión más objetiva del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz en el año 2022, y basándose en los resultados conseguidos se puedan tomar decisiones para mejorar la gestión de la institución actual para servir mejor a los ciudadanos.

Justificación metodológica: en este estudio describiremos la relación existente entre las variables de investigación “Clima organizacional y “Desempeño Laboral” para comprobar si nuestra hipótesis es válida y si los métodos estadísticos utilizados son aplicables a la encuesta actual.

Justificación científica: el estudio servirá para otras generaciones basados en los resultados positivos que esperamos obtener.

Problema

En la actualidad, a nivel mundial, con mayor trascendencia las organizaciones brindan una consideración preponderante al clima organizacional, ya que forma parte base de las empresas desde hace muchos años en el campo empresarial; logrando fomentar durante décadas que las corporaciones y entidades involucradas en este aspecto se

sientan comprometidas con la implementación de pericias estratégicas sobre el clima laboral.

Empero, la intermitencia radica ¿Cuáles es el propósito de las organizaciones en mantener a sus empleados sin ningún conflicto en la empresa? Los criterios establecidos fomentan que los trabajadores deben mantener y tener buen trato que prevengan cualquier conflicto o dificultad.

En el ámbito nacional, los funcionarios y directores de las entidades estatales, en estos tiempos de cambios están fomentando integrar a su personal con la clara intención de crear lazos de armonía entre los trabajadores y directivos, para que la producción y desempeño laboral sea cada día mejor en beneficio de la institución o entidad.

La Ugel de Huaraz, presenta un escenario poco conveniente, ya que el personal no cuenta con las capacidades para poder asumir nuevas formas de servir a los usuarios, demuestran la falta de conocimientos sobre temas de toma de decisiones importantes en la institución. Ante este tipo de eventualidad la dirección no cuenta con oportunidades de mejora para dar soluciones; asimismo la comunicación entre los trabajadores de la entidad es poco fluida, observándose que los empleados antiguos y estables conforman o se integran aislándose entre sí.

Analizando convenientemente relacionar el clima organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la Ugel Huaraz. Se diseña el sucesivo problema: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2022?

Conceptuación y operacionalización de las variables

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Según, Jáuregui y Louffat (2019) es la percepción de cada integrante de una organización, sobre los factores organizacionales, estos factores generan dominio en la complacencia y productividad de los empleados en una organización.

Definición operacional

Se utilizo el cuestionario como herramienta para medir el clima laboral y sus dimensiones: 1. Estructura organizacional, 2. autonomia, 3) relaciones interpersonales, 4) recompensa, 5) identidad organizacional, el cual serán medidas por la escala ordinal.

Dimensiones

El clima organizacional tiene las siguientes dimensiones:

- Estructura organizacional: es la estimación a los colaboradores cimentado en las normas, gestiones, ordenamientos y otros elementos provocados en sus diligencias intrínsecamente ligados a la empresa.
- Autonomía: es la independencia para tomar alguna decisión importante.
- Relaciones interpersonales: es el respeto mutuo entre trabajadores y funcionarios de la entidad.
- Recompensa: es una retribución o reconocimiento por alguna prestación.
- Identidad organizacional: es la unión en integridad de las acciones con la finalidad de contribuir y alcanzar los objetivos en la empresa, donde exista familiaridad y afecto por la organización.

Variable 2: Desempeño laboral

Desde la perspectiva de Chiavenato (2017) precisa que es el comportamiento del colaborador que tiene como fin, cumplir metas y objetivos de una institución. También se considera las capacidades, habilidades y cualidades para realizar un trabajo eficiente. Las dimensiones para medir el desempeño laboral son: la motivación laboral, Interrelación con los compañeros e identificación.

Definición operacional

La presente variable estuvo representada por 4 dimensiones 1. desenvolvimiento 2. Capacidad laboral; 3. eficacia; 4. perfil del trabajador, las cuales fueron medidas mediante una escala ordinal.

Dimensiones

El desempeño laboral tiene las siguientes dimensiones:

1. **Desenvolvimiento:** desarrollo personal con la perpicacia correspondiente en las acciones, siendo competitivo con cuyo propósito lograr coloquialmente un despeque sustancial en sus labores.
2. **Capacidad laboral:** son los caracteres que tiene el trabajador de una empresa, estando estimada por la rutina que lleva laborando, competencias, habilidades para efectuar sus tareas.
3. **Eficacia:** se valora su adiestramiento y energía, en un evidente período, de esta manera se logre alcanzar los propósitos de la insitución.
4. **Perfil del trabajador:** es la conducta de la persona y sus singularidades que tiene.

Hipótesis

Hipótesis Alterna

H1: El Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local, Huaraz, 2022.

Hipótesis Nula

H0: El Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local, Huaraz, 2022.

Objetivo

Objetivo General

Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2022.

Objetivos Específicos

- Detallar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022

- Detallar la relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022
- Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022
- Determinar la relación entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022.
- Especificar la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022.s trabajadores de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2022.

Metodología

Tipo y Diseño de investigación.

Tipo

En el estudio el tipo fue básica, de acuerdo a Arias (2021) menciona que utilizan de cimiento teórico para otros tipos de investigación.

Enfoque

El proyecto de investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que se utilizará técnicas para recabar información estadística.

Método

En el estudio la técnica que se uso fue hipotético deductivo, en el que se enunciarán las hipótesis, que serán estimadas para expresar su legitimidad, y en efecto enunciar conclusiones., Según, Bernal (2010) menciona que es un proceso en donde se confirma que la hipótesis está en búsqueda de expresar por medio de las conclusiones comparando con el escenario actual.

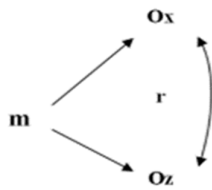
Nivel

La investigación fue correlacional causal, desde el punto de vista de Arias (2021) precisa que este grado queda establecido por saberes para comprobar hipótesis causales. Manifiestar la causa del hecho, orientando el fenómeno en un contexto teórico, de modo que se le pueda dar alguna generalización.

Diseño

En el estudio el diseño fue no experimental, de acuerdo a los investigadores Hernández et al. (2014) precisan que son procedimientos del estudio donde las variables investigadas no se cambian, los contextos son iguales y no son concebidos por quien las investiga, no hay oscilación en las variables, se analizan en su etapa original.

La indagación será transversal, según, Arias (2021) precisa que esta pesquisa recaba los datos en un solo período y por única vez, es la foto del momento.



Donde:

m : Muestra (37 servidores públicos de la Ugel Huaraz)

Ox : Clima organizacional

Oz : Desempeño laboral

r : relación

Población y Muestra.

Población: en el estudio su universo fue establecido por 37 colaboradores de la Ugel Huaraz. De acuerdo de Robles (2019) precisa que es un conjunto de elementos con un perfil específico.

Muestra: Estuvo establecida por 37 colaboradores de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, De acuerdo a Robles (2019) menciona que es una porción de una población determinada. Será una muestra censal, ya que toda la población será la muestra del estudio.

Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnica

La técnica del estudio fue la encuesta, de acuerdo a Hernández et al. (2014) precisan que se debe medir a un conjunto de indagaciones homogéneas para las variables de estudio.

Instrumento

El instrumento aplicado fue el cuestionario, el cual los trabajadores de la Ugel de Huaraz, respondieron a cabalidad. Según, Hernández et al. (2014) señalan que es un instrumento que será utilizado para la recopilación de información, con una serie de interrogantes, utilizando la escala tipo Likert.

Validez y Confiabilidad.

Validez del instrumento: se realizó la validación por 03 profesionales con la experiencia comprobada, deben contar con las competencias de acuerdo a las normas establecidas por la Universidad.

Confiabilidad: nivel en que un instrumento origina resultados sólidos y consecuente. Será evidenciado por medio del Alfa de Cronbach.

Procesamiento y análisis de la información

La investigación se ejecutó en la Ugel, Huaraz, efectuando la petición ante la institución para recopilar la información, el cual deberá ser autorizada, para proceder a realizar la encuesta y la exhibición presencial del cuestionario a los colaboradores de la entidad, los datos recabados serán procesados y tabulados.

En el estudio se analizó a nivel descriptivo donde se aplicó con la técnica de rho Spearman para formalizar el tabulado de los datos obtenidos, examinando la información con el SPSS23.0 y excel para presentar la correlación entre variables ordinales.

En la investigación fueron analizados a nivel inferencial para determinar las variables relacionales entre las variables estudiadas, prestar atención una muestra de datos e inferir conclusiones que se aplican a la población.

Resultados

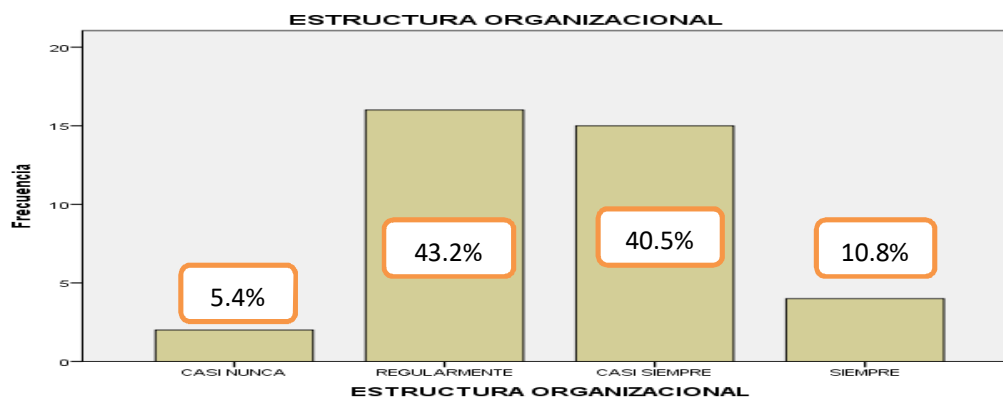
Resultados descriptivos

Los resultados descriptivos se realizarán en base a las dimensiones de la variable clima organizacional.

