

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACION Y HUMANIDADES



**Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en
la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.**

Informe de Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

Autor

Culqui Cubas, Carlos Alberto

Asesor

Angeles Morales, Julio César

Código Orcid.: 0000-0002-7470-8154

CAJAMARCA - PERU

2024

Índice general

Tema	Pág.
Índice general	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras	iii
Palabras clave	iv
Constancia de originalidad	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	49
Resultados	53
Análisis y discusión	74
Conclusiones	81
Recomendaciones	83
Referencias bibliográficas	84
Anexos	91

Índice de tablas

Tabla	Título	Pág.
Tabla 1	Definición de Organización	23
Tabla 2	Definición de Clima Organizacional	30
Tabla 3	Cuadro de asignación de Personal de la Unidad de Gestión Local	51
Tabla 4	Prueba de confiabilidad de la encuesta de clima organizacional	52
Tabla 5	Prueba de confiabilidad de la encuesta de desempeño laboral	52
Tabla 6	Nivel de la variable clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	53
Tabla 7	Clima organizacional en su dimensión: Autonomía en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	54
Tabla 8	Clima organizacional en su dimensión: Comunicación en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	54
Tabla 9	Clima organizacional en su dimensión: Liderazgo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	55
Tabla 10	Clima organizacional en su dimensión: Recompensa y Consideración en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	56
Tabla 11	Clima organizacional en su dimensión: Identidad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	56
Tabla 12	Clima organizacional en su dimensión: Motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	57
Tabla 13	Clima organizacional en su dimensión: Equidad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	58
Tabla 14	Clima organizacional en su dimensión: Apoyo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	58
Tabla 15	Variable: Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	59
Tabla 16	Desempeño laboral en su dimensión: Productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	60

Tabla 17	Desempeño laboral en su dimensión: Calidad del trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	60
Tabla 18	Desempeño laboral en su dimensión: Conocimiento del trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	61
Tabla 19	Desempeño laboral en su dimensión: Cooperación en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	62
Tabla 20	Desempeño laboral en su dimensión: Desarrollo del talento en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	62
Tabla 21	Desempeño laboral en su dimensión: Creatividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	63
Tabla 22	Prueba de normalidad para las variables de estudio: clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca	64
Tabla 23	Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	65
Tabla 24	Correlación entre la dimensión autonomía y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	66
Tabla 25	Correlación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	67
Tabla 26	Correlación entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	68
Tabla 27	Correlación entre la dimensión recompensa y consideración, y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	69
Tabla 28	Correlación entre la dimensión identidad y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	70
Tabla 29	Correlación entre la dimensión motivación y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	71
Tabla 30	Correlación entre la dimensión equidad y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	72
Tabla 31	Correlación entre la dimensión apoyo y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	73

Índice de figuras

Figura	Título	Pág.
Figura 1	Niveles de la variable Clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	53
Figura 2	Niveles de la dimensión Autonomía en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	54
Figura 3	Niveles de la dimensión Comunicación en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	55
Figura 4	Niveles de la dimensión Liderazgo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	55
Figura 5	Niveles de la dimensión Recompensa y Consideración en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	56
Figura 6	Niveles de la variable Identidad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	57
Figura 7	Niveles de la dimensión Motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	57
Figura 8	Niveles de la dimensión Equidad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	58
Figura 9	Niveles de la dimensión de Apoyo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	59
Figura 10	Niveles de la variable Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	59
Figura 11	Niveles de la dimensión Productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	60
Figura 12	Niveles de la dimensión Calidad del trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	61
Figura 13	Niveles de la dimensión Conocimiento del trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	61

Figura 14	Niveles de la dimensión Cooperación en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	62
Figura 15	Niveles de la dimensión Desarrollo del talento en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	63
Figura 16	Niveles de la dimensión Creatividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024	63

Palabras Clave

Tema	Clima laboral, desempeño laboral
Especialidad	Gestión de la educación

Keywords:

Theme	Work climate, work performance
Specialty	Education management

Línea de investigación:

Línea de programa	Gestión de la educación
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Otras Ciencias de la Educación
Disciplina	Ciencias sociales, interdisciplinaria

Constancia de originalidad



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 el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024." del (a) estudiante: **CULQUI CUBAS CARLOS ALBERTO**, identificado(a) con Código N° **2819100086**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, 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, 14 de octubre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



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

Título

**Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en
la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.**

Resumen

En el presente trabajo de investigación, del cual tuvo como finalidad conocer cuál es la relación o incidencia que hay respecto de la variable clima organizacional, con la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024. Para esta pesquisa se tuvo la oportunidad de contar con la disponibilidad para la recolección de la información precisa que permitirá desarrollo de cada engranaje que fundamenta a la investigación. La finalidad de esta investigación fue analizar esos componentes que permitirán a su vez proponer un modelo sistémico de intervención humana orientado a corregir y optimizar los componentes de la variable clima organizacional, lo que por consecuencia optimizará el desempeño laboral de los colaboradores de dicha entidad administrativa.

Para la estructura de la investigación se empleó una orientación cuantitativa en la recolección de datos, por ello se aplicó el instrumento estructurado a través de la escala de tipo Likert a una muestra de 128 colaboradores. Estos instrumentos facilitarán la recopilación de información cuantitativa de cada variable que interviene en dicho estudio con sus diferentes dimensiones.

Al realizar las pruebas de correlación con la data obtenida se encontró una correspondencia significativa del clima organizacional con respecto al desempeño laboral. Referente a la puntuación obtenida en el nivel de significancia se obtuvo un valor de $<,001$, así mismo, la puntuación obtenida en el coeficiente de correlación de Pearson de $,550$; lo que se traduce precisamente en una correlación positiva media de las variables mencionadas, a su vez, se identificaron las dimensiones liderazgo, identidad, motivación, equidad y apoyo que presentaron correlación positiva media con el desempeño laboral, por otra parte, la dimensiones recompensa y consideración, autonomía y comunicación; cual indica una correlación positiva débil con el desempeño laboral, dimensiones específicas de mejora en el ambiente laboral. Los hallazgos también podrán resaltar la importancia de promover espacios de apoyo para cultivar un clima laboral óptimo, lo cual, a su vez, podría potenciar el desempeño laboral.

Abstract

In the present research work, whose purpose was to know what is the relationship or incidence that there is regarding the organizational climate variable, with the work performance variable of the workers in the Local Educational Management Unit, Cajamarca, 2024. For this research we had the opportunity to have the availability for the collection of precise information that will allow the development of each gear that supports the research. The purpose of this research was to analyze those components that will allow to propose a systemic model of human intervention oriented to correct and optimize the components of the organizational climate variable, which will consequently optimize the work performance of the collaborators of this administrative entity.

For the structure of the research, a quantitative orientation was used in the data collection, therefore the structured instrument was applied through the Likert-type scale to a sample of 128 collaborators. These instruments will facilitate the collection of quantitative information on each variable involved in this study with its different dimensions.

When correlation tests were carried out with the data obtained, a significant correspondence of the organizational climate with respect to work performance was found. Regarding the score obtained in the significance level, a value of $<.001$ was obtained, likewise, the score obtained in the Pearson correlation coefficient of $.550$; which translates precisely into an average positive correlation of the variables mentioned, in turn, the dimensions leadership, identity, motivation, equity and support were identified, which presented average positive correlation with work performance, on the other hand, the dimensions reward and consideration, autonomy and communication; which indicates a weak positive correlation with work performance, specific dimensions of improvement in the work environment. The findings may also highlight the importance of promoting supportive spaces to cultivate an optimal work environment, which, in turn, could enhance work performance.

Introducción

Para la realización de esta investigación fue necesario revisar la literatura de estudios internacionales contemporáneos de los últimos cinco años, útiles para el propósito de nuestra investigación, a continuación presentamos a Cota Luevano (2017), quien tuvo el trabajo de analizar el clima organizacional, caracterizando la dimensión más como una dimensión individual que organizacional, porque se compone de las percepciones e ideas que tienen sus miembros del entorno y en especial de las empresas, muy aparte de otras apreciaciones. Por este motivo, el objetivo señala su autor a la suma importancia de entender la representación del clima organizacional que tienen los docentes participantes, pues lo mencionado tiene un impacto en una variedad de factores, incluidos los factores fisiológicos, psicológicos, sociales y económicos. Referente a los docentes podemos decir que tienen las habilidades imprescindibles requeridas en el cumplimiento de tareas solicitadas en su cargo, sin embargo, al no encontrarse en entorno grato, será sumamente difícil aprovechar su capacidad al máximo. En base a esto se aplicó un instrumento de 21 ítems referente al clima organizacional, utilizando la escala de Likert, para la evaluación de una muestra de 40 profesores del Centro de Bachillerato Tecnológico de Cd. Obregón. Arrojando como principal resultado la clara prueba de que un clima organizacional positivo fundamentalmente estimulado por un claro ambiente laboral propicio para sus miembros, ha generado eliminar la salida de sus miembros a nuevos empleos; como consecuencia principal por retribución a cada tarea, el dialogo con su superior y la ejecución de tareas importantes. Debemos considerar que el simple hecho de haber realizado la encuesta genera perspectivas en sus miembros referentes a la mejora laboral.

López Neira (2020) en su estudio realizado a los trabajadores del área administrativa de la Universidad Politécnica Salesiana, ubicada en Guayaquil, cuyo principal objetivo fue la de fijar la correlación existente de elemento clima organizacional y del elemento desempeño laboral. Para el recojo de información se llevó a cabo una encuesta paramétrica de 30 preguntas a los 51 empleados del personal administrativo para responder a nuestra pregunta de investigación. La segunda parte se centró en el clima

organizacional, que incluía componentes como; comunicación, liderazgo, motivación, y trabajo en equipo. La presente investigación fue de tipo correlacional, donde se usó la escala tipo Likert permitiendo así la obtención de datos son cuantitativos en cada una de sus factores. Además, se realizó un estudio de varianza categórica unidimensional con tablas de frecuencia y bidimensional con tablas de contingencia utilizando el programa estadístico SPSS de IBM. Concerniente al resultado de Rho de Spearman, se observó una correlación de 0.581; conformes a la Tabla de interpretación y se infirió que entre dichas variables existe un grado de correlación moderada pues la puntuación obtenida está entre 0.300 a 0.699. En conclusión, en dicha la investigación coexiste una correspondencia positiva entre las variables, es decir, si aumenta los factores de la variable clima, también aumenta la variable desempeño. Por lo que se recomienda el optimizar los diferentes componentes del clima organizacional que en consecuencia mejoraran el desempeño del personal.

Salazar Ángel, Acosta Fernández, Bastián Santes, Sánchez Fernández y Hernández Zepeta, (2020) este conjunto de profesionales analizó la correspondencia existente de las variables del clima organizacional y de la satisfacción laboral de los miembros del personal de la Unidad de Medicina Familiar del Instituto Mexicano del Seguro Social en el norte de Veracruz, México. Dicha exploración fue de corte transversal analítico de correlación y con una muestra de 182 miembros pertenecientes a dicha unidad, los que participaron en la aplicación de la escala para el clima conformada por sus componentes; relaciones interpersonales, estilos de dirección, etc. Y el instrumento cuestionario para para la satisfacción con sus diferentes componentes. Cuyos resultados casi en su totalidad señalaron un clima organizacional a corregir del 56%, mientras que el 40.7% señaló la variable satisfacción laboral como agradable y 46.2% muy agradable. Encontrándose una correlación significativa moderada entre dichas variables antes señaladas ($r_s=0,205$; $p= 0,05$). Dicha correspondencia fue similar comparado con diversas investigaciones, lo que muestra que, mientras mejor sea el clima organizacional, la satisfacción laboral será mejor.

Pérez Prieto, Sayas Rojas y Suárez Camargo (2020) ambos investigadores establecieron la correspondencia entre clima organizacional y desempeño Laboral de los miembros del área administrativa del Hospital Universitario de Sincelejo. La investigación fue descriptiva, de diseño de investigación multivariable, correlacional, transeccional, contemporáneo y de campo, que básicamente describen las características de las variables buscando cual es la relación que ocurre en un tiempo determinado, utilizando para la recolección de la data fuentes vivas y observando la variable en su contexto natural, sin introducir ningún tipo de modificación. La población estuvo compuesta por 43 colaboradores que laboraban en la dicha área administrativa de la unidad de estudio; mientras que la muestra fue de 25 profesionales del área ya mencionada. Los resultados establecieron la correlación entre V1 y V2, en un alto grado de fiabilidad de 86,3%, es decir, todo fue comprendido en el procesamiento de la información cuya correspondencia arrojó una puntuación significativa al nivel 0.01. Por ende, se finiquita que, de forma correlacionada, el clima organizacional saludable actúa de manera positiva sobre lo que es el desempeño laboral, precisamente, se mantuvo un óptimo clima organizacional, lo que generó así trabajadores contentos, beneficiando significativamente el desempeño en la labor de cada empleado.

Sumba Bustamante, Moreno Gonzabay y Villafuerte Peñafiel, (2022) estos investigadores buscaron enmarcar la viable del clima organizacional como componente del desempeño laboral en los trabajadores de MIPYMES ecuatorianas, dicho objetivo surgió de la necesidad al ver que en diferentes contextos de trabajo con niveles bajos referentes al clima tienen un paralelismo de impacto sobre el desempeño de los trabajadores de dichas pequeñas empresas, de la misma forma, afectan en su compromiso, satisfacción e identidad, puesto que, no se cumple con las perspectivas que tienen los trabajadores con las pequeñas empresas. Para dicha investigación se utilizó la metodología orientada en exploración bibliográfica y exploratoria, con enfoque cualitativo que logro determinar las particularidades de dicho problema. Del trabajo podemos concluir que existe un impacta significativo de ambas variables mencionadas, ya que la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales,

motivación, participación, evaluación de desempeño, entre otros, tienen un significativo impacto en el desarrollo del clima organizacional en una institución.

Santamaría Robles, (2020) En el caso de este estudio, cuyo desarrollo se dio como parte de un proceso de formación de un área específica dentro de la empresa; cuyo objetivo primordial se basó en establecer la incidencia o no de la variable clima organizacional en sus diferentes factores elegidos, sobre la variable desempeño de la empresa Datapro S.A. El estudio mencionado tuvo una clasificación mixta cuantitativo-cualitativo debido a sus objetivos específicos señalados, con un diseño no experimental, correlacional y transeccional. Se empleó como instrumento para el recojo de datos un cuestionario al cual se le tuvo que aplicar las pruebas de confiabilidad y validez necesarias. Al aplicar la prueba de Rho de Spearman, se obtuvo los resultados que permitieron referir, exponer y relacionar que el clima organizacional con sus componentes seleccionados tuvo una incidencia en el desempeño esto sirvió para sustentar un conjunto de estrategias específicas para el mejoramiento en los componentes antes seleccionados de las dos variables, lo que consecuentemente permitió un constructo organizacional acorde a los objetivos estratégico de la empresa.

Bermejo Salmon, Suárez Caimary y Salazar Danger, (2022) los investigadores presentaron su estudio sobre las principales variables que impactan sobre el clima organizacional y su vez estas repercuten en la conducta y el comportamiento de sus miembros. El clima organizacional surge como producto de la cultura organizacional, además, del modo en que el trabajador idealiza el desempeño, satisfacción y productividad en su labor diaria; como objetivo general de este trabajo, fue; plantear un conjunto de pasos metodológicos del clima laboral respaldado en instrumentos con un valor científico que admitan el tratamiento del clima laboral anhelado en la Unidad Empresarial de Santiago de Cuba. En dicho estudio fueron empleadas técnicas teóricas y empíricas para su desarrollo. Como consecuencia relevante se evaluó el estado actual y anhelado de las variables de mayor suceso en el clima laboral señalando sus brechas y se propuso un programa de acciones que permitió optimizar el tratamiento del clima organizacional en este contexto.