Tabla 1: Estructura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	5,4	5,4	5,4
	Regularmente	16	43,2	43,2	48,6
	Casi siempre	15	40,5	40,5	89,2
	Siempre	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 1



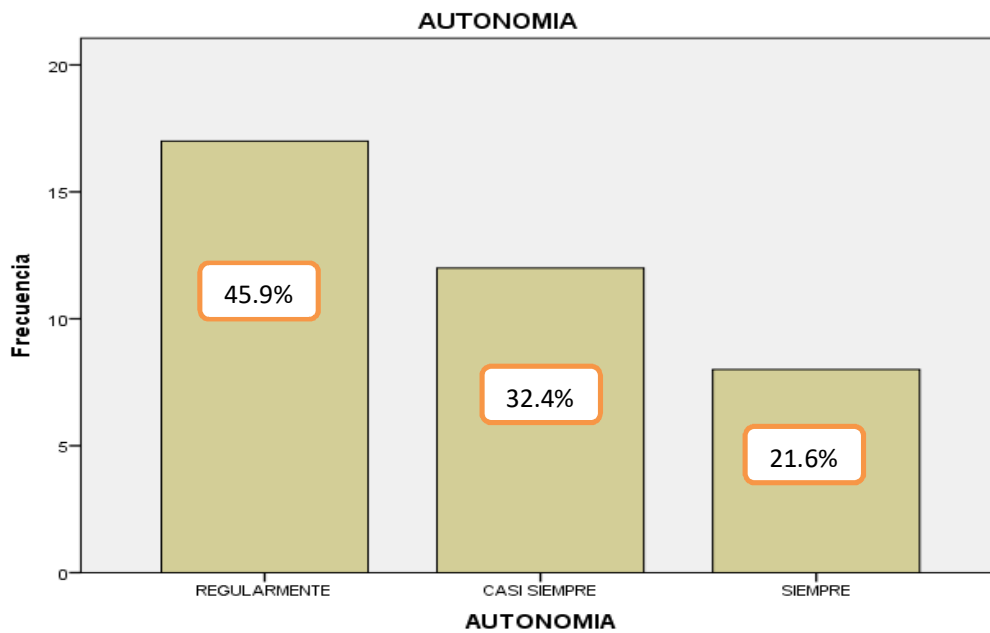
Interpretación:

La tabla y figura 1 describe que los entrevistados exteriorizan que regularmente el 43.2% casi nunca la estructura organizacional se encuentra identificado con la entidad, así mismo el 40.5% de los entrevistados muestran que casi siempre estructura organizacional se encuentra identificado con la entidad, de igual manera con un 10.8% de los entrevistados presentan que siempre la estructura organizacional se encuentra identificado con la entidad, también con un 5.4% de los entrevistados manifiestan que casi nunca la estructura organizacional se encuentra identificado con la entidad.

Tabla 2: Autonomia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	17	45,9	45,9	45,9
	Casi siempre	12	32,4	32,4	78,4
	Siempre	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 2



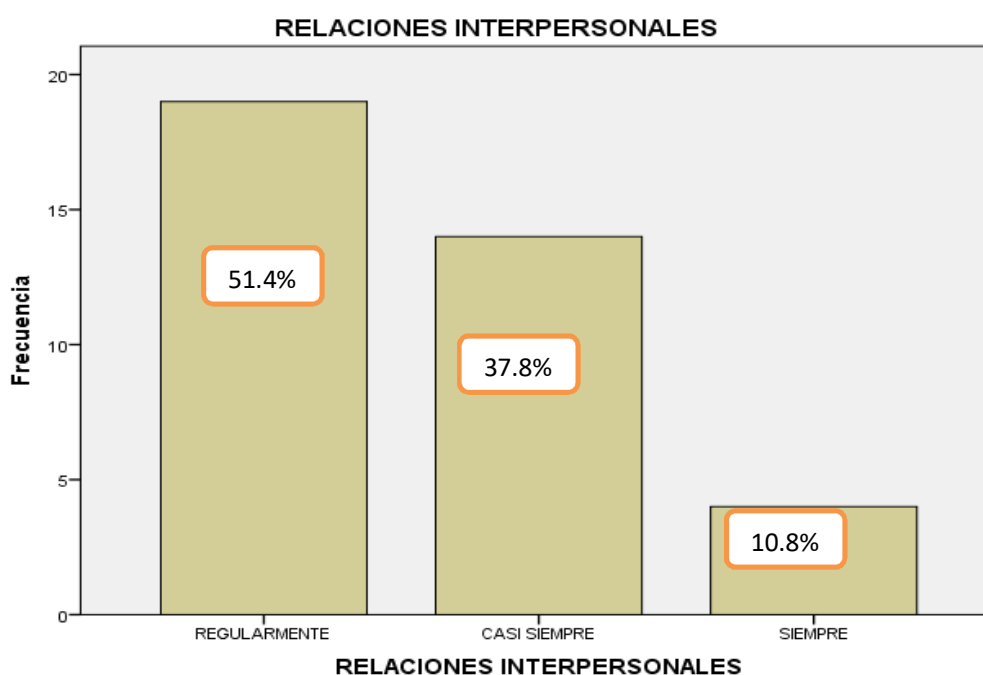
Interpretación:

La tabla y figura 2 describe que los encuestados manifiestan con un 45.9% regularmente la autonomia se encuentra ligado con la entidad, asi mismo el 32.4% de los entrevistados muestran que casi siempre la autonomia se encuentra ligado con la entidad, de igual manera con un 21.6% de los entrevistados revelan que siempre la autonomia se encuentra ligado con la entidad.

Tabla 3: Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	19	51,4	51,4	51,4
	Casi siempre	14	37,8	37,8	89,2
	Siempre	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 3



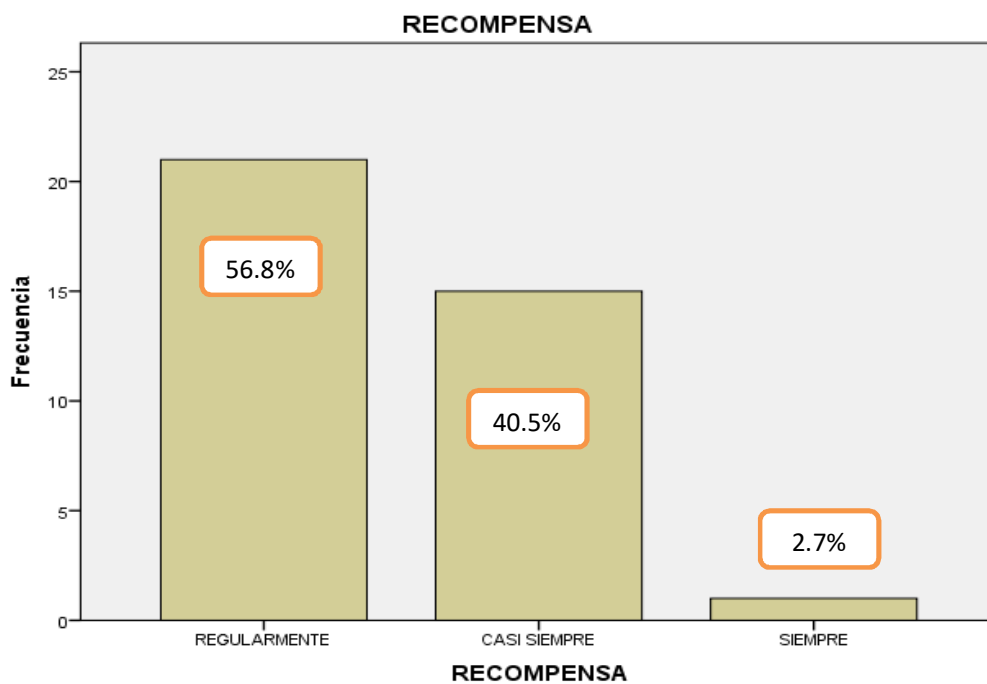
Interpretación:

La tabla y figura 3 describe que los entrevistados manifiestan que un 51.4% regularmente las relaciones interpersonales se encuentran ligado con la entidad, así mismo el 37.8% de los encuestados manifiestan que casi siempre las relaciones interpersonales se encuentran ligado con la entidad, de igual manera con un 10.8% de los encuestados manifiestan que siempre las relaciones interpersonales se encuentran ligado con la entidad.

Tabla 4: La recompensa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	21	56,8	56,8	56,8
	Casi siempre	15	40,5	40,5	97,3
	Siempre	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 4



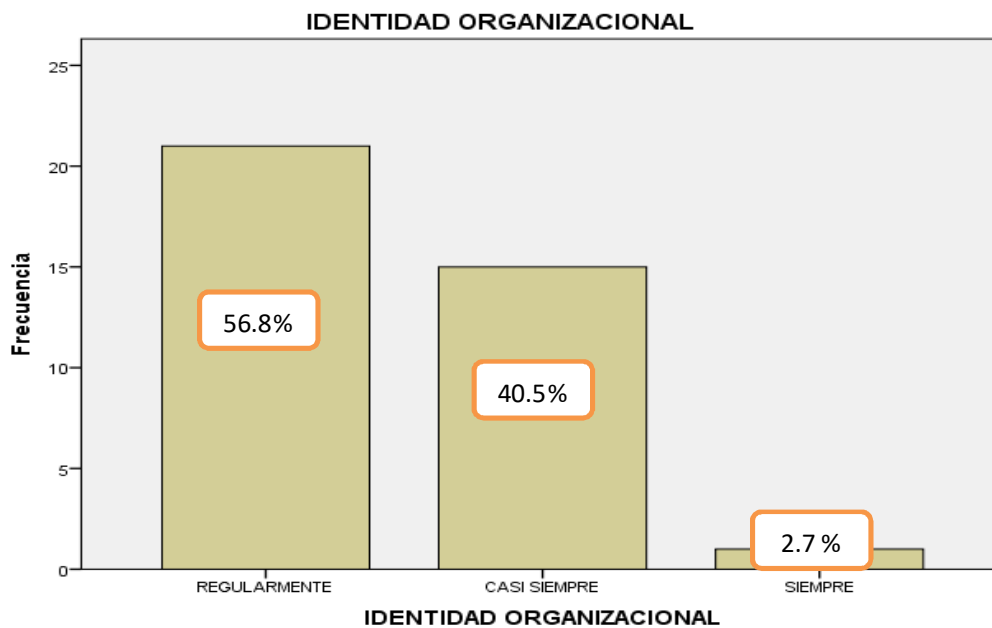
Interpretación:

La tabla y figura 4 describe que los encuestados manifiestan que un 56.8% regularmente la recompensa se brinda en la entidad, así mismo el 40.5% de los encuestados manifiestan que casi siempre la recompensa se brinda en la entidad, de igual manera con un 2,7% de los encuestados manifiestan que siempre la recompensa se brinda en la entidad.

Tabla 5: Identidad organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	21	56,8	56,8	56,8
	Casi siempre	15	40,5	40,5	97,3
	Siempre	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 5



Interpretación:

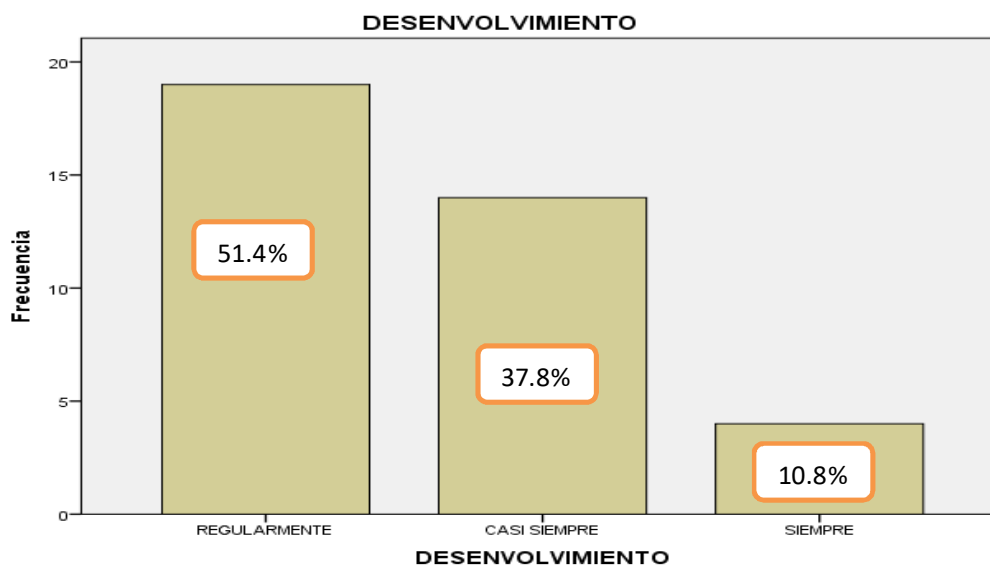
La tabla y figura 5 describe que los encuestados manifiestan que un 56.8% regularmente la identidad organizacional se regocija en la entidad, así mismo el 40.5% de los entrevistados muestran que casi siempre la identidad organizacional se regocija en la entidad, de igual manera con un 2,7% de los encuestados manifiestan que siempre la identidad organizacional se regocija en la entidad.

Los resultados descriptivos se realizarán en base a las dimensiones de la variable desempeño laboral.

Tabla 6: Desenvolvimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	19	51,4	51,4	51,4
	Casi siempre	14	37,8	37,8	89,2
	Siempre	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 6



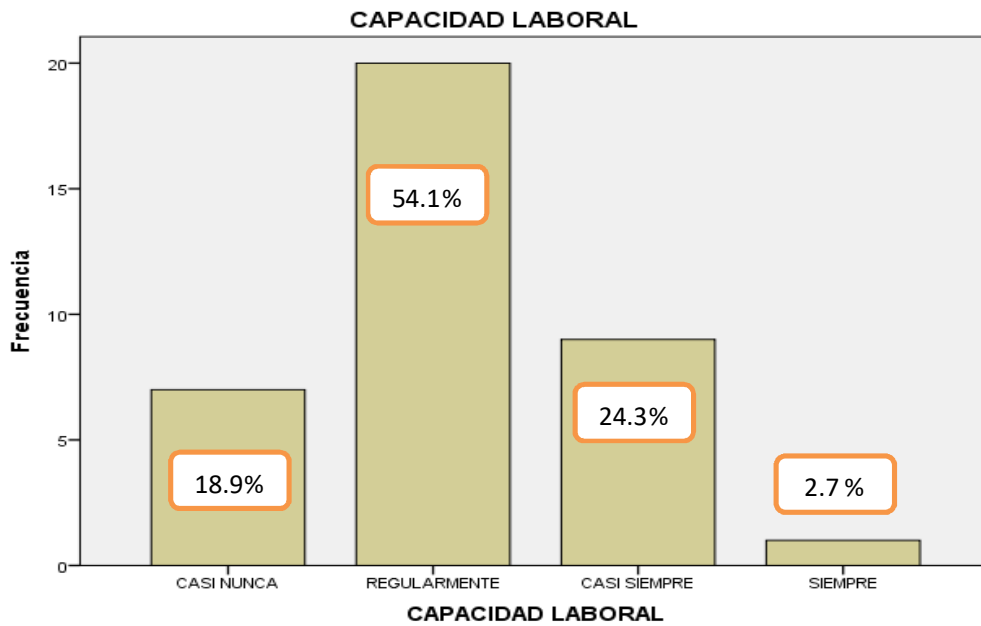
Interpretación:

La tabla y figura 6 describe que los encuestados manifiestan que un 51.4% regularmente el desenvolvimiento del personal se da en la entidad, así mismo un 37.8% de los encuestados manifiestan que casi siempre el desenvolvimiento del personal se da en la entidad, de igual manera con un 10.8% de los encuestados manifiestan que siempre el desenvolvimiento del personal se da en la entidad.

Tabla 7: Capacidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	18,9	18,9	18,9
	Regularmente	20	54,1	54,1	73,0
	Casi siempre	9	24,3	24,3	97,3
	Siempre	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 7



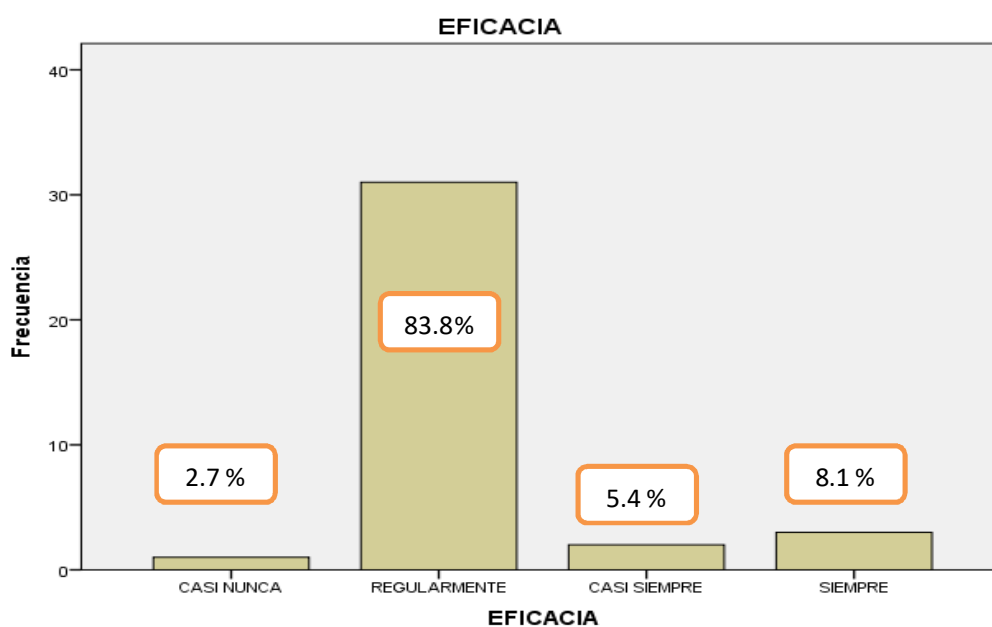
Interpretación:

La tabla y figura 7 describe que los encuestados manifiestan que un 54.1% regularmente la capacidad laboral del personal se reconoce en la entidad, así mismo un 24.3% de los entrevistados muestran que casi siempre la capacidad laboral del personal se reconoce en la entidad, de igual manera con un 18.9% de los entrevistados revelan que casi nunca la capacidad laboral se reconoce en la entidad, también con un 2.7% de los entrevistados exteriorizan que siempre la capacidad laboral se reconoce en la entidad.

Tabla 8: Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,7	2,7	2,7
	Regularmente	31	83,8	83,8	86,5
	Casi siempre	2	5,4	5,4	91,9
	Siempre	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 8



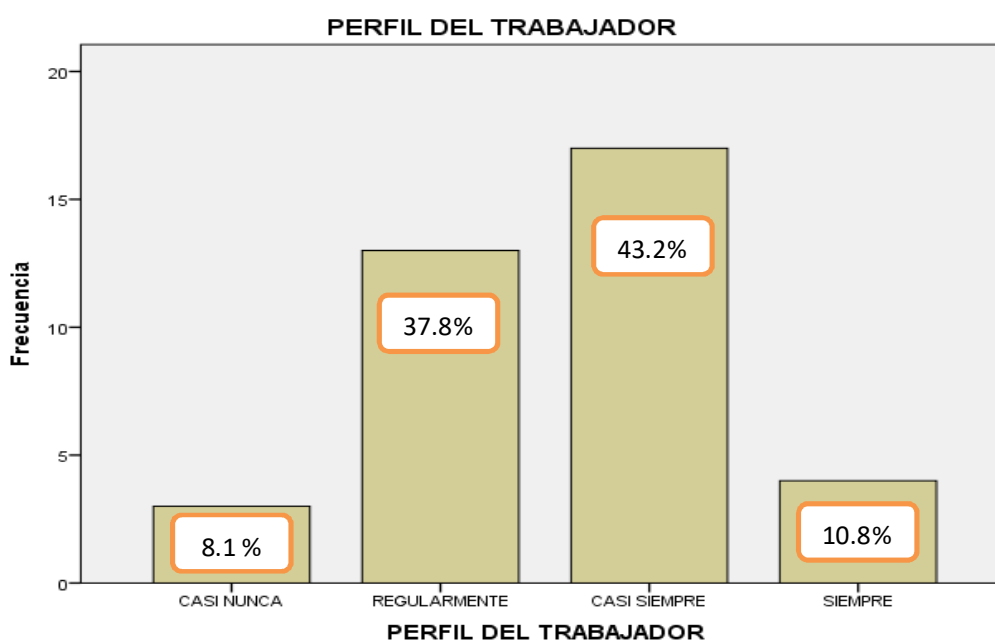
Interpretación:

La tabla y figura 8 describe que los encuestados manifiestan que un 83.8% regularmente la eficacia del personal se reconoce en la entidad, así mismo un 8.1% de los encuestados manifiestan que siempre la eficacia del personal se reconoce en la entidad, de igual manera con un 5.4% de los entrevistados presentan que casi siempre la eficacia del personal se reconoce en la entidad, también con un 2.7% de los entrevistados exteriorizan que casi nunca la eficacia del personal se reconoce en la entidad.

Tabla 9: Perfil del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	8,1	8,1	8,1
	Regularmente	16	43,2	43,2	51,4
	Casi siempre	14	37,8	37,8	89,2
	Siempre	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 9



Interpretación:

La tabla y figura 9 describe que los encuestados manifiestan que un 43.2% casi siempre el perfil del trabajador es importante en la entidad, así mismo un 37.8% de los encuestados manifiestan que regularmente el perfil del trabajador es importante en la entidad, de igual manera con un 10.8% de los encuestados manifiestan que siempre el perfil del trabajador es importante en la entidad, también con un 8.1% de los encuestados manifiestan que casi nunca el perfil del trabajador es importante en la entidad.

Resultados inferenciales

Los resultados serán medidos con el coeficiente de Spearman, según, Ortega et al. (2009). Es la medida directamente asociada que gestiona la categoría, número de orden de cada grupo de subordinados y compara dichos niveles.