Mendoza Vargas, Burbano Pantoja y Mendoza Vargas, (2022) En su investigación, en la cual lograron analizar la correspondencia del clima organizacional con el

desempeño laboral de los colaboradores del área de prácticas empresariales LAEMCO de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la UPTC, Colombia. Las técnicas en dicha investigación se focalizaron en un diseño descriptivo-correlacional. Donde se recolectó la data necesaria a mediante la encuesta, la cual fue formulada a 75 participantes como muestra. Por otro lado, se aplicó la prueba chi-cuadrado a las hipótesis con un nivel de significación del 0.05, encontrándose una correlación altamente demostrativa entre las variables. Permitiendo justificar que aproximadamente el 77.4% de los participantes sienten un buen clima organizacional que beneficia el desempeño laboral recíprocamente, el 13.3% regular y 9.3% inadecuado, dándose una relación directa entre las variables. Además, un elevado porcentaje casi del 80%, de los participantes muestra actitudes positivas, buenas relaciones sociales, uso adecuado de medios de comunicación y manejo de las situaciones problemáticas; las que benefician al óptimo desarrollo del desempeño en las tareas fijadas en la labor de cada participante. Finiquitándose que el clima organizacional está estrechamente ligado de forma inmediata y con gran incidencia en el desempeño laboral.

Salaiza Lizárraga, Santillano Rivera y Joya Hunton, (2021) ellos en su trabajo buscaron distinguir cual es la correspondencia influyente por el clima organizacional y la satisfacción laboral con respecto al desempeño de los empleados. Se utilizó para la investigación un enfoque mixto con alcance explicativo. Los instrumentos necesarios de recojo de información, fueron la encuesta para evaluar la variable del clima organizacional, la entrevista estructurada para evaluar la variable de la satisfacción laboral y la observación pasiva. La muestra seleccionada para esta pesquisa fue de 63 colaboradores. Y la dimensión del clima organizacional más considerada en el estudio fue la satisfacción y la dimensión más baja evaluada fue la de condiciones de trabajo. Así mismo, las se seleccionaron las dimensiones del clima organizacional; como condiciones de trabajo, cooperación, supervisión y satisfacción laboral las cuales tienen una correspondencia en el desempeño laboral y logran exponer el 32% de su varianza. Otros aspectos con resultados contrarios en el desempeño del personal; son que sólo el 25.4% del personal posee seguridad laboral, el resto labora como personal de confianza (11.1%) o bajo contrato transitorio (63.5%);

el 44.4% del personal tiene otro oficio; se ejecutaron algunas pocas reuniones para obtener acuerdos que beneficien su desempeño; se necesita capacitaciones y la infraestructura física y el equipo es insuficiente para atender las necesidades de los usuarios. Se sugieren alcances en cuanto a las capacitaciones, condiciones de trabajo e incentivos de trabajo. Concluyendo así que; existe una influencia del clima organizacional en el desempeño de empleados de la entidad, ya que para estos mismos trabajar en un ambiente grato, logra que realicen de manera positiva sus tareas en el trabajo; por otro lado, poca satisfacción laboral ocasiona un derogado desempeño.

León Serrano, Noriega Tito y Murillo Guevara (2018) realizaron una investigación cuya finalidad fue la de mostrar el efecto que tiene el clima organizacional con respecto del desempeño docente. La metodología aplicada en esta investigación fue regresión múltiple, donde se utilizaron los datos del Colegio Demetrio Aguilera Malta. La aplicación del modelo fueron las pruebas de normalidad y el Shapiro-Wilk, exponiendo que las variables elegidas tienen una distribución normal y se encuentran estrictamente relacionadas, además, se obtuvo un óptimo ajuste con $R^2 = 0.8711$ y una probabilidad de 0.0000. Concluyendo de esta forma que la variable independiente es estadísticamente relevante para revelar la variable dependiente. Exponiendo de forma precisa que los profesores de dicha institución de investigación, estarán continuamente afectados por el ambiente organizacional y afectará este a su vez en su rendimiento laboral como desempeño académico que consecuentemente tendrá efectos académicos.

Guevara Pazmiño (2018) precisó que el clima organizacional apropiado alcanza lograr mayor eficiencia en la dirección y satisfacción del desempeño; por tal motivo, resulta transcendental formar ambientes laborales apropiados de trabajo, para que la gestión de las organizaciones ofrezca calidad en sus servicios. Por tal motivo como pilar fundamental del estudio se buscó mostrar la percepción del clima organizacional y como esta percepción influyó en la satisfacción de los trabajadores que laboran en la Unidad Educativa Particular, La Dolorosa. Para poder establecer la relación de las variables y sus componentes, se aplicó una encuesta a 16 administrativos, 45 docentes y 12 personal de apoyo. El instrumento que fue un cuestionario con 38 ítems, constituidos por una escala tipo Likert (5 alternativas) la cual permitió tener la data

necesaria. Concluyéndose que los componentes a mejorar son el conflictos y reconocimiento e incentivos, ya que los empleados tienen una percepción menos favorable de 45,2% y 68,8%, respectivamente; sin embargo, existe una influencia de la variable clima sobre el desempeño, por lo que se proponen manejos que favorezcan a optimizar el clima organizacional, y a su vez trascienda directamente en la percepción de los colaboradores.

Brito Carrillo, Pitre Redondo y Cardona Arbeláez (2020) En su investigación estudiaron el clima organizacional a partir de las componentes, toma de decisiones, motivación, liderazgo y control. El objetivo del trabajo fue reconocer como los componentes seleccionados afectan en la variable del desempeño de los empleados. El estudio fue de corte descriptivo y correlacional. Por tal motivo se logró construir un instrumento que se aplicó a la población estudiada está constituida por 90 colaboradores de los cuales las muestras fueron de 78 colaboradores respectivamente, dichas muestras fueron calculada tomando a consideración un margen de error 5% y un nivel de confianza 95%. Concluyendo que la combinación de las variables seguimiento, control y liderazgo, son fundamentales para que se dé un clima organizacional adecuado y a su vez repercute sobre el desempeño, así como con el logro de los objetivos de las organizaciones.

Aldaz Quinto, Alvarado Torres, Castro Ramírez y Fajardo Campaña (2022) los investigadores buscaron establecer la correspondencia de las variables clima organizacional, con respecto de la variable desempeño laboral en la institución educativa del Cantón Salitre. Para dicho estudio se realizó mediante un diseño no experimental y descriptivo, con una metodología básica y enfoque cuantitativo de alcance transeccional correlacional, con muestreo censal. Se utilizó para la aplicación del instrumento, el cuestionario para cada variable, instrumentos a los cuales se le aplicó la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach la que nos permite medir la confiabilidad de estos, proyectando un coeficiente de 0,853 y 0,827 para ambas variables estudiadas respectivamente; concluyendo así, que las los instrumentos que se utilizaron en dicha investigación son en gran medida confiables. Del procesamiento de los datos se obtuvieron los resultados finales, que establecieron que Los datos tuvieron una distribución no normal y para lo cual se tuvo que emplear en la prueba de

hipótesis, el coeficiente de correlación de Spearman, los cuales arrojaron un nivel de significancia menor de 0.05, manifestando que el clima organizacional observado en dicha institución influyó sobre desempeño laboral de los colaboradores y, por ende, coexiste una evidente correspondencia.

Así mismo, para tener un mayor alcance en la investigación se revisaron tesis nacionales como:

Lipa Chávez, (2020) en el estudio que buscó fijar la correspondencia entre clima organizacional con respecto al desempeño laboral en la micro y pequeña empresa Voltrailer, Huachipa. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, dado que se usa la estadística como una de sus herramientas para el recojo, procesamiento, estudio y exposición de los resultados cuantitativos. Así vez, utilizan los pasos del método científico como una estrategia científica general y unitaria. Además, esta investigación es de tipo básico, correlacional simple, transversal. La muestra es de tipo intencionada conformada por de 85 colaboradores de la MYPE. Los datos obtenidos en correlación al objetivo central, se precisa que existe una correlación positiva considerable. Entre las variables estudiadas, lo cual se demuestra, con la prueba estadística, en donde $p_valor < 0,05$ y Rho de Spearman =0.772. Así mismo, la prueba de Rho de Spearman, entre los componentes seleccionados del clima y desempeño laboral, muestra una correlación positiva.

Diaz Sanchez (2022) en su indagación la cual tuvo como finalidad enmarcar la correspondencia de las variables equidad organizacional y variable desempeño laboral de los miembros de una superintendencia de transportes en el sur del Perú. Esta exploración fue tipo básica, además, tuvo un enfoque cuantitativo y diseño transversal, no experimental y correlacional. La población de dicha superintendencia fue de 30 empleados. Donde se empleó un cuestionario como instrumento para estudiar las variables, la cual fue validada por tres expertos, además, se determinó la confiabilidad de dicho instrumento a través de la prueba piloto cuyo valor del Alfa de Cronbach fue de 0.781; cuya puntuación determinó que es un instrumento confiable. Al procesar los datos mediante la prueba de Rho Spearman se obtuvo una puntuación de 0,758 y un grado de significancia de valor P 0,000; demostrando así, que precisamente las

variables de dicha indagación mencionadas anteriormente tienen una correspondencia relevante alta entre sí.

Santos Delgado (2022) Tuvo la necesidad de conocer las dificultades que hay en el desempeño referente al clima dado que estas variables son importantes en las relaciones sociales dentro de la empresa; es por ellos que buscó fijar la correspondencia que existe entre el componente clima organizacional con respecto del componente desempeño laboral de los empleados que labora en UGEL 09, Huaura. La metodología que tuvo esta investigación fue de diseño no experimental, de corte transversal, relacional, tipo básica y enfoque cuantitativo. En dicha entidad hubo una población 125 colaboradores. Al procesar la información se obtuvieron como resultados referentes a la variable del clima, que el 33% del personal encuestado manifestó un rango bajo, el 45% mostró un rango moderado y el 22% un rango alto, así mismo, con respecto al desempeño, el 34% del personal encuestado mostró un rango bajo, el 39% mostró un rango moderado y el 27% mostró un rango alto. Concluyendo que coexiste una correlación evidente entre las variables, con una significancia de 0.000 y correspondencia existente y fuerte de 0.783. Por ello se recomienda implementar teorías efectivas de desempeño laboral para su optimización.

Cortez Taipe (2021) precisó que la comunicación organizacional es un factor muy importante en la interrelación social dentro de una empresa, por ello buscó determinar cuál es la correspondencia con respecto de la comunicación organizacional referente del clima laboral de los empleados de la institución de salud metropolitano, Abancay, 2020. Esta investigación utilizó un método cuantitativo, descriptivo y correlacional con una muestra de 37 voluntarios a los cuales se les aplicó dos cuestionarios en total validados para cada variable permitiendo así la recolección de la información necesaria para el estudio. En el procesamiento de la información se obtuvo una puntuación referente a la probabilidad de error del 0,0% y una puntuación de $r=-,642$, lo que demostró que coexiste una relación inversa y moderada entre las variables estudiadas. Así mismo, se halló la misma relación inversa y moderada entre las componentes de coordinación, información, contribución (con un r de $-,418$; $-,642$ y $-,565$ respectivamente en cada componente) con el clima laboral, no obstante, se halló una relación inversa y baja entre el componente confianza ($r=-,371$) con el clima.

Finiquitando con una probabilidad de error del 0,0%, la conclusión de que existe relación tipo negativa y moderada entre las variables mencionadas en los empleados de dicha entidad. Sugiriendo a su vez estrategias para la mejora del componente confianza en dicha entidad.

Penachi Valle, (2024) buscó describir en su indagación la correspondencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de Defensa Civil. Conociéndose que, un clima laboral apropiado favorece al logro de los fines propuestos, mejora la calidad del servicio; en contraste, un clima bajo no contribuye con la mejora de la gestión y obstaculiza lograr los objetivos proyectados. Se acentúa la incidencia del ambiente laboral sobre el desempeño del personal. El universo de estudio en dicha investigación está conformado por todo el personal, del cual se seleccionó una muestra total de 196 colaboradores; los que desarrollaron una encuesta estructurada, con la intención de recoger la información necesaria y poder establecer así el tipo de relación entre variables de estudio. Dicha información arrojó que 66 colaboradores señalaron que casi siempre hay una relación directa entre las dos variables, así mismo, 46 y 33 indicaron que siempre y casi siempre respectivamente hay relación directa. Finalmente llegó a la conclusión que existe relación significativa; en otras palabras, en un espacio donde se prioriza las buenas relaciones, los buenos valores, la amistad y el trabajo colaborativo; mejor será el rendimiento del trabajador.

Gutierrez Ancasi, (2023) estableció como meta de su exploración determinar el vínculo que existe del componente del clima organizacional y del componente del desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil de Cañete se relacionan en 2023. En dicha indagación se utilizó un método de tipo básico, un nivel correlacional, de dirección cuantitativo y delineación no experimental, además, de corte transversal. La exploración tuvo una muestra compuesta por 40 participantes, previo muestreo no probabilístico, a los cuales se tomó un cuestionario validado por juicio de expertos, además, se aplicó el Alfa de Cronbach, que arrojaron un índice de confiabilidad $CO = 0,920$ y $DL = 0,932$; lo que demuestran que los instrumentos son fiables. Una vez recogido los datos se realizó el procesamiento de los resultados fue en el programa SPSS v.26, a través de la estadística inferencial y para examinar las correlaciones se empleó el estadístico Rho de Spearman, evidencian una

correspondencia existente alta entre las variables de estudio, con un valor significativo = 0,000 siendo ($p < 0,05$) y un $Rho = 0,835$. Concluyendo así que es efectivamente evidente una correspondencia significativa entre las variables mencionadas, por decirlo de otra manera, fortaleciendo el clima laboral, se logrará un resultado efectivo con respecto al desempeño de sus colaboradores.

Izquierdo Olavarría (2023) buscó establecer cuales son los factores que afectan a la DRE en Tumbes, con la intención de desarrollar una logística que beneficie la optimización de acondicionamiento que a su vez mejorará el desempeño del personal; es por ello que el objetivo general en dicha investigación fue determinar la correlación del factor clima laboral con el factor desempeño laboral de los empleados administrativos 2023; en dicha pesquisa se utilizó un diseño transversal no experimental, un nivel descriptivo correlacional. Dicha pesquisa tuvo una población igual a la muestra de 60 participantes, a los cuales se le aplicó dos cuestionarios para ambas variables los que fueron validados por juicio de expertos, luego, los datos obtenidos fueron cuantificados a través de la escala de Likert. Al procesar la información obtenida se encontró una relación existente entre las variables de estudio; con un nivel de significancia de $0.001 < \text{el } p\text{-valor de } 0.01$ y una correlación de Pearson positiva alta con una puntuación aproximada de 0,770. Se determinó que no solo un buen clima aumenta la productividad de los empleados, sino también, mejora su compromiso hacia está, logrando desarrollar sentimientos de pertenencia a la misma empresa.

Castillo Sarmiento (2022) quien tuvo la intención de enmarcar cual la correspondencia del clima organizacional referente al desempeño laboral de un conjunto de participantes pertenecientes al área administrativos de la UGEL, de la localidad Santa; Con esta finalidad es que logró evaluar a la totalidad de 100 colaboradores pertenecientes a dicha entidad, siendo esto un muestreo no probabilístico a favor. A esta Muestra se le aplicó la encuesta constituida por 38 ítems, divididos (22 CO; 18 DL) para ambas variables; además, dicho instrumentos fue validado por juicio de expertos y mediante la prueba de alfa de Cronbach, obteniéndose puntuaciones de 0.859 y 0.853 en ambos instrumentos. En el procesamiento de fatos se pudo determinar la existencia de una correlación muy fuerte entre variables, sustentado en la puntuación

obtenida mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman de 0.838; y la significancia bilateral de 0.000, menor a la brecha de error (0.05), a razón de que el CO en dicha entidad sufrió una consecuencia de cambios, por lo que los empleados tuvieron la necesidad de adaptarse con la necesidad de optimizar su rendimiento. Por otro lado; se determinó que en la variable CO el 40% mencionó que es bueno y el 41% malo; en la variable DL el 38% mencionó que es bueno y el 18% bajo.