Objetivo general: Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2022.

Tabla 10

Relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local, Huaraz, 2022.

			Control interno	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Clima organizacion al	Coefficiente de correlación	1.000	,972***
		Sig. (bilateral) N	37	0.000 37
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,972***	1
		Sig. (bilateral) N	0.000 37	37

Nota. Existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, estableciendo que el clima organizacional se encuentra relacionado con el desempeño laboral en la entidad, de igual manera se comprobó la relación con un coeficiente de ,972**, manifestando que la correlación es muy alta.

Objetivo específico 1: Detallar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022.

Tabla 11

Relación de la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022.

Rho de Spearrman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	Estructura organizacional	Desempeño laboral
			1.000	,700**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,700**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

Nota. Existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, estableciendo que la estructura organizacional se encuentra relacionado con el desempeño laboral en la entidad, de igual manera se comprobó la relación con un coeficiente de 0,700**, manifestando que la correlación es moderada.

Objetivo específico 2: Detallar la relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022

Tabla 12

Relación de la autonomía y el desempeño laboral Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Rho de Spearrman	Autonomía	Coefficiente de correlación	Autonomía	Desempeño laboral
			1.000	1,000**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	37	37

Nota. Existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, estableciendo que la autonomía se encuentra relacionado con el desempeño laboral en la entidad, de igual manera se comprobó la relación con un coeficiente de 1,000**, manifestando que la correlación es muy alta.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022

Tabla 13

Relación de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022

			Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000	,770***
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,770***	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

Nota. Existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, estableciendo que las relaciones interpersonales se encuentran relacionado con el desempeño laboral en la entidad, de igual manera se comprobó la relación con un coeficiente de 0,770**, manifestando que la correlación es moderada.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022.

Tabla 14

Relación de la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022.

			Recompensa	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1.000	,883***
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,883***	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

Nota. Existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, estableciendo que la recompensa se encuentra relacionado con el desempeño laboral en la entidad, de igual manera se comprobó la relación con un coeficiente de 0,883**, manifestando que la correlación es alta.

Objetivo específico 5: Especificar la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022.

Tabla 15

Relación de la identidad organizacional en el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022.

			Identidad organizaci onal	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Identidad organizacio nal	Coefficiente de correlación	1.000	,851***
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,851***	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

Nota. Existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05 , donde se rechaza la hipótesis nula, estableciendo que la identidad organizacional se encuentra relacionado con el desempeño laboral en la entidad, de igual manera se comprobó la relación con un coeficiente de $0,851^{**}$, manifestando que la correlación es alta.

Discusión

De los resultados encontrados en el estudio se va a discernir de acuerdo al objetivo general: Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2022. En la tabla 5, se alcanzó una correlación entre las variables investigadas, según el coeficiente de Spearman se manifiesta que $\rho = ,972$ Explicando que existe una asociación positiva muy alta; revelando la existencia de una relacion entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local, Huaraz, 2022. De acuerdo a los autores donde se refleja resultados cuantificados al estudio, Según, Toapanta et al. (2020), el clima organizacional es un factor sustancial en las empresas que repercute en el desempeño laboral. El metodo fue descriptiva - correlacional, no experimental cuantitativo y transversal. Los hallazgos describen un clima organizacional con un 44,68% favorable y al desempeño laboral en promedio es de 7,96. Quedando demostrado la relación entre clima desfavorable y desempeño laboral, se sitúa en - 0,383. En conclusión, los resultados manifiestan una débil relación inversa entre las variables investigadas.

De los resultados encontrados en el estudio se va a discernir de acuerdo al objetivo específico 1: Establecer la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022. En la tabla 6, se alcanzó una correlación entre las variables de estudio, según la técnica de Spearman se manifiesta que $\rho = ,700$, Explicando que existe una asociación positiva moderada; revelando la existencia de una relacion entre en la estructura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local, Huaraz, 2022. De acuerdo a los autores donde se refleja resultados cuantificados al estudio, Según, Canales et al. (2021) tuvo por finalidad relacionar el clima organizacional con el desempeño laboral de los ejecutivos comerciales en Ferreyros S.A. durante la etapa pandémica Covid-19, Lima, 2021. La metodología fue cuantitativo, no experimental, correlacional descriptivo. La muestra fue establecida por la totalidad del universo de la empresa siendo 58 trabajadores. De acuerdo al coeficiente de Spearman se obtuvo un 0,807, demostrando una relación

entre ambas variables. Se concluye con los resultados la existencia de una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la investigación.

De los resultados encontrados en el estudio se va a discernir de acuerdo al objetivo específico 2: Establecer la relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022. En la tabla 7, se alcanzó una correlación entre las variables investigadas, según el coeficiente de Spearman se manifiesta que $\rho = 1,000$, Explicando que existe una asociación positiva muy alta; revelando la existencia de una relación entre en la autonomía y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local, Huaraz, 2022. De acuerdo a los autores donde se refleja resultados cuantificados al estudio, Barboza et al. (2021) en su estudio la finalidad fue relacionar el clima organizacional y desempeño laboral. La metodología fue cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal. La muestra se aplicó a 18 trabajadores de la empresa. Los hallazgos de acorde al coeficiente de Spearman con un valor de 0.733, permaneciendo relacionada las variables. Se concluye con una positiva relación entre las variables estudiadas.

De los resultados encontrados en el estudio se va a discernir de acuerdo al objetivo específico 3: Establecer la relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022. En la tabla 8, se alcanzó una correlación entre las variables investigadas, según el coeficiente de Spearman se manifiesta que $\rho = ,770$, Explicando que existe una asociación positiva moderada; revelando la existencia de una relación entre en la autonomía y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local, Huaraz, 2022. . De acuerdo a los autores donde se refleja resultados cuantificados al estudio, según Paredes y Quiroz (2021), la finalidad de la investigación fue comprobar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales Cadenas Ecuatorianas de Supermercados. Los métodos fueron aplicada, cuantitativo, no experimental de diseño transversal, correlacional. La muestra fue aplicada a 379 trabajadores. Los resultados hallados de Spearman cuyo valor ($\rho = 0.294$). Se concluye con una relación baja entre las variables investigadas.

De los resultados encontrados en el estudio se va a discernir de acuerdo al objetivo específico 4: Establecer la relación entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022. En la tabla 9, se alcanzó una correlación entre las variables de estudio, según la técnica de Spearman se manifiesta que $\rho = ,883$, Explicando que existe una asociación positiva alta; revelando la existencia de una relación entre la autonomía y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local, Huaraz, 2022. De acuerdo a los autores donde se refleja resultados cuantificados al estudio, Según, Rojas (2019), su estudio tuvo por propósito relacionar el clima organizacional y el desempeño laboral. La metodología fue correlacional, transversal, cuantitativa, se estableció la muestra de 234 servidores públicos de la entidad estatal. Los hallazgos donde el 83,3 % evidenciaron que el clima organizacional está por mejorar y un 49,1 % evidenciaron que el desempeño laboral está por mejorar. Llegando a concluir que hay una buena relación entre ambas variables.

De los resultados encontrados en el estudio se va a discernir de acuerdo al objetivo específico 5: Establecer la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022. En la tabla 10, se alcanzó una correlación entre las variables investigadas, según el coeficiente de Spearman se manifiesta que $\rho = ,851$, Explicando que existe una asociación positiva alta; revelando la existencia de una relación entre la autonomía y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local, Huaraz, 2022. De acuerdo a los autores donde se refleja resultados cuantificados al estudio, Según, Navarrete, A. (2020), en el estudio se examina el dominio del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de un bachillerato tecnológico de la Ciudad de Celaya, Guanajuato, México. El método fue no experimental, transversal, cuantitativo, descriptiva correlacional. La muestra fue integrada por 43 personas de la institución. Denotando los resultados de acuerdo al Alfa de Cronbach de 0.726, adaptando las pruebas de relación de Pearson y Kendall encontrándose una relación

alta entre el clima organizacional y el desempeño. En el que se concluyó la existencia de una relación entre las variables investigadas.

Conclusiones

Se detallan las conclusiones de la investigación:

Se denota la existencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Ugel, Huaraz, 2022. Descrito según la correlación de Spearman con un valor de 0,972, representando una muy alta asociación entre las variables.

Se concluye con la existencia de una relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral en la Ugel, Huaraz, 2022. Descrito según la correlación de Spearman con un valor de 0,700, representando una moderada asociación entre las variables.

Existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño laboral en Unidad de gestión educativa local Huaraz 2022. Descrito según la correlación de Spearman con un valor de 1,000, representando una muy alta asociación entre las variables.

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en Unidad de gestión educativa local Huaraz 2022. Descrito según la correlación de Spearman con un valor de 0,770, representando una moderada asociación entre las variables.

Se concluye con la existencia de una relación entre la recompensa y el desempeño laboral en Unidad de gestión educativa local Huaraz 2022. Descrito según la correlación de Spearman con un valor de 0,883, representando una alta asociación entre las variables.

Se concluye con la existencia de una relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral en la Ugel, Huaraz, 2022. Descrito según la correlación de Spearman con un valor de 0,851, representando una alta asociación entre las variables.

Recomendaciones

- La primera recomendación parte que la entidad debe implementar el Mof y el Rof donde el personal tiene que tener claro sus funciones de acuerdo a su perfil y sus responsabilidades que tiene que cumplir dentro de la entidad, saber cuales son sus roles debiendo ser transparentes en su desempeño laboral dentro de la institución.
- La segunda recomendación es que la entidad debe implementar capacitaciones sobre las jeraquias en la entidad siendo las estrategias adecuadas y responsables que permitan que la estructura organizacional debe estar bien cimentada y el personal debe conocer su posición dentro de ella.
- La tercera recomendación es que la entidad tiene que delegar funciones donde permita que el funcionario y servidores de la entidad debe contar con capacidades suficientes para tomar las decisiones con independencia cuando los casos lo ameriten en beneplácito del desarrollo de su desempeño en la entidad.
- La cuarta recomendación es que la entidad debe implementar programas de incentivos por resultados para que el personal se sienta integrado a la institución, con ello se mejore su desempeño en la entidad.
- La quinta recomendación es que la entidad debe implementar programas de integración del personal a través de eventos de confraternidad, con la participación de todos los trabajadores de la institución.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, a mis padres por apoyarme día a día.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, G. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, Centro de salud palmira, Huaraz, 2018. (Tesis pre grado) Universidad Santiago Antunez de Mayolo. Ancash. Perú.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4428/T033_45881813_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J. (2021) Diseño y metodología de la investigación. Recuperado de:
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Barboza, S., Rivera, R. y Peralta, Y (2021) Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1),pp. 92-101.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación científica (3° ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Bobadilla, C. (2017) Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Perú.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Canales, A., López, J. y Napán, A. (2021) Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1),pp. 124-142.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>
- Chagra, N., Ramos, S., Nery, A., Maguiña, R. y, Hidalgo, Y. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*. 11(2),pp.21-29.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003&script=sci_arttext

- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos (Décima ed.). México McGraw Hill Educación.
- Figueroa, C. (2022) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95229/Figueroa_MCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutierrez, C. (2017) Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta De Chimbote, 2017. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Ancash. Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11787/gutierrez_gc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, s.a.
- Huarza, X. (2017) Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017. (Tesis titulación) Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13222/huarza_r_x.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iglesias, A., Torres, J. y Mora, Y. (2019) Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. Medisur. 2019;17(4):562-569.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=92795>
- Livias, A. (2019) Clima organizacional y desempeño laboral de los Trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, Provincia de asuncion, departamento de ancash, 2019. (Tesis titulación) Universidad Santiago Antunez de Mayolo.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lluncor, M., Revilla, A., Zegarra, W., y Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20.

<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>

Louffat, E. (2019) Administrando la carrera del personal (Pearson ed).

<http://www.ebooks7-24.com/?il=10385>

Jáuregui, K., y Louffat, E. (2019). Cultura y clima organizacional: Fundamentos e instrumentos (Pearson Ed).

<http://www.ebooks7-24.com/?il=10382>

Morales, D. y Gonzales, D. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. (Tesis maestría) Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31523>

Navarreta, A. (2020) Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral administrativo en un bachillerato tecnológico de la ciudad de Celaya, Guanajuato, México.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7794735>

Ortega, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).

<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>

Pastor, A. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. (Tesis de pegrado) Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.

<https://repositorio.usil.edu.pe/items/916a49c1-fd7b-4143-afd4-92b465b571d5>

Paredes, P. y Quiroz, J. (2021) Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio* 1(46),pp.83-95

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200081

Penachi, N. (2019) Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44),pp. 85–93.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17314>

Ponce, P. y Gómez, S. (2019) Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Revista científica dominio de l ciencias*7(29).

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851>

Rojas, S. (2019) Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista de salud udh* 1(4)pp.28.

<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28e>

Rodriguez, J. (2017) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017.(Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Ancash. Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12030/rodriguez_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robles, B. (2019) Población y muestra. *Pueblo Continente*. 30(1), pp.245-246.

<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>.

Santamaria, J. (202) Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. (Tesis de maestria) Universidad Andina Simon Bolivar. Bolivia.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

Sambrano, M., Galviz, J. y Martínez A. (2015) Propuesta de formación profesional basado en la teoría de clima organizacional de Likert. *Evaluación e Investigación*.1 (10),pp.225-252.

<http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/41752/articulo11.pdf;jsessionid=8FA238EC8DD99A5D6359D8015C83C998?sequence=1>

Toapanta, V., Rigoberto Elidio Gómez, R. y Vera, R. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(1),pp. 150-156.

<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535>

Torres, C., Pistillo, P. y Fernandez, B. (2018). Clima Organizacional como gestion del conocimiento. *Sapienza Organizacional*, 5(9),pp. 159–172.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008>

Urbano, S. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), pág. 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

Villegas, C y Quisirumbay, M (2020) Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016. *Revista de Investigación Universitaria*.6(1).

<https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/riu/article/view/1042>

Anexos

1. Operacionalización de variables
2. Matriz de consistencia
3. Instrumento de recolección de datos
4. Confiabilidad del instrumento
5. Validación de expertos
6. Turnitin
7. Formulario de repositorio institucional

1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

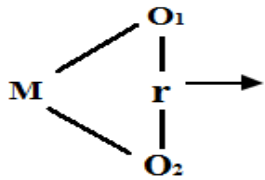
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	
Clima Organizacional	Según, Jáuregui y Louffat (2019) es la percepción de cada integrante de una organización, sobre los factores organizacionales, estos factores generan influencia en la satisfacción y productividad de los colaboradores en una organización.	El cuestionario se utilizará como herramienta para medir la variable clima laboral y las dimensiones: relaciones interpersonales, cohesión grupal, involucramiento de las tareas, autonomía para la toma de decisiones, motivación laboral, el cual serán medidas por la escala ordinal.	Estructura organizacional	Conocimiento sobre las políticas y reglamentos de la institución pública	Las políticas y/o reglamentos vigentes de la institución pública facilitan el cumplimiento de mi desempeño	1. Nunca, 2. A veces, 3. Regularmente, 4. Casi Siempre, 5. Siempre	
					Mis funciones y responsabilidades están claramente definidas		
				Métodos	Estoy conforme con las reglas establecidas por la institución		
				Tipo de información más relevante en la toma de decisiones	Las metas que me fija mi jefe son razonables para que realice mi tarea		
					Los procedimientos en mi área ayudan a la realización de mis funciones		
				Autonomia	Autodeterminación		Tengo la libertad de realizar mis funciones de la forma adecuada y según mi criterio
			Me es permitido tomar iniciativas propias al cargo				
			Responsabilidad		Soy responsable del trabajo que realizo		
			Relaciones interpersonales	Relaciones entre los trabajadores	Se me brinda la oportunidad de tomar decisiones		
					Cooperación y ayuda mutua		Las personas que trabajan en la institución nos ayudamos los unos a los otros
							Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí
				Confianza entre el personal	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito		
					El ambiente creado por mis compañeros, es ideal para desempeñar mis funciones		
				Comunicación entre los trabajadores	Tengo confianza con sus compañeros de trabajo		
			Mi jefe pide mi opinión para ayudarlo a tomar decisiones				
			Sistema de capacitaciones	Sistema de capacitaciones	Creo recibir un trato justo por parte de los directivos de la entidad.		
					La entidad me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades		
					Recibo una felicitación cuando realizo bien mi trabajo		

			Recompensa		Siento que mi esfuerzo es recompensado como debería ser	
				Estímulos a los mejores desempeños	Mi jefe me motiva con recompensas económicas frente al logro de mis metas	
					Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución	
			Identidad organizacional	Compromiso con la institución	Me siento parte de esta institución?	
					Presento propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo	
					Considero importante mi contribución en esta institución	
				Implicancia y pertinencia satisfacción por la labor realizada	Estoy consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución	
					Disfruto trabajar en la institución	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño Laboral	Desde la perspectiva de Chiavenato (2017) precisa que es el comportamiento del colaborador que tiene como fin, cumplir metas y objetivos de una institución. También se considera las capacidades, habilidades y cualidades para realizar un trabajo eficiente. Las dimensiones para medir el desempeño laboral son: la motivación laboral, Interrelación con los compañeros e identificación.	La presente variable estuvo representada por 4 dimensiones 1. desenvolvimiento 2. Capacidad laboral; 3. eficacia; 4. perfil del trabajador, las cuales fueron medidas mediante una escala ordinal.	Desenvolvimiento	Habilidades individuales	En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional.	1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Regularment e, 4. Casi Siempre, 5. Siempre
					Los monitores que se realizan influyen en la calidad de su trabajo	
				Comunicación abierta y directa	El acompañamiento recibido influye en la calidad de su trabajo	
					El desempeño en su trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.	
				Bienestar en el centro de labores	Su trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución.	
					Se considera coparticipe de los éxitos de la institución	
			Capacidad laboral	Puesto de trabajo	Asimila la información recibida sobre gestión pública para actualizar los conocimientos de su trabajo	
					Las funciones desempeñadas son afines para el área en que se desempeña	
					Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña	
				Conocimientos en gestión Pública	Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño	
					Se siente recompensado por las funciones que desempeña	
					Su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas	
			Eficacia	Percepción del trabajo	Su trabajo es acorde con la misión institucional	
					Su trabajo es acorde con la visión institucional	
				Metas alcanzadas	Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional.	
					Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos	
				Conocimiento del puesto de trabajo	Es capaz de tomar riesgos laborales	
					Actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña	
			Perfil del trabajador	Edad	Se capacita continuamente para mejorar su trabajo	
					Su experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores	
Identificación con la empresa	Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse					
	Comparte con los compañeros sus aprendizajes					
		Transmite confianza a sus compañeros de trabajo				
		Se siente orgulloso de trabajar en esta institución				

2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>General: ¿Qué relación existe el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022?</p> <p>Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se relaciona la estructura organizacional y el desempeño en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2022? 2. ¿Cómo se relaciona la autonomía y el desempeño en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2022? 3. ¿Cómo se relaciona las relaciones interpersonales y el desempeño en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2022? 4. ¿Cómo se relaciona la recompensa y el desempeño en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2022? 5. ¿Cómo se relaciona la identidad organizacional y el desempeño en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2022? 	<p style="text-align: center;">Clima Organizacional</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Desempeño Laboral</p>	<p>General: Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2022.</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Establecer la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022 (2) Establecer la relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022 (3) Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022 (4) Establecer la relación entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022. (5) Establecer la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022. 	<p>General: El Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local, Huaraz, 2022.</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe una relación directa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022 2. Existe una relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022; 3. Existe una relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022 4. Existe una relación entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022. 5. Existe una relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2022. 	<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p style="text-align: center;">Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Población: 37 trabajadores Muestra: 37 trabajadores</p> <p>Técnicas recolección de datos: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>

3. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA UGEL HUARAZ SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Se presentará un cuestionario preparado para alcanzar los datos sobre Clima organizacional y desempeño laboral en la Ugel Huaraz. Es necesario determinar la respuesta adecuada.

Agradeciendo su apoyo y cortesía.

DATOS DESCRIPTIVOS

Se debe completar lo solicitado de acuerdo a las condiciones expuestas:

1. Sexo : Hombre Mujer
2. Edad :
3. Estado Civil:
Soltero Conviviente Casado Divorciado Viudo
4. ¿Cuál es su grado de instrucción? (marque con una x)
() Educación superior universitaria en curso o incompleta
() Educación superior universitaria completa
() Educación superior universitaria Posgrado
5. Condición laboral:
Nombrado Plazo fijo Plazo indeterminado
6. Ocupación o cargo laboral actual:
7. Tiempo de permanencia
0 – 5 años
6 – 10 años
11- 20 años
+ de 20 años

Estimados Colaboradores:

1. En la siguiente declaración, ingrese una X para el valor de la casilla que coincida con usted. Responda indicando la frase que mejor describe la situación actual. Gracias por su honestidad por los resultados reales. Recuerde que esto es completamente anónimo. Muchísimas gracias. las sucesivas propuestas marquen con una X en el valor del casillero que según usted pertenezca. Conteste marcando la que

mejor refiera su contexto actual. Corresponderé su franqueza para conseguir efectos reales. Recordar que es completamente anónimo. Correspondo de antemano su apoyo.