Montoya Moreno, Vásquez Vásquez, Córdova Llontop y Ramírez Salinas (2020) estos investigadores encontraron diferentes factores externos e internos que de cierto modo afectan el desempeño en la entidad es por ello que finalidad de su investigación fue de establecer el vínculo del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa SEDALIB S.A, Trujillo, 2020. En dicho estudio se utilizó con un tipo de diseño no experimental, de nivel correlacional; en el cual se dispuso la aplicación de un cuestionario estructurados según lo requerido con 32 ítems, a un conjunto muestral de 24 trabajadores de la Gerencia Administrativa, siendo esta muestra no probabilística. Una vez obtenido la data solicitada se procedió a su análisis mediante la prueba de correlación de Rho Spearman donde se observa el vínculo entre variables, a causa de la puntuación obtenida en el grado de significancia = 0,000 es alto y un puntaje de correlación de 0,692, entre variables. Lo que indica que este vínculo es positivo muy fuerte entre las variables abordadas. Recomendándose optimizar de programas de estímulo y promoción en cada área; igualmente, optimizar el trabajo en equipo y compañerismo, pues, es la estimulación principal dentro de su línea de carrera.

Soto Rivera y Kiara Inga Soto (2024) reviso un conjunto de tesis de grado que cumplieran ciertos parámetros como establecer la asociación que tienen las variables variables clima y desempeño en diversas entidades públicas y privadas de Lima y Callao, en un periodo fijado del 2015 al 2019. Estableciendo, así como meta final de investigación el señalar cuales son las semejanzas teóricas con respecto del clima organizacional y desempeño laboral, arrojando como resultado un resumen sistémico de investigación realizada sobre las variables de estudio. Donde se eligió un conjunto de 34 tesis sustentadas en diferentes universidades del contexto de Lima, de las cuales 29 tuvieron una orientación cuantitativa, además, fueron de tipo y diseño

correlacional-no experimental y por otro lado 5 señalaron tener una orientación cuantitativa, además, de tipo y diseño descriptivo-explicativo no experimental. Se pudo observar que casi todos los autores buscaron cuantificar las variables para mejor análisis y se procedió a su medición, sobre la correspondencia de causalidad. Visto en esta revisión que el no tener muchos instrumentos válidos, confiables y baremados, como consecuencia se obtuvo una visión parcial de la correspondencia de las variables, que dificultó en la exportación en diversos grupos de empresas o instituciones. De toda esta revisión sistémica se concluye que en verdad casi en totalidad existe una relación positiva entre variables el clima laboral y desempeño laboral, en oposición a esta un trabajo de investigación encontró que las variables de estudio no se relacionaron notablemente. Lo que demuestro diversos problemas y a pesar de que el marco teórico, fue congruente en algunos puntos, esto se torna muy diferente a la hora de realizar la medición de las variables.

Chagray Ameri, Ramos Yovera, Neri Ayala, Maguiña Maza y Hidalgo Vásquez (2020) Estos investigadores fundamentaron su indagación en el deseo que tuvieron las empresas lecheras por conseguir innovar y crecer con la intención de ser desafiantes ante el mercado. Por esta razón tuvieron el deseo de hallar la correspondencia del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en la empresa lechera Pecuarias Granados S.A.C, dicho estudio como primera parte tuvo un análisis bibliográfico con la intención de seleccionar los factores que componen a la variable clima. Se usó el tipo análisis descriptivo, transversal y correlacional para la pesquisa, además, fue conformada por una muestra de 40 a los que se aplicó dos cuestionarios de 17 y 15 preguntas para ambas variables. los resultados para una mejor observación de resultados. En procesamiento de los datos recogidos se obtuvieron los resultados el 72.5% y el 27.5% de empleados manifestó la existencia de un óptimo y excelente clima respectivamente. En el Desempeño laboral, el 82.5% y 17.5% de los empleados mostraron un excelente y un buen desempeño respectivamente. Por otro lado, se obtuvo la puntuación 0.511 en la correlación de Spearman lo que manifestó una correlación positiva moderada entre las variables. Concluyendo que existe un Clima adecuado que tiene incidencia positiva sobre el desempeño. Finalmente, se sugirió efectuar actividades de mejoramiento del clima, traducándose en acciones extras tales

como talleres y capacitaciones lo que conllevara a un mejor desempeño de sus empleados, es decir lograr los objetivos.

Guerrero Obregón y Escalante López (2023) exploraron el clima organizacional y desempeño de un conjunto de profesores en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, para principalmente evaluar la correspondencia existente del ambiente organizativo y el desempeño de los docentes. La exploración tubo un diseño no experimental, por contexto transversal y correlacional. Para lo que se necesitó el recojo de la data necesaria en un único momento, sin alterar intencionalmente ninguna de las variables. Estableciendo una muestra que fue de 40 profesores que laboran en el nivel primario de la institución. Cuyos resultados de este estudio, mostraron que la puntuación de correlación de Spearman de -0.023 y grado de significancia bilateral de 0.889 ; consecuentemente, se afirmó que no hay una correspondencia significativa de las variables de estudio. Este resultado contrasta con investigaciones anteriores que han investigado esta misma correlación en diferentes entornos educativos. Referente al clima organizacional, se obtuvo un nivel considerado como “Bajo” en 20 casos, lo que equivale al 50%, mientras que el desempeño docente se calificó como “Moderado” en 19 ocasiones, representando el 47.5% del total de casos estudiados.

Flores Tang y Delgado Bardales (2021) fundamentaron su indagación en la importancia que tiene el clima en toda entidad, debido a que un óptimo clima va a ser beneficiosa para la empresa, por otro lado, un clima nocivo provocará secuelas adversas; es por ello que en su trabajo de investigación el objetivo fue establecer las características del clima organizacional sobre desempeño laboral de empleados que son parte de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. La investigación tubo un enfoque descriptivo y se realizó una exploración sistemática de artículos científicos, la población y muestra estuvo constituida por nueve trabajos, cuya técnica fue el estudio del conjunto de datos y documentos, además, de la matriz de recolección de información. Concluyendo que en su mayoría la población tiene un clima organizacional satisfactorio, lo que posibilita obtener un ambiente que beneficie a las mismas instituciones, debido a que los resultados establecieron una incidencia existente de $0,692$ de las variables, en el cual se debe optimizar las opciones de

progresión laboral, y los jefes deben liderar y motivar a los colaboradores para que identifiquen con las metas y objetivos institucionales.

Cruz Rojas (2023) en su trabajo de investigación, cuya finalidad fue determinar la correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2023. Cuyo tipo de investigación fue básica de tipo cuantitativo, con diseño de carácter no experimental y correlacional. Por su parte, la población y muestra los conformaron los 37 docentes de una institución educativa pública de Trujillo a los que se les aplicó dos cuestionarios de 18 y 17 ítems respectivamente para cada variable y previamente validados por juicio de expertos y por la prueba de validez de Aiken obteniendo una puntuación de 1, además, Las puntuaciones obtenidas en el Alfa de Cronbach fueron de 0.882 y 0,894 para cada variable estudiada. En el procesamiento de la información obtenida los resultados en esta investigación señalan que se aceptan la hipótesis general al aseverar que coexiste una correlación media del clima y el desempeño ya que se tuvo un p-valor de 0,011 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,411. Afirmando de este modo que el óptimo clima organizacional beneficia el desempeño docente, por tal razón, se propone realizar una logística basada en la formación a profesores con la intención de mejorar el clima, en consecuencia, optimizar su desempeño.

Chanca Guerra (2021) su investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de correlación entre la eficiencia del clima organizacional y el rendimiento laboral del personal militar en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército del Perú en 2020. En la investigación se aplicó enfoque básico, y en un nivel descriptivo-correlacional y diseño es no experimental. Para la muestra se realizó el método de muestreo no probabilístico por conveniencia, en la cual fueron seleccionados una muestra de 120 participantes, de una población total de 200 integrantes. Los resultados muestran que hay una relación de $r = 0,631$, entre las variables en la muestra. Por lo tanto, se puede concluir que es evidente una incidencia significativa entre las variables en dicho instituto, demostrando que el clima es un elemento crucial y esencial en las organizaciones, lo que hace que los empleados observen su entorno de manera positiva o negativa.

Canales Farah, López Gómez y Napán Yactayo (2021) fundamentan su indagación en que un buen clima es consecuencia de la planificación y ejecución de un conjunto de operaciones donde es clave la participación de los trabajadores, para que de este modo se logre un desempeño óptimo que complazca tanto al colaborador como a la empresa en el logro de las metas y objetivos planificados. Por ello se estableció el objetivo de establecer la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del área de ventas en Ferreyros S.A durante la pandemia Covid-19, Lima, 2021. Esta exploración tuvo un enfoque cuantitativo, método no experimental del tipo correlacional – descriptivo, con una muestra de 58 empleados igual a la población. El instrumento que se elaboró para esta indagación con escala de Likert, estuvo compuesto por 13 y 15 ítems para cada variable respectivamente. Los resultados finales evidencian que existe una correspondencia significativa entre las variables, debido a que se obtuvo un p valor = 0,000 y siendo $p < 0,050$. Además, el coeficiente de Rho de Spearman proyectó un valor de ($r = 0,807$), es decir, un buen clima organizacional, dará un buen desempeño laboral de sus trabajadores.

Dominguez Carrera (2022) realizó su estudio durante el periodo de pandemia Covid-19, y como está afectó a las instituciones y su personal, obligándolos a adaptarse e innovar en sus funciones para seguir ofreciendo sus servicios, es por ello que esta indagación tuvo como meta principal la de establecer el dominio del clima organizacional respecto al desempeño laboral de los servidores de una UGEL, 2021. La indagación fue de diseño no experimental correlacional causal de corte transversal, tuvo como población y muestra a 59 miembros de esta entidad. Los métodos de recojo de información empleados fueron la encuesta y la técnica documental. Se tuvo un coeficiente de confiabilidad de ,880 y de ,924 para la variable clima y desempeño respectivamente. Además, se confirmó que el nivel de clima organizacional y el desempeño de los trabajadores fueron intermedios, con un 59.3% y un 49.2%, respectivamente, En consecuencia, se afirma que las variables tienen una incidencia directa, moderada e importante entre sí con ($P=0,675$) con un sig (bilateral) de ,000. Y finalmente se tuvieron además que revisar tesis locales, tales como: Velasquez Cacho (2021) quien apoyó su investigación en la necesidad que tienen las empresas en ofrecer un mejor servicio mediante un despliegue de estrategias tecnológicas,

mercadológicas, etc., sin embargo, dejan de lado lo importante de asimilar personal que contribuya con el buen clima que a su vez se traducirá en un mejor desempeño, es por ello que como meta de investigación se buscó relacionar el clima organizacional y el desempeño laboral en una compañía de Construcción, Cajamarca, 2019, la investigación se llevó a cabo a nivel descriptivo y se relacionó con un diseño no experimental transversal. Donde se utilizó el cuestionario como instrumento de recojo de data, el cual tuvo fue diseñado en base a Likert, aplicada a una población igual a la muestra de 32 participantes, previamente validada por juicio de expertos y analizada su confiabilidad mediante Alfa de Crombach, con resultados que fueron de 89.4% y 90% respectivamente para cada variable, concluyendo que dichos instrumentos tienen una confiabilidad buena. Se pudo afirmar ambas variables tienen una correlación directa y relevante, con un valor P (Sig. (Bilateral)) igual a "0,000" y menor a 0.05; además, se halló el grado de correspondencia de Pearson con valor existente de 0,633.

Cortegana Barsallo (2022) sustentó su pesquisa en el ambiente en el cual se relacionan los trabajadores, siendo la percepción de este muy importante en el desempeño de estos, es por ello que buscó establecer la incidencia del clima organizacional con el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud, Cajamarca, 2022. La metodología que se empleó fue a nivel de correlacional causal, cuantitativo con un diseño no experimental, explicativo. Con población igual a la muestra de 72 colaboradores del establecimiento de salud, a los que se les aplicó como técnica de recojo de información, la encuesta para ambas variables diseñadas con escala de Likert, previamente validadas y confiables según el alfa de Crombach. Cuyo resultado final establece que la variable clima organizacional tiene una influencia del 12% estimada baja con respecto al desempeño mediante la prueba de regresión logística R cuadrado y Nagelkerke. Por esa razón, se resaltó que el clima afecta en una proporción baja al desempeño, es decir un ambiente adecuado se reflejara en la productividad y logro de metas de sus trabajadores.

Becerra Pérez (2023) señaló la importancia que tiene el clima y todas sus características frente a la productividad y desempeño de su personal es por ello que en su investigación se enfocó establecer la correlación del clima organizacional con el desempeño laboral en la compañía Delosi S.A., Cajamarca, 2022. Dicha investigación

es correlacional, de diseño no experimental y temporalmente transversal, con una muestra de 30 empleados igual a la población de estudio; de donde se obtuvo los datos precisos utilizando la técnica de la encuesta validadas y con resultado de confiabilidad óptimo, utilizando en estos cuestionarios la escala de Likert para la elaboración de los ítems. Siendo la principal opinión del procesamiento de datos que el clima organizacional tiene una correspondencia inmediata con el desempeño laboral, debido que la puntuación obtenida en la correlación de Spearman fue de 0.551 y un grado de significancia bilateral de 0.002, esta correspondencia fue significativamente positiva. En conclusión, se observó que la estrecha correlación de las variables, por ende, la entidad buscar generar un clima saludable de este modo mejorará el desempeño de los trabajadores y por ende la productividad de la organización.

Fabián Angulo (2024) analizó la necesidad que tiene las entidades por calcular cuál es su clima dentro de la organización y de este modo identificar como afecta este al desempeño de sus trabajadores, es por ello que buscó determinar el influjo que tiene el clima organizacional sobre el desempeño laboral de los empleados administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018. El diseño de la investigación fue no experimental y de tipo descriptiva correlacional, con una población igual a la muestra de 475 empleados administrativos, a los que se les aplicó un cuestionario con dimensiones ambas variables; al realizar el procesamiento de la data, se utilizó la estadística no paramétrica de la prueba Chi cuadrado con un nivel de significancia de $\alpha = 5\%$; obteniendo una puntuación de 0.54 en el coeficiente de contingencia entre variables, evidenciando así que, el clima efectivamente afecta de forma inmediata en el desempeño.

Huaripata Yopla (2023) analizó la importancia que tiene el recurso humano dentro de una entidad y como este se puede ver afectado su desempeño de acuerdo al ambiente laboral. Es por ello que el objetivo de su trabajo fue investigar el clima organizacional y cómo este afecta el desempeño laboral de los empleados administrativos en la Dirección Regional de Salud, Cajamarca, 2021. Para lograr este objetivo, se empleó un enfoque de tipo de investigación aplicada y un nivel de investigación descriptivo. La delineación de la investigación fue no experimental de corte transversal y se utilizaron técnicas e instrumentos de investigación como el cuestionario. Conforme al

método estadístico tuvo una muestra de 138 empleados administrativos de una población total de 215 participantes, debido a esta razón se empleó la técnica probabilística por comodidad. Para la verificación de la conjetura se estableció que; hay influencia resaltante (P valor= $0.000 < 0.05$) y al emplear el factor de correspondencia de Spearman se estableció hay incidencia positiva moderada ($Rho=0.404$), que demostró así que el desempeño en las labores de los empleados se ve significativamente afectado por el clima dentro de la organización.

Vásquez Leiva (2021) señaló la importancia del rol de las empresas de innovar en nuevas tecnologías y estrategias que permitan responder a la demanda laboral, a su vez esto permitirá generar un ambiente de buen trato con el personal que se traducirá en un buen servicio. Por esta razón buscó determinar cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral. Cuya problemática del Hospital Regional de Cajamarca, en el área administrativa, pasa problemas afines al clima organizacional, por tal razón afecta el desempeño laboral. La investigación se llevó a cabo de manera no experimental y de corte transversal, con una muestra no probabilística y una población igual a la muestra compuesta de 60 participantes, a los que se les aplicó una encuesta (cuestionario) diseñada en base a la escala de Likert. Los hallazgos en el procesamiento de la data mediante la Prueba de chi-cuadrado obteniendo el valor $p = 0.00 < \alpha = 0.05$ (nivel significancia, y mediante el coeficiente de contingencia de 0.57; señalando así una correspondencia efectiva fuerte entre variables, es decir que el clima dentro de la organización tiene un impacto inmediato y revelador en el desempeño en las labores de sus miembros de esta entidad.

Tanta De La Cruz (2022) señaló la importancia que tienen las relaciones interpersonales entre empleados y como estas dinámicas afecta en el desempeño de empleados y la productividad de la empresa, es por ello que la exploración tuvo la finalidad de establecer la correspondencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Por tal razón, se buscó la información necesaria, tanto teórica, como empírica, para poder describir las particularidades las variables. La exploración es de diseño longitudinal, es de alcance correlacional, de diseño no experimental y, por su temporalidad transeccional. Se empleó una muestra de 44

participantes de dicha área, que abarca a toda la población a los que se les aplicó un cuestionario. Como resultados se obtuvo una correlación de 0.7104 en la prueba de contrastación, mostrando así una óptima correspondencia entre variables, también se encontró que el 59.1% los trabajadores manifiestan que la entidad reconoce los logros, el 54.5% realiza y produce sus funciones sistemáticamente, el 40.9% niega el reconocimiento de los logros, el 36.4% señalan que no realizan y producen sus funciones de forma sistemática. Concluyendo así que existe una alta correspondencia entre las variables, así mismo, la presencia de un liderazgo interactivo y no autoritario, asimismo, se estableció un clima favorable, aun cuando coexisten problemas por resolver.

Quiroz Tirado (2022) habló sobre la labor de las empresas para promover cambios en el ambiente laboral y su estructura con la finalidad de buscar posicionarse en el mercado. Es por ello que en su investigación busco descubrir cómo el clima dentro de la organización de la empresa AUTONORT Cajamarca SAC, incide en el desempeño de las labores de sus colaboradores. Esta búsqueda tuvo un alcance descriptivo correlacional de diseño no experimental. El grupo de estudio fue conformado por 72 trabajadores que fue la población y muestra total. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, proyectando según el estadígrafo de Rho de Spearman una correlación significativa real las variables, la magnitud de esta relación es de $r = 0.608$ que demuestra una correlación moderada. Concluyéndose así que el área de Recursos Humanos debería realizar diligencias que permitan socializar a los colaboradores y originar adecuadas relaciones interpersonales, que permita forjar mayor desempeño en las labores encargadas.

Campos Núñez (2021) analizo la importancia de generar un buen ambiente de trabajo que se traducirá en buenos resultados en el aprendizaje de los estudiantes por ello en su investigación cuyo objetivo de estudio fue describir el clima organizacional como una columna fundamental en el desempeño laboral de una institución educativa en Cajamarca, 2021, se utilizó el enfoque cualitativo, diseñándose guías de entrevistas semiestructuradas para cuatro docentes que tienen como particularidad principal trabajar en educación primaria. Dicha pesquisa es de tipo básica, además, buscó la participación tanto de directivo como de docentes referente a sus experiencias de

trabajo. Utilizándose como técnica de recojo de data, la entrevista e instrumento la guía de entrevista; recopilando y categorizando dicha data. Determinado que los docentes buscan la promoción de parte del directivo para poder orientar su trabajo bajo los lineamientos que establece la normatividad. Los docentes piensan que la mejor estrategia por los directivos para tener un clima organizacional positivo es la coordinación, la comunicación y la empatía, de esta forma se desarrollará acciones consensuadas en el trabajo colegiado, finalmente se mejorará logro de competencias de los estudiantes. Las dificultades encontradas fueron que la modalidad de clases virtuales en la zona rural tiene poca conectividad que entorpece el aprendizaje de los estudiantes, por estas razones, el estudio nos da a conocer que el clima organizacional en el centro educativo es favorable, pero hay factores externos que disminuyen el desempeño laboral, a pesar que el directivo ofrece a los docentes diversas herramientas de gestión educativas.

Moncayo Chávez (2022) hizo un análisis de los diferentes cambios a los que las entidad están sometidas con la finalidad de poder ofrecer un servicio de calidad, en esta coyuntura es importante resaltar como el clima en los empleados va a traducirse en un óptimo desempeño de sus labores; es por ello en su investigación cuyo objetivo fue descubrir cómo el clima organizacional afecta el desempeño de los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, fundamental, con alcance descriptivo relacional y un diseño no experimental transversal. La población y muestra estuvo compuesta de 82 participantes de la institución, los cuales participaron en la aplicación de una encuesta previamente validada y con una óptima puntuación en la prueba de confiabilidad. El procesamiento de la data se realizó mediante la prueba estadística de Rho de Spearman, según la prueba de normalidad; arrojando una correspondencia inmediata importante de 0.655 y significativa de 0.000 entre variables ($p < 0.01$). Además, Los hallazgos indicaron que el clima organizacional es regular para el 85.37% de los empleados. La investigación llegó a la conclusión de que el desempeño del personal administrativo está directamente relacionado con el clima organizacional, señalando así que un mejor clima interpersonal dentro de la organización conllevará a mejorar el desempeño en las labores de sus colaboradores administrativos.

Asimismo, se revisaron las principales fuentes teóricas respecto a las variables de estudio, las que constituyen la fundamentación científica que permitieron el siguiente desarrollo. Para definir la organización se revisaron las siguientes definiciones: Una definición ligera de la organización que menciona que esta se origina cuando existe un conjunto de personas que buscan un objetivo determinado. Mas allá de esta aclaración, la noción de organización se concreta en función del contexto histórico, el modelo desarrollado por la comunidad académica inmersa en ese contexto histórico y sus variedades dominantes, que fuerzan el sentido de esta noción en post de sus objetivos. (Agoff S., et al. 2020)

Morgan, (1996) conceptualiza a las organizaciones como regímenes políticos, la metáfora contiene la noción sobre los diferentes grupos de intereses, de juegos de poder y conflictos que modelan las acciones de estas entidades. Esta perspectiva las muestra como regímenes de gobierno donde el manejo se da según otras formas de legitimación de la autoridad. Así, es factible relacionar a las organizaciones que utilizan sistemas de "régimen" como la autocracia, la cogestión, la tecnocracia, burocracia, la democracia representativa y la democracia directa como herramientas para establecer y mantener el orden entre sus miembros. Concluyendo una definición de la organización como un ser activo, sumergido en un ambiente con el cual se desenvuelve para compensar sus necesidades, en otras palabras, lo concibe como sistema abierto. (Como se citó en Camarena Martínez, 2016)

Las organizaciones se conceptualizan a cómo una unidad social formada por un conjunto de individuos que trabajan juntas con un objetivo común en meta. Estas personas establecen relaciones formalizadas entre sí con el objetivo de mantener la continuidad a lo largo del tiempo, y el sistema social externo les da la legitimidad. Además, la organización tiene la capacidad de reemplazar a sus integrantes sin arriesgar su supervivencia. (Ramió, 2016)

En su trabajo divisa a las organizaciones son entidades complejas y volubles que perenemente son condicionadas por el ambiente en el que actúan, no obstante, es importante acoger diferentes maneras de abordarlas para así examinar más posibilidades. Dada la cantidad de teorías, enfoques y analogías situadas de manifiesto en este estudio, se concluye que lo único preciso es el cambio. En el transcurso del

tiempo en que se ha analizado a las organizaciones, han nacido doctrinas y conceptos que relacionan su análisis al contexto socioeconómico en que las entidades maniobraban. Entre las alegorías más simbólicas conforman la visión mecanicista, el modelo ideal y la visión sistémica de la organización. (Camarena Martínez, 2016)

El estudio del desempeño de los objetivos organizacionales, necesita de líderes que no sólo manifiesten destrezas gerenciales; sino también, que se demanda de líderes en las organizaciones que muestren destrezas para dar a conocer sus propias emociones y la de sus seguidores, además de comprender y manejar las emociones suyas y de sus seguidores, de tal manera que incentiven el desarrollo individual de los seguidores; y consecuentemente de los miembros de la organización. (Bermejo Salmon, Suárez Caimary y Salazar Danger, 2022)

Rivera Porras, Rincón Vera y Flórez Gamboa (2018) en su estudio relaciona distintos conceptos de diferentes autores, que se muestra a continuación:

Tabla 1

Definición de Organización

Autor(es)	Año	Definición
Ferrell Hirt, Adnaenséns Flores & Ramos	2004	La organización se centra en acomodar y redistribuir el capital humano, financiero, material, de información y otros, necesarios para lograr los objetivos, además, se centra en actividades como atraer a personas a la organización, dar a conocer las responsabilidades de cada área, congregar actividades a áreas de trabajo, direccionar y distribuir recursos y finalmente establecer ambientes para que empleados y las actividades se encaminen a alcanzar el máximo éxito.
Robbins & Coutler	2005	La organización se define como un conjunto de personas para desempeñar una determinada finalidad.
Andrade	2005	Es el ejercicio y el resultado de articular, disponer y hacer funcionales un conjunto de medios, factores o elementos para la obtención de un fin determinado.

Chiavenato	2007	Una organización solo existe cuando dos o más personas se reúnen para trabajar conjuntamente para lograr objetivos compartidos y no por iniciativa individual. El logro de dichos objetivos comunes solo puede concretarse, si las personas que interactúan en las organizaciones establecen un contrato psicológico sólido que les consienta desenvolverse en la misma, funcionando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación, comportamientos, creencias, estilos de liderazgo, lenguajes y símbolos de la organización.
Guerra	2007	La organización se define como acción y a su vez como objeto. Como acción, entendida en el sentido de movimiento, destinada a sistematizar el trabajo de un conjunto de personas mediante el establecimiento de tareas, roles o labores específicos para cada una de ellas, así como la estructura o maneras en que se interrelacionarán para lograr un objetivo o meta. La organización tiene como objetivo la realidad resultante de la acción anterior, es decir, el espacio y el tiempo relativamente estables en los que las personas obtienen un objetivo preestablecido.
American Marketing Association	2007	La organización cuando es manejada como sustantivo, refiere a la estructura dentro de la cual, los empleados son distribuidos a determinadas posiciones y su trabajo es ordenado para realizar planes y conseguir metas.
Real Academia Española	2007	La organización es una agrupación de personas reglamentada por un grupo de normas en función de determinados objetivos.

Fuente: Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE (Rivera Porras, Rincón Vera y Flórez Gamboa, 2018, p. 2)

Con la finalidad de poner definir la organización, se revisaron las concepciones acerca de las teorías de organización: Existe una organización cuando hay personas que pueden comunicarse y están dispuestas a colaborar para lograr un objetivo compartido.

Existe comunicación cuando: 1. Hay personas con la capacidad para comunicarse, 2. Con la disposición a favorecer una acción conjunta. 3. Cuya finalidad es la de lograr un meta en común. La disposición a contribuir significa estar dispuesto a renunciar al control de su comportamiento en beneficio de la coordinación. (Chiavenato, 2011)

Morgan, (1989) menciona que en la organización se manifiestan y se aplican significados y conocimientos comunes sobre la dinámica íntima, la cual se activa de manera independiente de su entorno externo. Los procesos de construcción de la realidad interna y externa se perciben de manera que dejan a sus miembros distinguir y comprender acciones, eventos, declaraciones, situaciones u objetos propios de una manera distinta frente a los de diferentes organizaciones. En relación a los fenómenos culturales, las organizaciones son realidades socialmente construidas cuyos sitios fundamentales se encuentran impresos en la mente de sus miembros, así mismo, en el conjunto específico de reglas y relaciones. Esto incluye los aspectos triviales y menos notables de la vida diaria, además, de aspectos más importantes del proceso de mantener la organización en funcionamiento. Asimismo, la estructura organizacional, las líneas de conducta, metas, reglas, misiones, la descripción de las tareas y los procedimientos normalizados son herramientas para interpretar las acciones emprendidas por la empresa. (como se citó en Paramo Morales, 2018)

Según la teoría de la organización, las organizaciones se consideran un hecho social y parte de la realidad social cuya existencia se da por sentada. Sin embargo, los estudiosos de las organizaciones se esfuerzan por definir las describiendo sus componentes básicos, como el entorno. La teoría de la organización se enfoca en comprender el funcionamiento y las dificultades de todas las organizaciones, abordando temas como la estructura, los procesos, los recursos y las relaciones internas y externas que afectan su desempeño. Por tal razón se señala que las organizaciones se pueden definir como grupos sociales con objetivos específicos. Se puede concretar esta afirmación general enfatizando los elementos esenciales que delimitan las organizaciones: 1) un grupo de individuos relacionados; 2) para lograr un objetivo común; 3) que establecen relaciones formalizadas entre sí para lograr este objetivo; 4) con la intención de mantener una continuidad en el tiempo; 5) respaldados por un sistema social fuera del sistema; 6) con la capacidad de reemplazar a sus propios

miembros sin comprometer la supervivencia de la organización en sí misma. Por otro lado, las dimensiones que definen el papel de la Teoría de la Organización son:

a) El principal objeto de la Teoría de la Organización es la comprensión de las organizaciones.; b) La Teoría de la Organización mira el presente y el futuro.; c) La Teoría de la Organización aspira a simplificar los fenómenos organizativos.; d) La Teoría de la Organización aspira a ser una ciencia. En función de su evolución histórica, las diferentes perspectivas o teorías organizativas se encuentran en tres grupos: Enfoques clásicos: la mayoría de las aportaciones posteriores se derivan de los paradigmas teóricos clásicos que sirven como base hacia la teoría de la organización contemporánea. Estos puntos de vista predominantes en la primera mitad del siglo XX son: Los enfoques neoclásicos: los paradigmas teóricos neoclásicos representan los enfoques que modernizan la teoría de la organización al intentar interrelacionar sus diferentes dimensiones para ofrecer una visión más global e integral de los fenómenos organizativos. Son las perspectivas predominantes en los años cincuenta, sesenta y setenta. Los enfoques contemporáneos se definen como los paradigmas teóricos que albergan las tendencias y perspectivas que se encuentran en la actualidad. (Ramió, 2016)

Referente al estudio del clima organizacional; se revisaron los enfoques teóricos más resaltantes del clima organizacional, los cuales son: Todo concepto o constructo que busca definir o delimitar un fenómeno en particular se desarrolla a partir de ciertos repertorios teóricos que fundamentan su configuración teórica; esto significa que para todo concepto o constructo existe una o varias teorías que los alimentan y subyacen a su construcción. El clima organizacional no está exento de esta situación. Para comprender este fenómeno en las organizaciones, los enfoques teóricos del clima organizacional ofrecen una variedad de caminos. Los enfoques teóricos más resaltantes incluyen. (García Rubiano, Vesga Rodríguez, & Gómez Rada, 2021):

a) Teoría del Campo: Esta teoría, originalmente propuesta por Kurt Lewin (1935) y ampliada por otros autores, como Brunet (1997) y Ployhart et al. (2014), se concentra en la interacción entre un individuo y su entorno laboral. Esta perspectiva sustenta que el clima dentro de la organización resulta de cómo las personas ven el entorno que los rodea en la organización. Organización, a partir del ambiente laboral en que se hallan

adherido. El clima organizacional no se restringe al anhelo de trabajadores tampoco a sus características objetivas que tienen las organizaciones. Si no, se trata del conjunto de las actividades laborales de las organizaciones y surge del nexo entre empleados con su medio laboral. Este fenómeno depende tanto del: contexto de trabajo y percepciones de los empleados sobre él.