Responder: 1). Nunca, 2). Casi nunca, 3). Regularmente, 4). Casi Siempre, 5). Siempre

Clima Organizacional						
N°	Preguntas / Dimensión	1	2	3	4	5
	Estructura organizacional					
P1	Cumple con las políticas y/o reglamentos vigentes de la institución.					
P2	Cumple con sus funciones y responsabilidades están claramente definidas					
P3	Estoy conforme con las reglas establecidas por la institución?					
P4	Cumple con las metas que le fija su jefe siendo razonables en el cumplimiento de su tarea					
P5	Cumple con los procedimientos de su área que le ayudan a la realización de sus funciones					
	Autonomía					
P6	Realiza con libertad sus funciones de la forma adecuada y según su criterio					
P7	Mi iniciativa es tomado en cuenta en la institución					
P8	Soy responsable del trabajo que realizo					
P9	Tomo decisiones en ciertos aspectos relevantes					
	Relaciones interpersonales					
P10	Realizan trabajos en equipo entre los miembros de la institución y se ayudan los unos a los otros					
P11	Me siento reconfortado en la institución					
P12	Recibo el apoyo de mis compañeros en el momento preciso					
P13	Trabajo en un ambiente ideal para desempeñar mis funciones junto a mis compañeros					
P14	Tengo confianza con mis compañeros de trabajo					
P15	Brindo mi opinión para ayudar a tomar decisiones					
P16	Recibo un trato justo por parte de los directivos de la entidad.					
	Recompensa					
P17	Me capacitan para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
P18	Recibo una felicitación cuando realizo bien mi trabajo					
P19	Siento que mi esfuerzo es recompensado como debería ser					
P20	Me motivan con recompensas económicas frente al logro de mis metas					
P21	Realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución					
	Identidad organizacional					
P22	Me siento parte de esta institución					

P23	Presento propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
P24	Considero importante mi contribución en esta institución					
P25	Estoy consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución					
P26	Disfruto trabajar en la institución					

Responder: 1). Nunca, 2). Casi nunca, 3). Regularmente, 4). Casi Siempre, 5). Siempre

Desempeño Laboral						
N°	Preguntas/ Dimensiones	1	2	3	4	5
	Desenvolvimiento					
P27	Me permiten en mi trabajo desarrollarme profesionalmente					
P28	Mi calidad de mi trabajo se ve reflejado en la institución					
P29	Me acompañan permanentemente en mis labores diarias					
P30	Mi desempeño en mi trabajo es calificado como el de cualquier otro compañero.					
P31	Mi trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución.					
P32	Participa en los éxitos de la institución					
	Capacidad laboral					
P33	Asimila la información recibida sobre gestión pública para actualizar los conocimientos de su trabajo					
P34	Mis funciones desempeñadas son afines para el área en que se desempeño					
P35	Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña					
P36	Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño					
P37	Siento que me recompensan por las funciones que desempeño					
P38	Mi trabajo es valorado y reconocido por sus colegas					
	Eficacia					
P39	Mi trabajo es acorde con la misión institucional					
P40	Mi trabajo es acorde con la visión institucional					
P41	Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional.					
P42	Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos					
P43	Es capaz de tomar riesgos laborales					
P44	Actúo con responsabilidad ante las tareas que desempeña					
	Perfil del trabajador					
P45	Me capacitan continuamente para mejorar su trabajo					
P46	Mi experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores					
P47	Mis actividades en las que trabajo, permiten aprender y desarrollarme					

P48	Comparto con los compañeros mis aprendizajes					
P49	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo					
P50	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución					

Gracias

4. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Prueba de confiabilidad – Alfa De Cronbach

I. Datos informativos:

1. Investigador: Julca Gilrado Rosalinda Julia
2. Muestra Piloto: 10
3. Número de ítems: 26
4. Número de unidades muestrales: 10

Datos recolectados ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA PROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

BASE DE DATOS																													
CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH																													
Variable	CLIMA ORGANIZACIONAL																										SUMA		
	dimens ion	Estructura organizacional					Autonomía					Relaciones interpersonales					Recompensa					Identidad organizacional							
ID	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26			
1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
6	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	
9	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Varianza	0.2	0.4	0.5	0.2	0.4	0.4	0.6	0.6	0.4	0.4	0.8	0.6	0.8	0.2	0.6	0.4	0.3	0.4	0.4	0.6	0.6	0.3	0.4	0.4	0.6	0.6	0.3	0.4	
Sumatoria de Varianza de la suma	12.1400000000																										111		
	197.36																										83		

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:	
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$	
$\alpha =$	$\frac{26}{25} \left(1 - \frac{12.140}{197.36} \right)$
$\alpha =$	$1.04 \left(1 - 0.0615 \right)$
$\alpha =$	$1.04 \left(0.938488 \right)$
$\alpha =$	0.976

II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Valido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

III. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
,976	26

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach para los servidores públicos donde fueron encuestados sobre el cuestionario del clima organizacional mostrando el coeficiente 0,976, señalando muy alta confiabilidad de la herramienta.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de confiabilidad – Alfa De Cronbach

I. Datos informativos:

1. Investigador: Julca Gilrado Rosalinda Julia
2. Muestra Piloto: 10
3. Número de ítems: 24
4. Número de unidades muestrales: 10

Datos recolectados ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA PROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

BASE DE DATOS																										
CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH																										
Variable	DESEMPEÑO LABORAL																									SUMA
	dimens ion	Desarrollamiento					Cpacidad laboral					Eficacia					Perfil del trabajador									
ID	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	A48	A49	A50		
5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	101	
	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	75	
	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	87	
	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	83
	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	92
	6	4	4	4	3	4	2	2	2	5	5	5	5	3	4	2	2	5	2	4	4	5	5	4	5	90
	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
	8	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	63
	9	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	90
	10	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	87
Varianza	0.4	0.4	0.2	0.2	0.5	0.7	0.4	0.4	0.4	0.5	0.7	0.6	0.7	0.4	0.7	1.2	0.6	0.6	0.6	0.4	0.6	0.7	0.2	0.4		
Sumatoria de Varianza de la suma	12.4																									
	111																									
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$ </div>																										
$\alpha =$						$\frac{24}{23}$											$1 - \frac{12.440}{111.00}$									
$\alpha =$						1.043											$1 - 0.1121$									
$\alpha =$						1.043											0.887928									
$\alpha =$						0.927																				

II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Valido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

III. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
,927	24

IV. Interpretación

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach donde los servidores públicos encuestados con el cuestionario de desempeño laboral, muestra el coeficiente 0.927. Esto señala que el dispositivo es confiable.

5. Validacion de expertos

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS**

ANEXO 1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Clima Organizacional	Según, Jáuregui y Louffat (2019) es la percepción de cada integrante de una organización, sobre los factores organizacionales, estos factores generan influencia en la satisfacción y productividad de los colaboradores en una organización.	El cuestionario se utilizará como herramienta para medir la variable clima laboral y las dimensiones: relaciones interpersonales, cohesión grupal, involucramiento de las tareas, autonomía para la toma de decisiones, motivación laboral, el cual serán medidas por la escala ordinal.	Estructura organizacional	Conocimiento sobre las políticas y reglamentos de la institución pública	Las políticas y/o reglamentos vigentes de la institución pública facilitan el cumplimiento de mi desempeño	1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Regularmente, 4. Casi Siempre, 5. Siempre
				Mis funciones y responsabilidades están claramente definidas		
				Métodos	Estoy conforme con las reglas establecidas por la institución	
			Autonomía	Tipo de información más relevante en la toma de decisiones	Las metas que me fija mi jefe son razonables para que realice mi tarea	
				Autodeterminación	Los procedimientos en mi área ayudan a la realización de mis funciones	
				Responsabilidad	Tengo la libertad de realizar mis funciones de la forma adecuada y según mi criterio	
			Relaciones interpersonales	Relaciones entre los trabajadores	Me es permitido tomar iniciativas propias al cargo	
				Cooperación y ayuda mutua	Soy responsable del trabajo que realizo	
					Las personas que trabajan en la institución nos ayudamos los unos a los otros	
					Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí	
				Confianza entre el personal	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	
					El ambiente creado por mis compañeros, es ideal para desempeñar mis funciones	
			Tengo confianza con sus compañeros de trabajo			
			Recompensa	Comunicación entre los trabajadores	Mi jefe pide mi opinión para ayudarlo a tomar decisiones	
				Sistema de capacitaciones	Creo recibir un trato justo por parte de los directivos de la entidad.	
La entidad me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades						
Recibo una felicitación cuando realizo bien mi trabajo						
Siento que mi esfuerzo es recompensado como debería ser						

				Estímulos a los mejores desempeños	Mi jefe me motiva con recompensas económicas frente al logro de mis metas Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución	
			Identidad organizacional	Compromiso con la institución	Me siento parte de esta institución? Presento propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo Considero importante mi contribución en esta institución	
				Implicancia y pertinencia satisfacción por la labor realizada	Estoy consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución Disfruto trabajar en la institución	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño Laboral	Desde la perspectiva de Chiavenato (2017) precisa que es el comportamiento del colaborador que tiene como fin, cumplir metas y objetivos de una institución. También se considera las capacidades, habilidades y cualidades para realizar un trabajo eficiente. Las dimensiones para medir el desempeño laboral son: la motivación laboral, Interrelación con los compañeros e identificación.	La presente variable estuvo representada por 4 dimensiones 1. desenvolvimiento 2. Capacidad laboral; 3. eficacia; 4. perfil del trabajador, las cuales fueron medidas mediante una escala ordinal.	Desenvolvimiento	Habilidades individuales	En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional.	1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Regularmente, 4. Casi Siempre, 5. Siempre
					Los monitores que se realizan influyen en la calidad de su trabajo	
				Comunicación abierta y directa	El acompañamiento recibido influye en la calidad de su trabajo	
					El desempeño en su trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.	
			Bienestar en el centro de labores	Su trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución.		
				Se considera coparticipe de los éxitos de la institución		
			Capacidad laboral	Puesto de trabajo	Asimila la información recibida sobre gestión pública para actualizar los conocimientos de su trabajo	
					Las funciones desempeñadas son afines para el área en que se desempeña	
				Conocimientos en gestión Pública	Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña	
					Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño	
			Eficacia	Percepción del trabajo	Se siente recompensado por las funciones que desempeña	
					Su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas	
				Metas alcanzadas	Su trabajo es acorde con la misión institucional	
					Su trabajo es acorde con la visión institucional	
				Conocimiento del puesto de trabajo	Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional.	
					Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos	
			Perfil del trabajador	Edad	Es capaz de tomar riesgos laborales	
					Actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña	
				Identificación con la empresa	Se capacita continuamente para mejorar su trabajo	
					Su experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores	
		Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse				
		Comparte con los compañeros sus aprendizajes				
		Transmite confianza a sus compañeros de trabajo				
		Se siente orgulloso de trabajar en esta institución				

3. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA UGEL HUARAZ SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Se presentará un cuestionario preparado para alcanzar los datos sobre Clima organizacional y desempeño laboral en la Ugel Huaraz. Es necesario determinar la respuesta adecuada.

Agradeciendo su apoyo y cortesía.

DATOS DESCRIPTIVOS

Se debe completar lo solicitado de acuerdo a las condiciones expuestas:

8. Sexo : Hombre Mujer
9. Edad:
10. Estado Civil:
- Soltero Conviviente Casado Divorciado Viudo
11. ¿Cuál es su grado de instrucción? (marque con una x)
- () Educación superior universitaria en curso o incompleta
- () Educación superior universitaria completa
- () Educación superior universitaria Posgrado
12. Condición laboral:
- Nombrado Plazo fijo Plazo indeterminado
13. Ocupación o cargo laboral actual:
14. Tiempo de permanencia
- 0 – 5 años
- 6 – 10 años
- 11- 20 años
- + de 20 años

Estimados Colaboradores:

2. En la siguiente declaración, ingrese una X para el valor de la casilla que coincida con usted. Responda indicando la frase que mejor describe la situación actual. Gracias por su honestidad por los resultados reales. Recuerde que esto es completamente anónimo. Muchísimas gracias. las sucesivas propuestas marquen con una X en el valor del casillero que según usted pertenezca. Conteste marcando la que mejor refiera su contexto actual. Corresponderé su franqueza para conseguir efectos reales. Recordar que es completamente anónimo. Correspondo de antemano su apoyo.

Responder: 1). Nunca, 2). Casi nunca, 3). Regularmente, 4). Casi Siempre, 5). Siempre

Clima Organizacional						
N°	Preguntas / Dimensión	1	2	3	4	5
	Estructura organizacional					
P1	Cumple con las políticas y/o reglamentos vigentes de la institución.					
P2	Acata las funciones y responsabilidades están claramente definidas					
P3	¿Estoy conforme con las reglas establecidas por la institución?					
P4	Concluye con las metas que le fija su jefe siendo razonables en el cumplimiento de su tarea					
P5	Realiza los procedimientos de su área que le ayudan a la realización de sus funciones					
	Autonomía					
P6	Realiza con libertad sus funciones de la forma adecuada y según su criterio					
P7	Mi iniciativa es tomado en cuenta en la institución					
P8	Soy responsable del trabajo que realizo					
P9	Tomo decisiones en ciertos aspectos relevantes					
	Relaciones interpersonales					
P10	Realizan trabajos en equipo entre los miembros de la institución y se ayudan los unos a los otros					
P11	Me siento reconfortado en la institución					
P12	Recibo el apoyo de mis compañeros en el momento preciso					
P13	Trabajo en un ambiente ideal para desempeñar mis funciones junto a mis compañeros					
P14	Tengo confianza con mis compañeros de trabajo					
P15	Brindo mi opinión para ayudar a tomar decisiones					
P16	Recibo un trato justo por parte de los directivos de la entidad.					
	Recompensa					
P17	Me capacitan para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
P18	Recibo una felicitación cuando realizo bien mi trabajo					
P19	Siento que mi esfuerzo es recompensado como debería ser					
P20	Me motivan con recompensas económicas frente al logro de mis metas					
P21	Realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución					
	Identidad organizacional					
P22	Me siento parte de esta institución					
P23	Presento propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
P24	Considero importante mi contribución en esta institución					
P25	Estoy consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución					
P26	Disfruto trabajar en la institución					

Responder: 1). Nunca, 2). Casi nunca, 3). Regularmente, 4). Casi Siempre, 5). Siempre

Desempeño Laboral						
N°	Preguntas/ Dimensiones	1	2	3	4	5
	Desenvolvimiento					
P27	Me permiten en mi trabajo desarrollarme profesionalmente					
P28	La calidad de mi trabajo se ve reflejado en la institución					
P29	Recibo permanentemente apoyo en mis labores diarias					
P30	Mi desempeño en mi trabajo es calificado como el de cualquier otro compañero.					
P31	El trabajo que desarrollo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución.					
P32	Participa en los éxitos de la institución					
	Capacidad laboral					
P33	Asimila la información recibida sobre gestión pública para actualizar los conocimientos de su trabajo					
P34	Mis funciones desempeñadas son afines para el área en que se desempeño					
P35	Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña					
P36	Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño					
P37	Siento que me recompensan por las funciones que desempeño					
P38	Mi trabajo es valorado y reconocido por sus colegas					
	Eficacia					
P39	Mi trabajo está acorde con la misión institucional					
P40	Mi trabajo está acorde con la visión institucional					
P41	Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional.					
P42	Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos					
P43	Es capaz de tomar riesgos laborales					
P44	Actúo con responsabilidad ante las tareas que desempeña					
	Perfil del trabajador					
P45	Recibo capacitación continuamente para mejorar su trabajo					
P46	Mi experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores					
P47	Las actividades en las que trabajo, permiten aprender y desarrollarme cada vez más.					
P48	Comparto con los compañeros mis aprendizajes					
P49	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo					
P50	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución					

Gracias

Anexo 5. Ficha de evaluación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: YESENIA MARGOT AVILA ALCALDE

Fecha: 28/11/2022 . Especialidad: LIC. EN ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Cultura organizacional y desempeño laboral.**

Autor del instrumento: JULCA GILRADO ROSALINDA JULIA

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel,
Huaraz, 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20

Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					72	120
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)						0.96

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{0.96} = \boxed{1}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto

Mg. Yesenia Ávila Alcalde

DNI. 32974960

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS**

ANEXO 1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Clima Organizacional	Según, Jáuregui y Louffat (2019) es la percepción de cada integrante de una organización, sobre los factores organizacionales, estos factores generan influencia en la satisfacción y productividad de los colaboradores en una organización.	El cuestionario se utilizará como herramienta para medir la variable clima laboral y las dimensiones: relaciones interpersonales, cohesión grupal, involucramiento de las tareas, autonomía para la toma de decisiones, motivación laboral, el cual serán medidas por la escala ordinal.	Estructura organizacional	Conocimiento sobre las políticas y reglamentos de la institución pública	Las políticas y/o reglamentos vigentes de la institución pública facilitan el cumplimiento de mi desempeño	1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Regularmente, 4. Casi Siempre, 5. Siempre
				Mis funciones y responsabilidades están claramente definidas		
				Métodos	Estoy conforme con las reglas establecidas por la institución	
			Autonomía	Tipo de información más relevante en la toma de decisiones	Las metas que me fija mi jefe son razonables para que realice mi tarea	
				Autodeterminación	Los procedimientos en mi área ayudan a la realización de mis funciones	
				Responsabilidad	Tengo la libertad de realizar mis funciones de la forma adecuada y según mi criterio	
			Relaciones interpersonales	Relaciones entre los trabajadores	Me es permitido tomar iniciativas propias al cargo	
				Cooperación y ayuda mutua	Soy responsable del trabajo que realizo	
					Las personas que trabajan en la institución nos ayudamos los unos a los otros	
					Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí	
				Confianza entre el personal	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	
					El ambiente creado por mis compañeros, es ideal para desempeñar mis funciones	
			Tengo confianza con sus compañeros de trabajo			
			Recompensa	Comunicación entre los trabajadores	Mi jefe pide mi opinión para ayudarlo a tomar decisiones	
				Sistema de capacitaciones	Creo recibir un trato justo por parte de los directivos de la entidad.	
La entidad me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades						
Recibo una felicitación cuando realizo bien mi trabajo						
Siento que mi esfuerzo es recompensado como debería ser						

				Estímulos a los mejores desempeños	Mi jefe me motiva con recompensas económicas frente al logro de mis metas Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución	
			Identidad organizacional	Compromiso con la institución	Me siento parte de esta institución? Presento propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo Considero importante mi contribución en esta institución	
				Implicancia y pertinencia satisfacción por la labor realizada	Estoy consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución Disfruto trabajar en la institución	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño Laboral	Desde la perspectiva de Chiavenato (2017) precisa que es el comportamiento del colaborador que tiene como fin, cumplir metas y objetivos de una institución. También se considera las capacidades, habilidades y cualidades para realizar un trabajo eficiente. Las dimensiones para medir el desempeño laboral son: la motivación laboral, Interrelación con los compañeros e identificación.	La presente variable estuvo representada por 4 dimensiones 1. desenvolvimiento 2. Capacidad laboral; 3. eficacia; 4. perfil del trabajador, las cuales fueron medidas mediante una escala ordinal.	Desenvolvimiento	Habilidades individuales	En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional.	1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Regularmente, 4. Casi Siempre, 5. Siempre
					Los monitores que se realizan influyen en la calidad de su trabajo	
				Comunicación abierta y directa	El acompañamiento recibido influye en la calidad de su trabajo	
					El desempeño en su trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.	
			Bienestar en el centro de labores	Su trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución.		
				Se considera coparticipe de los éxitos de la institución		
			Capacidad laboral	Puesto de trabajo	Asimila la información recibida sobre gestión pública para actualizar los conocimientos de su trabajo	
					Las funciones desempeñadas son afines para el área en que se desempeña	
				Conocimientos en gestión Pública	Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña	
					Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño	
			Eficacia	Percepción del trabajo	Se siente recompensado por las funciones que desempeña	
					Su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas	
				Metas alcanzadas	Su trabajo es acorde con la misión institucional	
					Su trabajo es acorde con la visión institucional	
				Conocimiento del puesto de trabajo	Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional.	
					Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos	
			Perfil del trabajador	Edad	Es capaz de tomar riesgos laborales	
					Actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña	
				Identificación con la empresa	Se capacita continuamente para mejorar su trabajo	
					Su experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores	
		Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse				
		Comparte con los compañeros sus aprendizajes				
		Transmite confianza a sus compañeros de trabajo				
		Se siente orgulloso de trabajar en esta institución				

4. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA UGEL HUARAZ SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Se presentará un cuestionario preparado para alcanzar los datos sobre Clima organizacional y desempeño laboral en la Ugel Huaraz. Es necesario determinar la respuesta adecuada.

Agradeciendo su apoyo y cortesía.