b) El Enfoque Molar y el Enfoque Focalizado: Existe una distinción entre un enfoque molar, que considera el clima organizacional de manera general, hace un pensamiento molar del clima es otro tema importante en la medida del clima, ya que la parte "organizacional" del término hace referencia al contexto completo. Según esta concepción, el clima organizacional se vislumbra como una totalidad compuesta de diversos tipos de dimensiones o factores pertenecientes a la organización y que constituyen parte del ambiente de trabajo del empleado. Consecuentemente, esta perspectiva es mejor frente a la valoración del clima general de una organización. En contraste con la perspectiva molar, una visión centrada en el clima pone énfasis en un tema o resultado específico de la organización (Ehrhart et al., 2014), lo que permite identificar una variedad de climas que son más específicos para la organización. Schneider (1975) propuso inicialmente esta visión del clima, afirmando que las organizaciones tienen muchos climas, por lo que es responsabilidad del investigador analizar un clima específico. "Las medidas deberían centrarse en algo, "un clima para el servicio, la seguridad o la innovación", según este autor (Schneider & Barbera, 2014).

c) Perspectivas Multidimensionales y Multinivel: El clima organizacional se cree un conocimiento multidimensional y multinivel, lo que implica que su estudio demanda un análisis profundo y serio. Esta perspectiva registra la complejidad del clima organizacional y la necesidad de comprenderlo desde diferentes ángulos para captar su verdadera naturaleza. (Iglesias Armenteros, Torres Esperón y Mora Pérez, 2020), En su estudio señalan que los enfoques teóricos para el clima organizacional varían según la perspectiva y las teorías utilizadas. Los enfoques teóricos más resaltantes incluyen: Los postulados Rensis Likert referente al clima organizacional señalan el nexo que tiene el entorno laboral con respecto a la productividad de sus colaboradores. Likert propuso el enfoque en base a cuatro sistemas para medir el clima dentro de las

organizaciones, basada en el conocimiento de los trabajadores sobre la organización y su impacto en su desempeño. Likert encontró cuatro factores organizacionales importantes que afectan el ambiente de una organización:

- a) El proceso de toma de decisiones establece quién toma las decisiones en la empresa y cómo se toman.
- b) El sistema de comunicación describe cómo se transmite y recibe la comunicación dentro de la organización, incluyendo si es bidireccional, vertical o horizontal.
- c) La relación entre las personas dentro de una organización, ya sea individualmente o en equipos, se conoce como relación interpersonal.
- d) Sistemas que utilizan recompensas y castigos: Incluye las formas en que los empleados se motivan utilizando incentivos y castigos.

Chiavenato (2011) mencionó algunos de los enfoques teóricos más destacados los cuales son: a) La teoría del clima organizacional de Rensis Likert centrada tanto en la correlación entre el entorno de trabajo y la productividad de los empleados. Likert propuso un método de valoración del clima dentro de las organizaciones que consta de cuatro sistemas y se centra en el conocimiento de los trabajadores sobre la organización y su incidencia en su desempeño.; b) Enfoque de McGregor: Douglas McGregor desarrolló las Teorías X y Y, que tienen un impacto en el clima organizacional. La Teoría X sostiene que los empleados son perezosos y necesitan ser controlados, lo que puede conducir a un clima de trabajo desfavorable. Por otro lado, la Teoría Y sostiene que los empleados están intrínsecamente motivados y buscan responsabilidades, lo que puede ayudar a crear un ambiente de trabajo positivo.; c) Enfoque de Schein: Según Edgar Schein, el clima organizacional se forma en tres niveles: artefactos visibles (estructuras, procesos), valores compartidos (creencias, normas) y supuestos básicos. Schein afirma que comprender estos niveles es esencial para el análisis y la mejora del clima organizacional. Y d) Enfoque de Quinn y Rohrbaugh: El Modelo Competing Values Framework, propuesto por Cameron y Quinn, identifica cuatro tipos de culturas organizacionales (clan, adhocracia, mercado y jerarquía) que tienen un impacto en el clima organizacional. Cada cultura tiene sus propias características y métodos para administrar el ambiente organizacional.

Entre las definiciones del clima organizacional más relevantes tenemos: El medio interno de la organización, que incluye las percepciones y experiencias de sus miembros y cómo afectan su comportamiento, se conoce como clima organizacional. Y son características originadas dentro del entorno de trabajo el cual ven o comprueban los empleados y que influye en su comportamiento. Si las exigencias personales de los miembros son gratificadas, además, realzan la integridad, decimos que el clima organizacional puede ser favorable, pero puede ser desfavorable, lo que puede afectar la motivación de las personas. Se define al clima organizacional como la apreciación del personal de la organización con respecto del medio de trabajo, además, la interacción de varios factores, incluidas las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, las políticas organizacionales, entre otros, afecta el comportamiento y la satisfacción de los empleados en la organización. El positivo clima organizacional puede aumentar la estimulación en el trabajo, la responsabilidad, la satisfacción laboral y el desempeño, mientras que un clima organizacional negativo puede causar desmotivación, conflictos y bajo desempeño. (Chiavenato, 2011)

Cardona y Zambrano, (2014) menciona que la interacción entre las políticas formales de la organización y las necesidades, valores y personalidades de los empleados crea un "estado homeostático". Esta definición enfatiza la importancia de tener en cuenta tanto los elementos estructurales de la organización como las percepciones y experiencias personales de los empleados. (Como citó García Rubiano, Vesga Rodríguez y Gómez Rada, 2021)

El clima organizacional se refiere a las características que se pueden medir en una organización por ende afectan las conductas del personal que lo conforma. Por este motivo, es útil conocer los diferentes aspectos estudiados por un grupo de personajes con el propósito de precisar las dimensiones que surgen en el ambiente de trabajo de estas instituciones, al realizar el diagnóstico de clima organizacional. (Vásquez Leiva, 2021)

Pineda, (2021) menciona lo significativo que es el clima laboral en la organización para la producción, la socialización de la cultura y el conocimiento, la cooperación y el desempeño laboral; además, la conceptualiza cómo la percepción del trabajo por el empleado esta visión consigue ser individual o colectiva, define el trabajo como un

espacio de desenvolvimiento laboral, existe diferentes tipos de conexiones del personal y se fundamentan las normas del lugar de trabajo. (Como citó Izquierdo Olavarría, 2023)

Rivera Porras, Rincón Vera y Flórez Gamboa (2018) en su investigación buscaron profundizar en la definición del concepto de clima organizacional con un conjunto de conceptos emitidos por distintos autores, donde se puede considerar aportes que se aproximan en asuntos de gran similitud, por lo que a continuación se presentan los siguientes conceptos:

Tabla 2

Definición de Clima Organizacional

Autor(es)	Año	Definición
Goncalves	2000	Es el suceso ocurrido cuando tanto componentes del sistema organizacional como componentes de los diferentes estímulos se combinan y se traducen en comportamientos que tienen un impacto en la organización, como la productividad, la satisfacción y la rotación.
Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar & Giraldo	2006	Son las particularidades del medio laboral percibida por los trabajadores de manera directa o indirecta, prevaleciendo en éstas las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto. Además, señala que es una característica del entorno interno de la entidad que la sienten sus integrantes y afecta el comportamiento.
Delgado	2006	Son las percepciones que tiene un empleado sobre los procesos y estructuras que ocurren en su entorno laboral.

Mujica & Pérez	2007	<p>Es un componente esencial en todas las organizaciones que buscan mejorar el entorno laboral para aumentar la productividad sin descuidar el talento humano. Su conocimiento guía los procesos que determinan el comportamiento organizacional, lo que permite modificar la estructura organizacional y el comportamiento de los miembros. No controlar esta situación puede llevar a los empleados a salir de la institución debido a las dificultades que generan un clima tenso.</p>
Llaneza	2007	<p>Es un componente esencial en todas las empresas que buscan mejorar el entorno laboral para aumentar la productividad sin descuidar el talento humano. Su conocimiento guía los procesos que determinan el comportamiento organizacional, lo que permite modificar la estructura organizacional y el comportamiento de los miembros. No controlar esta situación puede llevar a los empleados a salir de la institución debido a las dificultades que generan un clima tenso.</p>
Chiavenato	2007	<p>Es un componente esencial en todas las empresas que buscan mejorar el entorno laboral para aumentar la productividad sin descuidar el talento humano. Su conocimiento guía los procesos que determinan el comportamiento</p>

organizacional, lo que permite modificar la estructura organizacional y el comportamiento de los miembros. No controlar esta situación puede llevar a los empleados a salir de la institución debido a las dificultades que generan un clima tenso.

García	2009	Desde un enfoque estructural de la organización que la describe; se compone por ser un conjunto de particularidades permanentes que repercute sobre la conducta que tienen sus miembros, distinguiéndolas de otras organizaciones. Analizada desde una perspectiva subjetivo, se centra en la descripción u "opinión" del empleado sobre la organización.
Torrecilla	2009	Son los efectos en la organización, tanto positivos como negativos.
Chiang, Martín & Nuñez	2010	Es un entorno psicológicamente significativo en las personas, tanto en la conducta como en los sentimientos.
Segredo	2011	Es la relación entre características personales y organizacionales, es decir, tanto del recurso humano como físico de la organización, pues el empleado vienes a ser el foco de la organización, donde el triunfo depende de un óptimo clima laboral que incluye aptitudes, emociones, moralidad y convivencia, dimensiones que contribuyen a una mayor productividad.

Alcalá	2011	Son las percepciones comunes que tienen los miembros de una o más organizaciones con respecto a los componentes esenciales de la organización. Estos componentes son percepciones referentes a las políticas, procesos y prácticas organizacionales.
Patlán, Martínez & Hernández	2012	Son las características que tienen las organizaciones en base a las percepciones de sus trabajadores, además, de esquemas cognoscitivos y las percepciones globales.
Morales & Tirapé	2013	Son las percepciones personales sobre las características del lugar de trabajo. Por lo tanto, se centra en la forma en que los empleados ven a la organización.

Fuente: Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE (Rivera Porras, Rincón Vera y Flórez Gamboa, 2018, p. 3)

Para realizar el análisis de las dimensiones referentes al clima organizacional se revisaron diversos estudios como: Las dimensiones son elementos del clima organizacional, que se pueden redefinir como las cosas específicas que se pueden evaluar para comprender mejor el entorno de trabajo y cómo los empleados lo ven dentro de una organización. Las siguientes son algunas dimensiones comunes del clima organizacional. (Chiavenato, 2011):

- a) Comunicación: Evalúa la eficiencia de la comunicación vertical (de arriba hacia abajo y viceversa) y horizontal (entre pares). Incluye comentarios, apertura a las ideas y claridad de la información.
- b) Liderazgo: Es la forma en que los trabajadores ven la característica de liderazgo de los superiores y supervisores. Incluye la capacidad en inspirar, motivar, apoyar y dirigir a los compañeros de trabajo.

- c) Relaciones Interpersonales: Su evaluación se da con respecto a las relaciones de los miembros, incluyendo respeto mutuo, colaboración, trabajo en equipo y confianza.
- d) Reconocimiento y Recompensas: Evalúa cómo el conjunto de empleados ven el sistema de reconocimiento, de recompensas y de beneficios.
- e) Carga de Trabajo: Evalúa la impresión que tienen los trabajadores sobre la, cantidad, complejidad y adecuación de los recursos disponibles para completar las tareas.
- f) Participación y toma de decisiones: Evalúa la magnitud en que los empleados participan de la determinación de decisiones que influye tanto en su labor y el medio que labora.
- g) Clima de confianza: La comprensión de familiaridad o confianza y transparencia en las relaciones laborales que hay en la organización.
- h) Apoyo organizacional: La constante muestras de apoyo por medio de la organización para el impulso personal y profesional de los empleados.

Litwin y Stringer (1968) propuso cuatro dimensiones que se ajustan a las complejidades y al entorno particular de la organización estudiada, según, (Como citó Pérez Prieto, Sayas Rojas, & Suárez Camargo, 2020):

- a) Identidad: Referida el sentimiento que tiene el personal referente a la sensación de pertenencia a la organización y cómo contribuyen en alcanzar las metas personales y laborales.
- b) La cooperación: Se mide por la solidaridad y la colaboración entre integrantes.
- c) La estructura: Representa cómo empleados ven las responsabilidades, normas y políticas de la organización.
- d) La recompensa: se refiere a cómo empleados ven las recompensas por sus esfuerzos.

Ramírez (2016) tomó las siguientes dimensiones para evaluar el clima organizacional. (Como citó Soto Rivera y Kiara Inga Soto, 2024):

- a) Autonomía
- b) Implicación
- c) Innovación

- d) Cohesión
- e) Apoyo
- f) Organización
- g) Presión
- h) Claridad
- i) Control
- j) Comodidad.

Chagray Ameri, et al. (2020) seleccionó las siguiente dimensionese para la evaluación del clima organizacional:

- a) Liderazgo: viene a ser la aptitud y seguridad del liderazgo en la organización. Incluye aspectos de dirigir, estimular y apoyar a sus empleados, comunicación efectiva y buenas expectativas; y el modo en que esta dimensión impacta en la cultura y el desempeño en la organización.
- b) Relaciones Interpersonales: evalúa la calidad de las relaciones sociales entre trabajadores. Abarcando aspectos de colaboración, la comunicación y soporte entre todos. Su optimo desarrollo garantiza un trato armonioso y colaborativo.
- c) Motivación: Es la combinación de factores internos y externos el cual busca generar en sus empleados entusiasmo, compromiso y eficacia al realizar sus tareas, lo que contribuye a alcanzar metas institucionales y al soporte de un entorno laboral favorable. satisfactorio y eficiente.

Vásquez Leiva (2021) consideró las 3 siguientes dimensiones, para definir el clima organizacional:

- a) Condiciones Laborales: El concepto se centra básicamente en la calidad, frente a equipos, infraestructura y muebles que tiene influencia en el confort y la vitalidad del trabajador.
- b) Responsabilidad Individual: El concepto refiere al aporte en el trabajo y capacidad de resolución de problemas.
- c) Remuneración: El concepto refiere a los sueldos, recompensas en beneficio de los colaboradores.

Según el estudio de Según Alcalá, (2011), son nueve las dimensiones que permitieron determinar el clima organizacional, (como se citó en Rivera Porras, Rincón Vera y Flórez Gamboa, 2018):

- a) Estructura: Referida a las reglas institucionales, la burocracia, deberes, las políticas, los rangos y las normas. Es el conocimiento de los trabajadores sobre la cantidad de pautas, rutinas, diligencias y otras restricciones que enfrentan mientras desarrollan su labor.
- b) Responsabilidad: Es el conocimiento de los empleados sobre ser autosuficiente, es decir mantener un alto compromiso en las labores, ser autónomos en la toma de decisiones, establecer sus necesidades y deberes propios.
- c) Recompensas: Conocimiento que tienen los empleados referentes al ajuste de la remuneración recibida con respecto del buen desempeño en el trabajo. En otras palabras, hace mención al premio en lugar del castigo.
- d) Riesgos: Es el sentimiento que tienen los miembros ante las dificultades que presentan sus labores dentro de la organización. En otras palabras, es la tolerancia al riesgo controlado provocada por las organizaciones para alcanzar sus metas.
- e) Relaciones: Radica en el conocimiento de los miembros de la empresa de que hay un agradable medio laboral y adecuados vínculos sindicales del personal, del mismo modo, entre autoridades y empleados.
- f) Cooperación: Referido al conocimiento de los miembros de que los directivos y otros miembros del personal brindan ayuda dentro de la organización. En esta dimensión se realza el apoyo recíproco en todos los horizontes.
- g) Estándares de desempeño: El conocimiento que tienen de los empleados sobre la importancia que las organizaciones ponen en las reglas de desempeño. Referido a comprender tanto las metas implícitas como las explícitas, así como las normas de trabajo.
- h) Conflicto: Referido a las posturas de compañeros como jefes dentro de una organización, referente a, aprobar diversas opiniones, sin temor a afrontar y remediar las dificultades de inmediato. Esta dimensión se fundamenta en la a las opiniones contradictorias en el trabajo.

- i) Identidad: Es el sentimiento de pertenencia o afinidad que tienen los empleados sobre la organización y viene a ser parte significativa y valiosa en el conjunto laboral. Generalmente, es la sensación de empleados de tener las mismas metas que la organización.

Mercado & Toro (2008), en su estudio por su parte plantearon diez dimensiones explicativas del clima organizacional, (como se citó en Rivera Porras, Rincón Vera y Flórez Gamboa, 2018):

- a) Trato interpersonal: Es la apreciación de cuánto se ayudan entre sí los empleados y cómo sus relaciones son de respeto y cooperación.
- b) Apoyo del jefe: Es la apreciación del grado en que el jefe apoya, motiva y motiva a sus empleados.
- c) Sentido de pertenencia: Es el nivel de orgullo que se produce cuando una persona está vinculada a la empresa, lo que le da la impresión de responsabilidad y obligación con sus metas y programas.
- d) Retribución: es el nivel de equidad que se percibe en las ganancias y beneficios procedentes del trabajo.
- e) Disponibilidad de recursos: Es la apreciación de cómo los empleados cuentan con los equipos, implementos y la contribución de otras personas y áreas para realizar su trabajo.
- f) Estabilidad: Es la apreciación de los empleados sobre el grado en que ven claras posibilidades de permanencia en la empresa y creen que conservan su puesto o despide de manera justa.
- g) Claridad en la organización: Es el nivel en que los trabajadores creen haber recibido información adecuada sobre sus responsabilidades y el funcionamiento de sus labores.
- h) Coherencia: Percepción que tienen los empleados de la medida en cómo sus funciones y la empresa se alinean de acuerdo con los principios, objetivos, normas y reglamentos establecidos.
- i) Trabajo en equipo: Es el nivel en que se apreciación que existe una forma organizada de laborar en equipo en la empresa y que esta labor es conveniente tanto para los empleados como para la empresa.

j) Valores colectivos: Grado en el que se perciben las relaciones interpersonales dentro de la organización.

El estudio de Chiang, et al. (2008), plantearon ocho dimensiones del clima organizacional. (como se citó en Rivera Porras, Rincón Vera y Flórez Gamboa, 2018):

- a) Autonomía: Es la percepción que tiene un trabajador de su propia autonomía y responsabilidad, elementos necesarios para tomar decisiones sobre los procedimientos laborales, los objetivos y las prioridades.
- b) Cohesión: La evaluación de relaciones sociales de empleados de la organización es lo que definitivamente creará un ambiente acogedor entre ellos, que se verá reflejado en el desempeño de las tareas.
- c) Confianza: Es la valoración con respecto a expresarse libremente con los jefes con la intención de abordar asuntos delicados e íntimos con absoluta discreción, asegurándose de no revelar la información tratada o utilizada contra otros empleados.
- d) Presión: Apreciación que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea.
- e) Apoyo: Es la apreciación que los miembros poseen acerca del respaldo y la tolerancia en el comportamiento laboral, considerando el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin temor a represalias por parte de sus superiores o compañeros de trabajo.
- f) Reconocimiento: Valoración que poseen los trabajadores sobre la organización, referente a recompensas recibidas, como consecuencia al aporte positivo del logro de metas.
- g) Equidad: Percepción sobre políticas y reglamentos en búsqueda de la proporcionalidad dentro de la institución y claros dentro de la institución que tienen los empleados.
- h) Innovación: Es la percepción que se tiene acerca del ánimo para asumir riesgos, ser creativos y adoptar nuevas áreas de trabajo, donde se obtenga alguna experiencia.

Rivera Porras, Rincón Vera y Flórez Gamboa (2018) señalaron que en las dimensiones del clima organizacional se destacan dimensiones características como la autonomía,

la solidaridad, la justicia, la confianza, la creatividad, entre otros. De tal modo que, todas estas partes influyen dentro del ambiente laboral, correspondiendo ser examinadas por el área de talento humano, pues no se debe excluir que el desempeño pende en gran medida a las buenas relaciones personales y habilidades de cada uno de los funcionarios de la organización.

Para la medición del clima organizacional se consideró: A Aldaz Quinto, Alvarado Torres, Castro Ramírez y Fajardo Campaña (2022) mencionaron en su estudio que se usó un cuestionario para valorar el clima organizacional. Se analizaron por los en el campo las preguntas del instrumento de recojo de información; dicha variable recibió un coeficiente de 0,853 de la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach.

Cota Luevano (2017) mencionó que el clima organizacional se evaluará utilizando un instrumento a los empleados de una empresa. Aplicar encuestas a los empleados es una opción, pero existen otras herramientas como la realización de preguntas, entrevistas o observación. Es esencial presentar el instrumento y establecer objetivos claros de conocimiento del clima. Para diagnosticar problemas organizacionales, es fundamental definir preguntas claras en el instrumento de investigación que permitan comparar el ambiente organizacional actual con el ambiente organizacional deseado.

- Clima bueno (De 90% a 100%) = Se requieren leves modificaciones
- Clima regular (De 80% a 89%) = Se requieren algunas modificaciones
- Clima malo o inferior (De 60% a 79%) = Urge mejora
- Nivel aceptable (De 90% a 100%)
- Nivel no aceptable (Inferior a 90%)

García Rubiano et al. (2021) consideró la evaluación del clima organizacional es un diagnóstico que se realiza en una organización para conocer su estado, describir sus características y, si es posible, establecer un sistema de medición de los aspectos que lo caracterizan con el propósito de tomar decisiones sobre el mantenimiento, mejoramiento o fortalecimiento de los componentes que lo componen, es decir, hacer una intervención en su estado.

Mientras que, para el estudio del desempeño laboral, se revisaron las siguientes teorías del desempeño laboral: La teoría de los eventos afectivos sostiene que las condiciones, elementos del entorno laboral, incluidos los roles, el diseño del trabajo y las relaciones

en este entorno, entre otros, provocaran las emociones en el trabajo. Estos eventos pueden ser detonantes de emociones o estresantes, ocasionando la afección negativa el desempeño laboral. Por lo tanto, se debe trabajar desde este enfoque en las condiciones de desenvolvimiento de los sujetos y en las que el bienestar del sujeto será muy importante para fomentar las emociones positivas, lo que resultará en un buen desempeño. (Ayala Marín, 2017)

Otro enfoque que planteó Feldman (2006) es el trabajo emocional, que se basa en cómo los empleados despliegan estados emocionales que van a tener impacto sobre su trabajo, es decir, según la valencia del estado emocional del sujeto ya sea positivo o negativo, éste tiene repercusiones en la salud y en el desempeño. (Como citó Ayala Marín, 2017)

Quispe (2017) mencionó la teoría de Frederick Herzberg destaca que el nivel de desempeño de una persona está relacionado con su nivel de satisfacción laboral. Este estudio se centra en definir los componentes específicos del trabajador, tales como; logros, reconocimientos, compromiso, promociones, etc. También examinó de las organizaciones; condiciones de labor, las políticas, la socialización. (Como citó Huaripata Yopla, 2023)

Siendo las definiciones del desempeño laboral relevantes: Chiavenato (2002) mencionó el término "desempeño" se refiere al desempeño laboral, en otras palabras, competencia del trabajador para; producir, fabricar, hacer, completar y crear trabajo con menor tiempo, esfuerzo y mayor calidad, con enfoque en las evaluaciones que determinarán su progreso. El desempeño laboral es la eficiencia de los empleados que trabajan para una organización, funciona bien y está contento con su trabajo. (Como se citó en Chagray Ameri, et al., 2020)

El desempeño laboral es la representación del proceder del empleado para el lograr de metas organizacionales sobre la base de las reglas establecidas, en la búsqueda del desarrollo de virtudes personales. Considerando esa perspectiva, se requiere la creación de planes, de este modo se dará un uso eficiente del capital; es decir, cuando un empleado alcanza sus objetivos con un manejo óptimo de sus recursos, o cuando los maneja con pocos recursos, indica su desempeño, y este desempeño puede mostrar diferencias entre los empleados. (Pérez Prieto et al., 2020)

Según Robbins y Judge (2013), refieren desempeño laboral al cumplimiento de las tareas administrativas o de las necesidades que favorecen a la producción de bienes o servicios. Se contienen aquí la mayoría de labores en una descripción de trabajo convencional. Uno de los primeros resultados a nivel individual del comportamiento organizacional es el desempeño de la tarea. Es un reflejo de la mezcla de la ética y la eficacia en el cumplimiento de actividades laborales básicas, que están adecuadamente alineadas con las características que se ajustan en la descripción formal del puesto. Y, según es el resultado humano el que más contribuye al éxito de una organización. (Como se citó en Salaiza Lizárraga et al., 2021)

Viswesvaran (2001) afirmó que el desempeño laboral es un constructo clave en la psicología del trabajo. El enfoque más adecuado para comprender el factor estructural del desempeño laboral es pensar en él como una jerarquía, con el factor general en la cúspide y varios factores de grupo en un nivel inferior. De acuerdo con las teorías, la cantidad y el tipo de factores que componen el grupo varían. (Como se citó en Salaiza Lizárraga et al., 2021)

Las dimensiones del desempeño laboral más relevantes, son: Quispe (2015) señaló que, la productividad, eficacia y eficiencia laboral son dimensiones del desempeño laboral. (Como se citó en (Chagray Ameri, et al., 2020)

Chiavenato (2011); mencionó que las dimensiones del desempeño laboral son los indicadores usados para medir el desempeño de un empleado en su área de trabajo. Estas dimensiones varían de acuerdo a la organización y el área específica, a continuación, veremos algunas dimensiones comunes del desempeño laboral:

- a. Producción: Referida tanto al volumen como la cantidad de trabajo ejecutados normalmente. Se refiere al volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente, lo cual está relacionado con la eficiencia y la productividad del empleado referente al logro de metas.
- b. Calidad del trabajo: Exactitud: esmero y orden en el trabajo ejecutado, centra en la precisión, cuidado y organización con la que el empleado realiza sus tareas, asegurando que el trabajo se realice de manera correcta y con atención a los detalles

- c. Conocimiento del trabajo: Grado de conocimiento del trabajo, Hace referencia al nivel de competencia y dominio que tiene el empleado sobre las tareas y responsabilidades de su puesto, lo cual influye en su capacidad para desempeñarse de manera efectiva
- d. Cooperación: Actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas, se relaciona con la disposición del empleado para colaborar, trabajar en equipo y mantener una actitud positiva hacia la organización, sus superiores y de trabajo
- e. Comprensión de las situaciones: Grado en que percibe la esencia de un problema. Capaz de plegarse a situaciones y de aceptar tareas refiere a la capacidad del empleado para analizar el origen de las causas del problema, adaptarse a diferentes situaciones y aceptar nuevas responsabilidades de manera efectiva compañeros
- f. Creatividad: Empeño. Capacidad para crear ideas y proyectos. Esta dimensión destaca la habilidad del empleado para generar nuevas ideas, soluciones innovadoras y proyectos creativos que aporten valor a la organización
- g. Capacidad de realización: Capacidad para poner en práctica ideas y proyectos. Básicamente es la habilidad del empleado en concretar y materializar las ideas y proyectos propuestos, demostrando eficacia en la ejecución de las tareas asignadas

Según Pérez (2022) El desempeño laboral se orienta en base de 3 dimensiones: Habilidades, competencias y resultados con indicadores: Participación, destrezas, conocimientos; para la primera dimensión habilidad, actitudes, capacidades, eficiencia; para la dimensión competencia y finalmente productividad, calidad del trabajo, reconocimiento; para la dimensión resultados. (como se citó en Gutierrez Ancasi, 2023)

Salaiza Lizárraga, Santillano Rivera y Joya Hunton, (2021) señaló que la variable desempeño laboral se debe medir con un instrumento donde se evaluarán las dimensiones:

- a. Percepción,
- b. Capacitación,
- c. Aptitud,
- d. Recursos,
- e. Expectativas

- f. Incentivos
- g. Recompensas

Sumba Bustamante, Moreno Gonzabay y Villafuerte Peñafiel (2022) mencionó en su investigación que las dimensiones del desempeño laboral varían respecto al planeamiento y la exploración específica y en general incluyen aspectos como:

- a. La productividad: Número de actividades laborales que un empleado ejecuta en un determinado lapso de tiempo.
- b. La calidad del trabajo: Es el conocimiento de la exactitud y excelencia en la realización de las tareas.
- c. La eficiencia: disposición de lograr resultados utilizando el menor número de recursos posibles.
- d. Iniciativa: La disposición del empleado para tomar decisiones y actuar sin necesidad de supervisión constante.
- e. La adaptabilidad: Es la capacidad de adecuarse a las variaciones en el ambiente de trabajo y tareas que se le asignan.
- f. El trabajo en equipo: Habilidad de trabajar bien con más miembros para lograr objetivos compartidos.
- g. La comunicación: Capacidad de dar a conocer las ideas de manera comprensible y efectiva, tanto por escrito como verbalmente.
- h. Desarrollo de talento: Es el compromiso de un empleado con la innovación de nuevos aprendizajes y adquisición de nuevas habilidades.
- i. Cumplimiento de estándares: Capacidad de cumplir las expectativas de desempeño establecidos por la organización.
- j. Motivación: El grado que los empleados ejecutan sus labores con entusiasmo y dedicación y logran los objetivos organizacionales.

Para la medición del desempeño laboral se consideró: Que se debe realizar una evaluación sistemática del desempeño del trabajador en su determinada área y de su capacidad de crecimiento. Esta valoración es una fase para motivar o criticar las cualidades, valor y la excelencia del empleado. Se utilizan varias técnicas, conocidas como evaluaciones de desempeño, evaluaciones de méritos, evaluaciones de

empleados e informes de progreso, para evaluar a los empleados en una organización. (Chiavenato 2011)

Matabanchov-Tulcán SM. (2019) menciona que para favorecer la mejora personal profesional y favorecer al progreso de la calidad de vida laboral del empleado es fundamental medir el desempeño. Esto Facilita poder identificar fortalezas, forja métodos de autoevaluación, además, hace una mejora referente al progreso organizacional y su capacidad. La finalidad es precisar la definición de evaluación de desempeño para medir sus causas en la calidad de vida laboral del empleado (Como se citó en Sumba Bustamante et al., 2022).

En la actual investigación referente a la justificación teórica se fundamenta en la medida en que el problema y los objetivos han sido definidos de tal manera que permiten llevar a cabo discusiones, comparaciones, etc., con la teoría y la construcción teórica. Como Justificación Práctica, se fundamenta al impacto positivo se manifestará en el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local Cajamarca, ya que esta investigación subraya la relevancia del clima organizacional. Esto conlleva a cultivar un entorno propicio de manera constante, abordando no solo el aspecto físico, sino también los elementos emocionales y motivacionales, todos esenciales para potenciar el desempeño laboral. Como, Justificación Social; es fundamental porque la Unidad de Gestión Educativa Local debe asegurar un servicio de alta calidad para los docentes. Y finalmente como Justificación Científica, se justifica ya que, las conclusiones alcanzadas podrán ser empleadas en futuras intervenciones, ya sea para desarrollar planes u ofrecer orientaciones destinadas a mejorar el clima organizacional y, consecuentemente, el desempeño laboral.

Referente al problema de investigación, el actual trabajo de investigación cuya finalidad fue establecer la relación del clima organizacional con respecto al desempeño laboral de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca durante el año 2024. Se inició del análisis de como los colaboradores se sienten de no ser reconocidos, de no estar cómodos, ni contentos con su trabajo, lo que resulta en una marcada indiferencia hacia sus responsabilidades y sugiere que el clima

organizacional no es el más propicio; por ende, el desempeño laboral no alcanza su máximo potencial. Por lo tanto, buscó identificar mecanismos que contribuyan a mejorar dicho desempeño, siendo este un factor crucial para la mejora del clima organizacional. Para ello, es necesario definir estrategias pertinentes que fomenten un ambiente laboral favorable y reconocer el esfuerzo realizado por los empleados.