DATOS DESCRIPTIVOS

Se debe completar lo solicitado de acuerdo a las condiciones expuestas:

15. Sexo : Hombre Mujer
16. Edad:
17. Estado Civil:
- Soltero Conviviente Casado Divorciado Viudo
18. ¿Cuál es su grado de instrucción? (marque con una x)
- () Educación superior universitaria en curso o incompleta
- () Educación superior universitaria completa
- () Educación superior universitaria Posgrado
19. Condición laboral:
- Nombrado Plazo fijo Plazo indeterminado
20. Ocupación o cargo laboral actual:
21. Tiempo de permanencia
- 0 – 5 años
- 6 – 10 años
- 11- 20 años
- + de 20 años

Estimados Colaboradores:

3. En la siguiente declaración, ingrese una X para el valor de la casilla que coincida con usted. Responda indicando la frase que mejor describe la situación actual. Gracias por su honestidad por los resultados reales. Recuerde que esto es completamente anónimo. Muchísimas gracias. las sucesivas propuestas marquen con una X en el valor del casillero que según usted pertenezca. Conteste marcando la que mejor refiera su contexto actual. Corresponderé su franqueza para conseguir efectos reales. Recordar que es completamente anónimo. Correspondo de antemano su apoyo.

Responder: 1). Nunca, 2). Casi nunca, 3). Regularmente, 4). Casi Siempre, 5). Siempre

Clima Organizacional						
N°	Preguntas / Dimensión	1	2	3	4	5
	Estructura organizacional					
P1	Cumple con las políticas y/o reglamentos vigentes de la institución.					
P2	Acata las funciones y responsabilidades están claramente definidas					
P3	¿Estoy conforme con las reglas establecidas por la institución?					
P4	Concluye con las metas que le fija su jefe siendo razonables en el cumplimiento de su tarea					
P5	Realiza los procedimientos de su área que le ayudan a la realización de sus funciones					
	Autonomía					
P6	Realiza con libertad sus funciones de la forma adecuada y según su criterio					
P7	Mi iniciativa es tomado en cuenta en la institución					
P8	Soy responsable del trabajo que realizo					
P9	Tomo decisiones en ciertos aspectos relevantes					
	Relaciones interpersonales					
P10	Realizan trabajos en equipo entre los miembros de la institución y se ayudan los unos a los otros					
P11	Me siento reconfortado en la institución					
P12	Recibo el apoyo de mis compañeros en el momento preciso					
P13	Trabajo en un ambiente ideal para desempeñar mis funciones junto a mis compañeros					
P14	Tengo confianza con mis compañeros de trabajo					
P15	Brindo mi opinión para ayudar a tomar decisiones					
P16	Recibo un trato justo por parte de los directivos de la entidad.					
	Recompensa					
P17	Me capacitan para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
P18	Recibo una felicitación cuando realizo bien mi trabajo					
P19	Siento que mi esfuerzo es recompensado como debería ser					
P20	Me motivan con recompensas económicas frente al logro de mis metas					
P21	Realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución					
	Identidad organizacional					
P22	Me siento parte de esta institución					
P23	Presento propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
P24	Considero importante mi contribución en esta institución					
P25	Estoy consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución					
P26	Disfruto trabajar en la institución					

Responder: 1). Nunca, 2). Casi nunca, 3). Regularmente, 4). Casi Siempre, 5). Siempre

Desempeño Laboral						
N°	Preguntas/ Dimensiones	1	2	3	4	5
	Desenvolvimiento					
P27	Me permiten en mi trabajo desarrollarme profesionalmente					
P28	La calidad de mi trabajo se ve reflejado en la institución					
P29	Recibo permanentemente apoyo en mis labores diarias					
P30	Mi desempeño en mi trabajo es calificado como el de cualquier otro compañero.					
P31	El trabajo que desarrollo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución.					
P32	Participa en los éxitos de la institución					
	Capacidad laboral					
P33	Asimila la información recibida sobre gestión pública para actualizar los conocimientos de su trabajo					
P34	Mis funciones desempeñadas son afines para el área en que se desempeño					
P35	Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña					
P36	Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño					
P37	Siento que me recompensan por las funciones que desempeño					
P38	Mi trabajo es valorado y reconocido por sus colegas					
	Eficacia					
P39	Mi trabajo está acorde con la misión institucional					
P40	Mi trabajo está acorde con la visión institucional					
P41	Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional.					
P42	Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos					
P43	Es capaz de tomar riesgos laborales					
P44	Actúo con responsabilidad ante las tareas que desempeña					
	Perfil del trabajador					
P45	Recibo capacitación continuamente para mejorar su trabajo					
P46	Mi experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores					
P47	Las actividades en las que trabajo, permiten aprender y desarrollarme cada vez más.					
P48	Comparto con los compañeros mis aprendizajes					
P49	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo					
P50	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución					

Gracias

Anexo 5. Ficha de evaluación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

IV. Información General:

Nombres y apellidos del validador: JESSICA FABIOLA LUIS MENACHO

Fecha: 28/11/2022 . Especialidad: CONTADOR PUBLICO

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Cultura organizacional y desempeño laboral.**

Autor del instrumento: JULCA GILRADO ROSALINDA JULIA

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel,
Huaraz, 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

V. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20

Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial						54
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)						0.97

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

VI. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{0.97} = \boxed{1}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Firma del Experto

Mg. Jessica Fabiola Luis Menacho

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS**

ANEXO 1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición		
Clima Organizacional	Según, Jáuregui y Louffat (2019) es la percepción de cada integrante de una organización, sobre los factores organizacionales, estos factores generan influencia en la satisfacción y productividad de los colaboradores en una organización.	El cuestionario se utilizará como herramienta para medir la variable clima laboral y las dimensiones: relaciones interpersonales, cohesión grupal, involucramiento de las tareas, autonomía para la toma de decisiones, motivación laboral, el cual serán medidas por la escala ordinal.	Estructura organizacional	Conocimiento sobre las políticas y reglamentos de la institución pública	Las políticas y/o reglamentos vigentes de la institución pública facilitan el cumplimiento de mi desempeño	1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Regularmente, 4. Casi Siempre, 5. Siempre		
				Mis funciones y responsabilidades están claramente definidas				
				Métodos	Estoy conforme con las reglas establecidas por la institución			
			Autonomía	Tipo de información más relevante en la toma de decisiones	Las metas que me fija mi jefe son razonables para que realice mi tarea			
				Autodeterminación	Los procedimientos en mi área ayudan a la realización de mis funciones			
				Responsabilidad	Tengo la libertad de realizar mis funciones de la forma adecuada y según mi criterio			
			Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	Relaciones entre los trabajadores		Me es permitido tomar iniciativas propias al cargo	
					Cooperación y ayuda mutua		Soy responsable del trabajo que realizo	
					Confianza entre el personal		Se me brinda la oportunidad de tomar decisiones	
				Recompensa	Sistema de capacitaciones		Comunicación entre los trabajadores	Las personas que trabajan en la institución nos ayudamos los unos a los otros
							Recibo una felicitación cuando realizo bien mi trabajo	Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí
							Siento que mi esfuerzo es recompensado como debería ser	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito

				Estímulos a los mejores desempeños	Mi jefe me motiva con recompensas económicas frente al logro de mis metas Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución	
			Identidad organizacional	Compromiso con la institución	Me siento parte de esta institución? Presento propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo Considero importante mi contribución en esta institución	
				Implicancia y pertinencia satisfacción por la labor realizada	Estoy consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución Disfruto trabajar en la institución	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño Laboral	Desde la perspectiva de Chiavenato (2017) precisa que es el comportamiento del colaborador que tiene como fin, cumplir metas y objetivos de una institución. También se considera las capacidades, habilidades y cualidades para realizar un trabajo eficiente. Las dimensiones para medir el desempeño laboral son: la motivación laboral, Interrelación con los compañeros e identificación.	La presente variable estuvo representada por 4 dimensiones 1. desenvolvimiento 2. Capacidad laboral; 3. eficacia; 4. perfil del trabajador, las cuales fueron medidas mediante una escala ordinal.	Desenvolvimiento	Habilidades individuales	En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional.	1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Regularmente, 4. Casi Siempre, 5. Siempre
					Los monitores que se realizan influyen en la calidad de su trabajo	
				Comunicación abierta y directa	El acompañamiento recibido influye en la calidad de su trabajo	
					El desempeño en su trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.	
			Bienestar en el centro de labores	Su trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución.		
				Se considera coparticipe de los éxitos de la institución		
			Capacidad laboral	Puesto de trabajo	Asimila la información recibida sobre gestión pública para actualizar los conocimientos de su trabajo	
					Las funciones desempeñadas son afines para el área en que se desempeña	
				Conocimientos en gestión Pública	Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña	
					Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño	
			Eficacia	Percepción del trabajo	Se siente recompensado por las funciones que desempeña	
					Su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas	
				Metas alcanzadas	Su trabajo es acorde con la misión institucional	
					Su trabajo es acorde con la visión institucional	
				Conocimiento del puesto de trabajo	Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional.	
					Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos	
			Perfil del trabajador	Edad	Es capaz de tomar riesgos laborales	
					Actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña	
				Identificación con la empresa	Se capacita continuamente para mejorar su trabajo	
					Su experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores	
		Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse				
		Comparte con los compañeros sus aprendizajes				
		Transmite confianza a sus compañeros de trabajo				
		Se siente orgulloso de trabajar en esta institución				

Anexo 5. Ficha de evaluación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

VII. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carlos Manuel González Chávez

Fecha: 13 de diciembre 2022. Especialidad: Doctor en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Cultura organizacional y desempeño laboral.**

Autor del instrumento: JULCA GILRADO ROSALINDA JULIA

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel, Huaraz, 2022.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

VIII. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico				18	

	científico del tema de estudios?					
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					54	140
						0.97

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados _____

IX. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{0.97} = \boxed{1}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Doctor en Administración
DNI.: 10588687

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel,
Huaraz, 2022
por Rosalinda Julca Giraldo

Fecha de entrega: 10-ene-2023 10:12a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1990755113

Nombre del archivo: INFORME_DE_TESIS_ROSALINDA_JULCA_10012023.docx (661.43K)

Total de palabras: 18105

Total de caracteres: 106557



Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel, Huaraz, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

29

26%

13%

18%

INDICE
DE
SIMILITU
D

FUENTES DE INTERNET

PUBLICACIONES

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet

9%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo
Trabajo del estudiante

7%

3

hdl.handle.net
Fuente de
Internet

2%

repositorio.usanpedro.edu.pe

1%

4

Fuente de
Internet

5

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del
estudiante

1%

6

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de
Internet

1%

7

www.slideshare.net

Fuente de
Internet

1%

8

repositorio.udh.edu.pe

1%

7.- Formulario de Repositorio institucional



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
JULCA GIRALDO ROSALINDA JULIA		45264925	juliajulcagiraldo@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>	Doctorado		
4. Título del Documento de Investigación			
Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL, Huaraz, 2022.			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ² (Info:eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/>	Acceso restringido ³ (Info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶



Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	30	09	2024

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 003-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso B.2.
- Ley N° 30125: Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencias, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 036-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CD/INCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales- RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, n.º. 32.3).