La presente investigación surgió de la necesidad por evaluar la calidad del clima organizacional referente al desempeño laboral como aspectos determinantes para la eficacia y eficiencia del personal de la institución. Se busca, entonces, crear un entorno laboral propicio que facilite el progreso de las habilidades y competencias del personal, cuya finalidad es la de satisfacer las necesidades de los usuarios y promover la competitividad. Todo esto se traducirá en un mejor desempeño y calidad en el servicio ofrecido.

Por esta razón, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál será la relación que hay entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024?

Por ello como parte de la conceptualización y operacionalización de las variables, como de definición conceptual del clima organizacional, se consideró: El clima organizacional se redefine al ambiente interno de una organización, que incluye las percepciones y experiencias de sus miembros y cómo afectan su comportamiento, es la característica o características del entorno organizacional observada por los empleados o que experimentan y que afecta en su conducta, en conclusión el clima organizacional es la valoración del conjunto de empleados de una institución sobre el entorno de trabajo en el que trabajan se conoce como clima organizacional. (Chiavenato, 2011)

Asu vez como definición conceptual del desempeño laboral se consideró: El desempeño o desempeño laboral es la representación del proceder del empleado para lograr los objetivos y metas organizacionales sobre la base de las reglas establecidas, en la búsqueda del desarrollo de virtudes personales. Considerando esa perspectiva, se requiere la creación de planes para el uso eficiente de los recursos; es decir, cuando un empleado alcanza sus objetivos con un manejo óptimo de sus recursos, o cuando los

maneja con pocos recursos, indica su desempeño, y este desempeño puede mostrar diferencias entre los empleados. (Pérez Prieto et al. 2020)

En la definición operacional del clima organización se para su estudio se consideró las diferentes dimensiones de los autores citados por ser elementos característicos que influyen en el ambiente de trabajo que se estudió de acuerdo al tipo de organización analizada, se seleccionó ocho dimensiones que creímos convenientes evaluar en la Unidad Gestión Educativa Local:

- **Autonomía:** Es la percepción que tiene un trabajador de su propia autonomía y responsabilidad, elementos necesarios para tomar decisiones sobre los procedimientos laborales, los objetivos y las prioridades. (Chiang, et al., 2008)
- **Comunicación:** Evalúa la eficiencia de la comunicación vertical (de arriba hacia abajo y viceversa) y horizontal (entre pares). Incluye comentarios, apertura a las ideas y claridad de la información. (Chiavenato, 2011),
- **Liderazgo:** Es la forma en que los trabajadores ven la característica de liderazgo de los superiores y supervisores. Incluye la capacidad en inspirar, motivar, apoyar y dirigir a los compañeros de trabajo. (Chiavenato, 2011),
- **Recompensa y consideración:** Se refiere a cómo los empleados ven los sistemas de reconocimiento, recompensas y beneficios de la organización. (Chiavenato, 2011),
- **Identidad:** Referida el sentimiento que tiene el personal referente a la sensación de pertenencia a la organización y cómo contribuyen en alcanzar las metas personales y laborales. (Litwin y Stringer, 1968)
- **Motivación:** Es la combinación de factores internos y externos el cual busca generar en sus empleados entusiasmo, compromiso y eficacia al realizar sus tareas, lo que contribuye a alcanzar metas institucionales y al soporte de un entorno laboral favorable. satisfactorio y eficiente. (Chagray Ameri, et al., 2020)
- **Equidad:** Percepción sobre políticas y reglamentos en búsqueda de la proporcionalidad dentro de la institución y claros dentro de la institución que tienen los empleados. (Chiang, et al., 2008)

- Apoyo: Es la apreciación que los miembros poseen acerca del respaldo y la tolerancia en el comportamiento laboral, considerando el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin temor a represalias por parte de sus superiores o compañeros de trabajo. (Chiang, et al., 2008)

Así mismo en la definición operacional del desempeño laboral para su estudio del desempeño Laboral considero las diferentes dimensiones de los autores citados por ser elementos característicos que influyen en el ambiente de trabajo que se va a estudiar de acuerdo al tipo de organización analizada, se seleccionó seis dimensiones que creímos convenientes evaluar en la Unidad Gestión Educativa Local:

- Productividad: Referida tanto al volumen como la cantidad de trabajo ejecutados normalmente. Se refiere al volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente, lo cual está relacionado con la eficiencia y la productividad del empleado referente al logro de metas. (Chiavenato 2011)
- La calidad del trabajo: exactitud: esmero y orden en el trabajo ejecutado, centra en la precisión, cuidado y organización con la que el empleado realiza sus tareas, asegurando que el trabajo se realice de manera correcta y con atención a los detalles (Chiavenato 2011)
- Conocimiento del trabajo: grado de conocimiento del trabajo, Hace referencia al nivel de competencia y dominio que tiene el empleado sobre las tareas y responsabilidades de su puesto, lo cual influye en su capacidad para desempeñarse de manera efectiva, (Chiavenato 2011)
- Cooperación: Actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas, se relaciona con la disposición del empleado para colaborar, trabajar en equipo y mantener una actitud positiva hacia la organización, sus superiores y compañeros de trabajo (Chiavenato 2011)
- Desarrollo de talento: Es el compromiso de un empleado con el desarrollo profesional y la adquisición de nuevas habilidades. (Sumba Bustamante, Moreno Gonzabay y Villafuerte Peñafiel, 2022)
- Creatividad: Empeño. Capacidad para crear ideas y proyectos. Esta dimensión destaca la habilidad del empleado para generar nuevas ideas, soluciones

innovadoras y proyectos creativos que aporten valor a la organización.
(Chiavenato 2011)

Por lo antes mencionado se elaboró la hipótesis general:

Existe una relación de influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024

Y sus hipótesis específicas:

HE1: Existe una relación significativa existe entre la autonomía con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

HE2: Existe una relación significativa entre la comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

HE3: Existe una relación significativa entre el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

HE4: Existe una relación significativa entre la recompensa y consideración con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

HE5: Existe una relación significativa la identidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

HE6: Existe una relación significativa la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

HE7: Existe una relación significativa la equidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024

HE8: Existe una relación significativa el apoyo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024

Posteriormente y de igual forma se planteó el objetivo general:

Determinar cuál es la relación que hay entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024

Y sus objetivos específicos:

OE1: Establecer la relación que existe entre la autonomía con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

OE2: Establecer la relación que existe entre la comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

OE3: Establecer la relación que existe entre el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

OE4: Establecer la relación que existe entre la recompensa y consideración con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

OE5: Establecer la relación que existe entre la identidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

OE6: Establecer la relación que existe entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

OE7: Establecer la relación que existe entre la equidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

OE8: Establecer la relación que existe entre el apoyo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

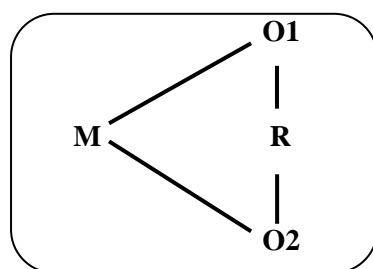
Metodología

Tipo y Diseño de la Investigación

Según Hernández Sampieri (2019) el tipo de investigación en el presente trabajo es básica por que buscó elaborar conocimientos y teorías de carácter descriptivo correlacional porque relacionó dos o más conceptos para medir similitudes o diferencias.

Por otro lado, el tipo de diseño es no experimental, cuantitativo y de corte transeccionales, debido a que las variables que se están analizando en el estudio se medirán una única vez, sin importar cuánto tiempo demore la investigación; dando así un detalle minucioso de la correspondencia que existe entre variables, analizando cada variable en su verdadera naturaleza sin ser manipulada y establecer su nivel de correlación. Hernández Sampieri (2019)

Esquema:



De donde

M : Muestra

R : Relación entre las variables

O1 : Clima organizacional

O2 : Desempeño laboral.

Población y Muestra

La población considerada para el estudio está compuesta por todo el conjunto de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local del distrito de Cajamarca, 2024. (140 Trabajadores)

La muestra es no probabilística e intensional, pues el procedimiento de selección fue dado orientado tanto por el contexto como por las características de la investigación

(Hernández Sampieri 2019), además, se trató de encuestar a todos los trabajadores, sin embargo, solo se pudo considerar como muestra a 128 trabajadores presentes.

Tabla 3

Cuadro de asignación de Personal de la UGEL

Entidad	UGEL, Cajamarca								
Sector	Educación								
Unidades Orgánicas	Clasificación								Total
	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	RE	OTROS	
Dirección de la UGEL					2	1	1		4
Oficina de Control Institucional			1		2	1			4
Área de Asesoría Jurídica		1			1	1			3
Área de Gestión Administrativa		1			7	10			18
Infraestructura y Equipamiento									
Área de Gestión Pedagógica						1	18		19
Área de Gestión Institucional		1			5	2			8
Otros								84	84
Total	0	3	1	0	17	16	19	84	140

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal UGEL

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Técnica: Empleándose en la investigación la aplicación de encuestas para la obtención de información de ambas variables antes mencionadas.

Instrumento: Dichas encuestas están diseñadas según la Escala de Likert, con valores: 5 (siempre), el 4 (casi siempre), el 3 (a veces), 2 (casi nunca) y el 1 (nunca), para la codificación de datos.

Codificar los datos representa establecer un valor numérico que represente particularmente a cada categoría de cada pregunta, en otras palabras se les fijan valores numéricos que tienen un significado y permitan su posterior procesamiento. (Hernández Sampieri 2019)

Variable	Técnicas	Instrumento
Variable 1: Clima organizacional	Encuesta	Escala de Likert
Variable 2: Desempeño laboral	Encuesta	Escala de Likert

Mediante del coeficiente de Alfa Cronbach, se evaluó la confiabilidad interna de cada ítem del instrumento. La fiabilidad de un instrumento de recojo de datos hace referencia al valor en que un instrumento genera resultados firmes y afines a la muestra o casos. (Hernández Sampieri 2019)

Tabla 4

Prueba de confiabilidad de la encuesta de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	42

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

Tabla 5

Prueba de confiabilidad de la encuesta de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	24

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

Para estimar la confiabilidad del instrumento se debe aplicar a una muestra y sobre la base de los resultados calcular tal coeficiente (Hernández Sampieri 2019). Una vez hecha la prueba de confiabilidad, se procedió luego a la validación de los instrumentos por juicio de los tres expertos.

Resultados

En la evaluación del clima organizacional, se aplicó el instrumento a 128 colaboradores de la UGEL, Cajamarca y posterior se procesaron los datos en el programa SPSS versión 29, obteniéndose los resultados que se detallan a continuación:

Tabla 6

Gradualidad de la variable clima organizacional en la UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0	0
Medio	49	38,3	38,3
Alto	79	61,7	100.0
Total	128	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 6 y Figura 1, se puede valorar que hay un nivel alto en el clima organizacional en los trabajadores con un 61.7%, y que hay un nivel medio con un 38,3%.

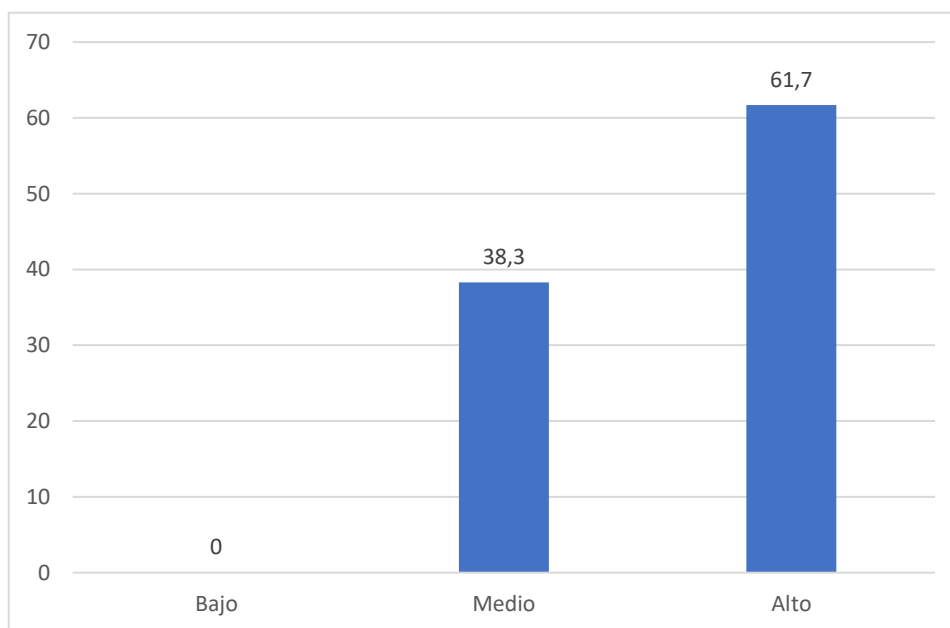


Figura 1

Gradualidad de la variable Clima organizacional en la UGEL, Cajamarca, 2024

Tabla 7

Clima organizacional en su dimensión: Autonomía en UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	,8	,8
Medio	29	22,7	23,4
Alto	98	76,6	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 7 y Figura 2, apreciamos que referente a los trabajadores encuestados en la dimensión autonomía, el 76,6% presenta un nivel alto, que el 22,7% un nivel medio y el 0,8% nivel bajo.

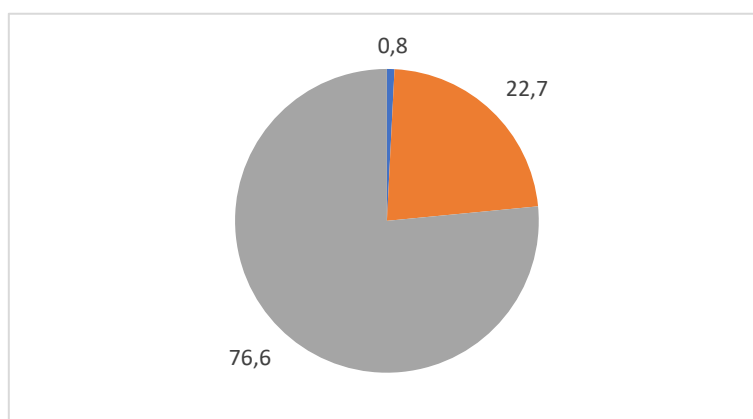


Figura 2

Niveles de la dimensión Autonomía en la UGEL, Cajamarca, 2024

Tabla 8

Clima organizacional en su dimensión: Comunicación en la UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	8	6,3	6,3
Medio	45	35,2	41,4
Alto	75	58,6	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 8 y Figura 3, apreciamos que de los trabajadores encuestados en la dimensión comunicación, el 58,6% un nivel alto, que el 35,2% un nivel medio y el 6,3% presenta un nivel bajo.

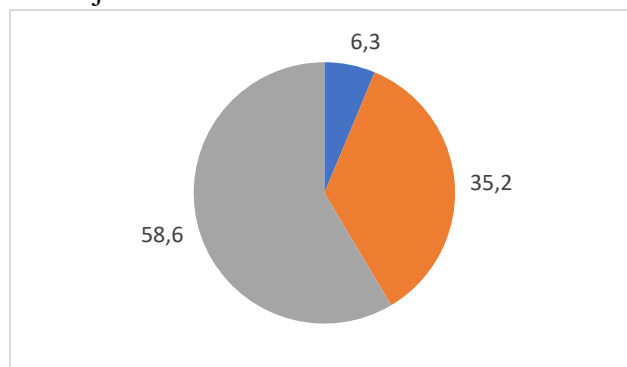


Figura 3

Niveles de la dimensión Comunicación en la UGEL, Cajamarca, 2024

Tabla 9

Clima organizacional en su dimensión: Liderazgo en la UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	7	5,5	5,5
Medio	85	66,4	71,9
Alto	36	28,1	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 8 y Figura 4, apreciamos que de los trabajadores encuestados en la dimensión liderazgo, el 28,1% presenta un nivel alto, que el 66,4% un nivel medio y el 5,5% presenta un nivel bajo.

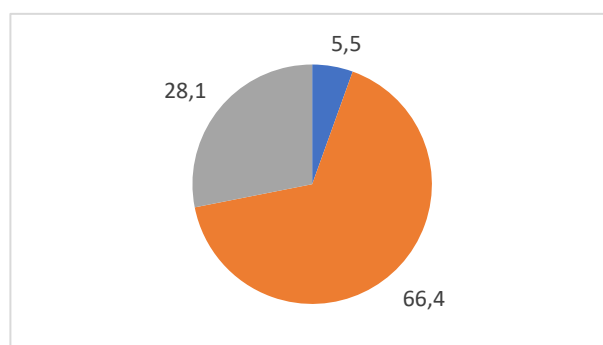


Figura 4

Niveles de la dimensión Liderazgo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024

Tabla 10

Clima organizacional en su dimensión: Recompensa y Consideración en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	19	14,8	14,8
Medio	72	56,3	71,1
Alto	37	28,9	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 10 y Figura 5, apreciamos que de los trabajadores encuestados en la dimensión recompensa y consideración, el 28,9% presenta un nivel alto, que el 56,3% un nivel medio y el 14,8% presenta un nivel bajo.

Figura 5

Niveles de la dimensión Recompensa y Consideración en la UGEL, Cajamarca, 2024

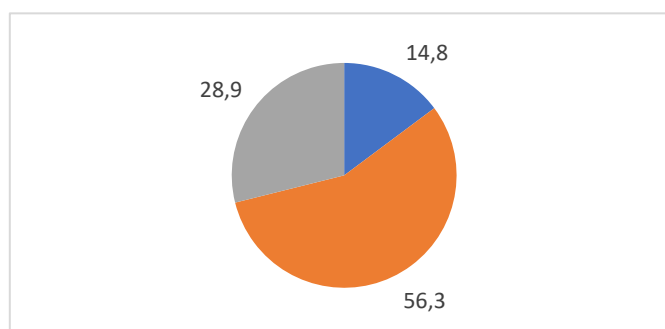


Tabla 11

Clima organizacional en su dimensión: Identidad en la UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	3,9	3,9
Medio	105	82,0	85,9
Alto	18	14,1	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 11 y Figura 6, apreciamos que de los trabajadores encuestados en la dimensión identidad, el 14,1% nivel alto, que el 82,0% presenta un nivel y el 3,9% presenta un nivel bajo.

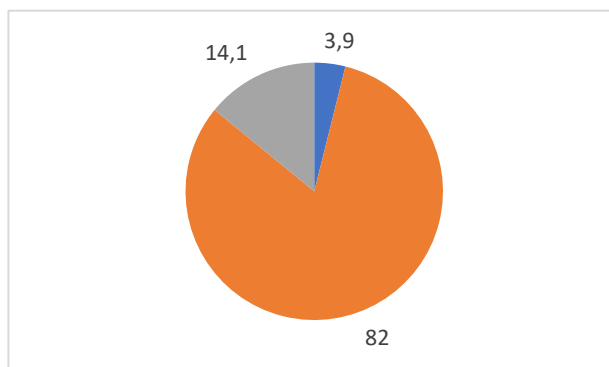


Figura 6

Niveles de la variable Identidad en la UGEL, Cajamarca, 2024

Tabla 12

Clima organizacional en su dimensión: Motivación en la UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	19	14,8	14,8
Medio	72	56,3	71,1
Alto	37	28,9	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 12 y Figura 7, apreciamos que de los trabajadores encuestados en la dimensión motivación, el 28,9% presenta un nivel alto, que el 56,3% presenta un nivel medio y el 14,8% presenta un nivel bajo.

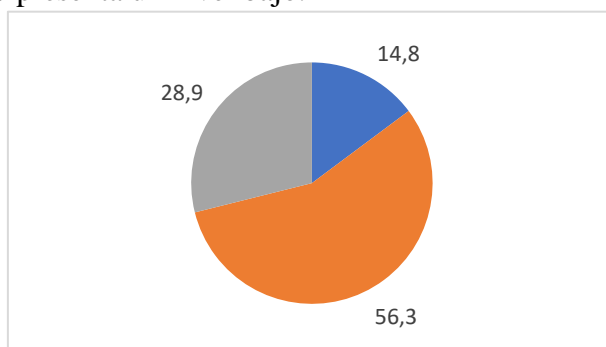


Figura 7

Niveles de la dimensión Motivación en la UGEL, Cajamarca, 2024

Tabla 13

Clima organizacional en su dimensión: Equidad en la UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	8	6,3	6,3
Medio	104	81,3	87,5
Alto	16	12,5	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 13 y Figura 8, apreciamos que de los trabajadores encuestados en la dimensión equidad, el 12,5% presenta un nivel alto, que el 81,3% presenta un nivel medio y el 6,3% presenta un nivel bajo.

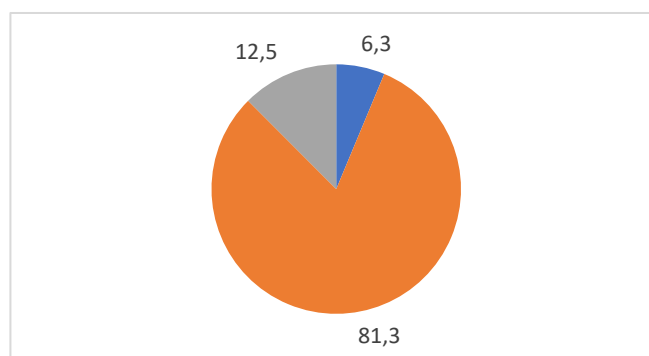


Figura 8

Niveles de la dimensión Equidad en la UGEL, Cajamarca, 2024

Tabla 14

Clima organizacional en su dimensión: Apoyo en la UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	13	10,2	10,2
Medio	99	77,3	87,5
Alto	16	12,5	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 14 y Figura 9, apreciamos que de los trabajadores encuestados en la dimensión apoyo, el 12,5% un nivel alto, que el 77,3% presenta un nivel medio y el 10,2% presenta un nivel bajo.

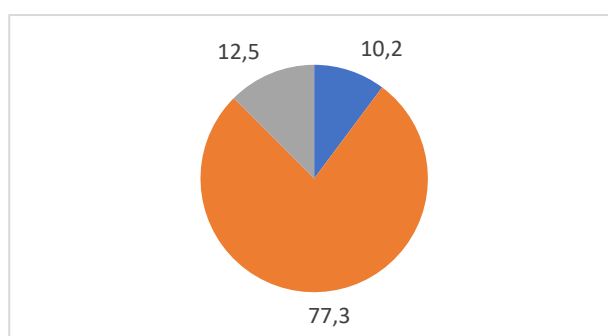


Figura 9

Niveles de la dimensión de Apoyo en la UGEL, Cajamarca, 2024

Del mismo modo para poder medir la variable desempeño laboral, se aplicó el instrumento a 128 colaboradores de la UGEL de Cajamarca y posterior se procesaron los datos en el programa SPSS, obteniéndose los resultados que se detallan a continuación:

Tabla 15

Niveles de la variable Desempeño Laboral en la UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	,8	,8
Medio	12	9,4	10,2
Alto	115	89,8	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 15 y Figura 10, hay un nivel alto en el desempeño laboral en los trabajadores, con un 89,8%, que el 9,4% presenta un nivel medio y el 0,8% presenta un nivel bajo.

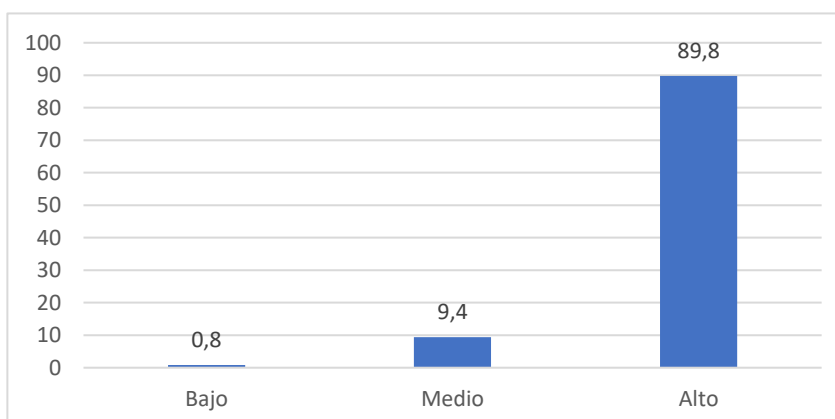


Figura 10

Niveles de la variable Desempeño Laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024

Tabla 16

Desempeño laboral en su dimensión: Productividad en la UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	,8	,8
Medio	29	22,7	23,4
Alto	98	76,6	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 16 y Figura 11, apreciamos que de los trabajadores encuestados en la dimensión productividad, el 76,6% un nivel alto, que el 22,7% presenta un nivel medio y el 0,8% presenta un nivel bajo.

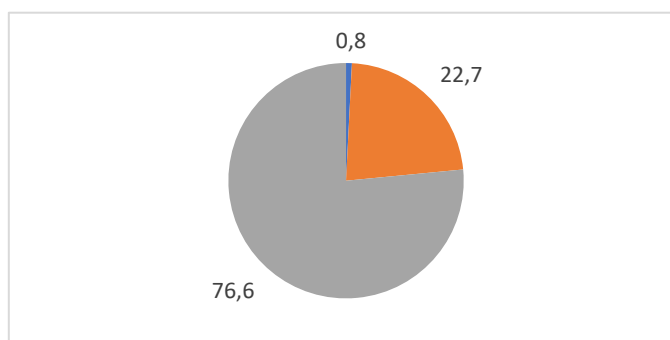


Figura 11

Niveles de la dimensión Productividad en la UGEL, Cajamarca, 2024

Tabla 17

Desempeño laboral en su dimensión: Calidad del trabajo en la UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	,8	,8
Medio	14	10,9	11,7
Alto	113	88,3	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 17 y Figura, apreciamos que de los trabajadores encuestados en la dimensión calidad del trabajo, el 88,3% presenta un nivel alto, que el 10,9% presenta un nivel medio y el 0,8% presenta un nivel bajo.

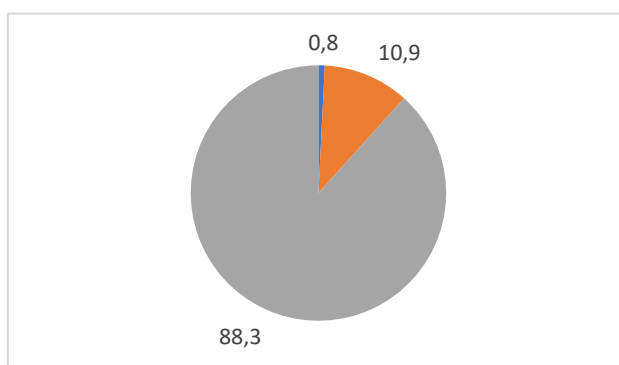


Figura 12

Niveles de la dimensión Calidad del trabajo en la UGEL, Cajamarca, 2024

Tabla 18

Desempeño laboral en su dimensión: Conocimiento del trabajo en la UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	7	5,5	5,5
Medio	85	66,4	71,9
Alto	36	28,1	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 18 y Figura 13, apreciamos que de los trabajadores encuestados en la dimensión conocimiento del trabajo, el 28,1% presenta un nivel alto, que el 66,4% presenta un nivel medio y el 5,5% presenta un nivel bajo.

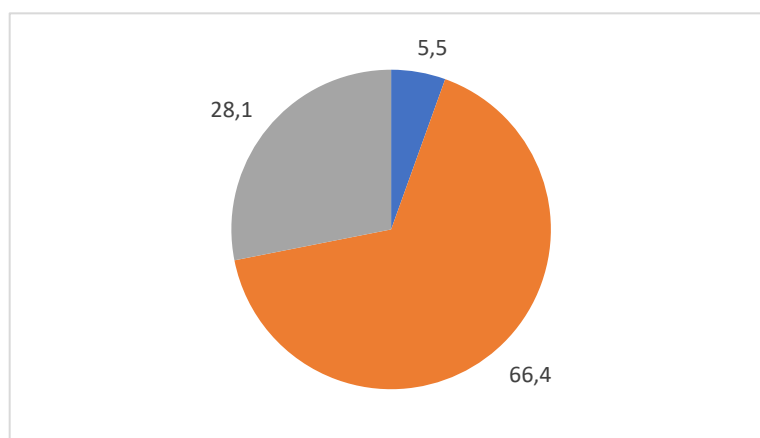


Figura 13

Niveles de la dimensión Conocimiento del trabajo en la UGEL, Cajamarca, 2024

Tabla 19

Desempeño laboral en su dimensión: Cooperación en la UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	19	14,8	14,8
Medio	72	56,3	71,1
Alto	37	28,9	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 19 y Figura 14, apreciamos que de los trabajadores encuestados en la dimensión cooperación, el 28,9% presenta un nivel alto, que el 56,3% presenta un nivel medio y el 14,8% presenta un nivel bajo.

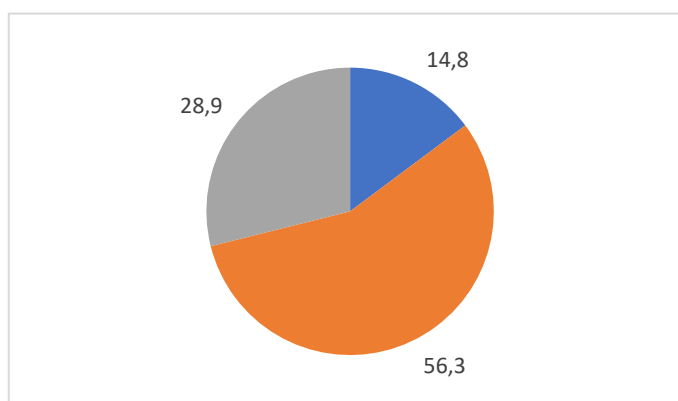


Figura 14

Niveles de la dimensión Cooperación en la UGEL, Cajamarca, 2024

Tabla 20

Desempeño laboral en su dimensión: Desarrollo del talento en la UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	,8	,8
Medio	25	19,5	20,3
Alto	102	79,7	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 20 y Figura 15, apreciamos que de los trabajadores encuestados en la dimensión desarrollo del talento, el 79,7% presenta un nivel alto, que el 19,5% presenta un nivel medio y el 0,8% presenta un nivel bajo.

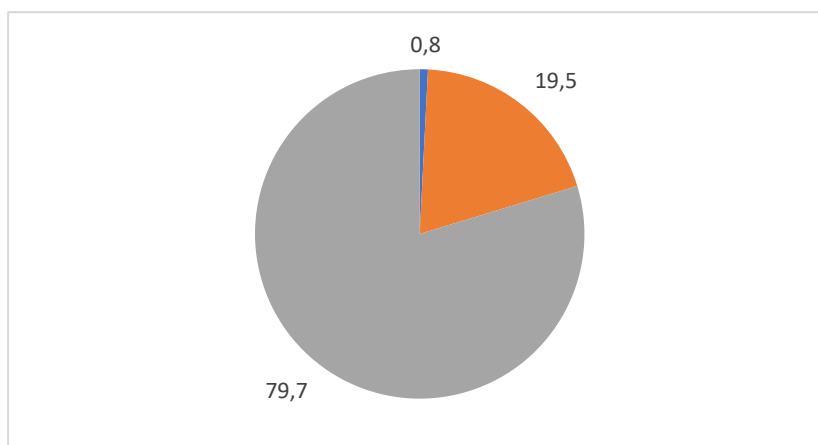


Figura 15

Niveles de la dimensión Desarrollo del talento en la UGEL, Cajamarca, 2024

Tabla 21

Desempeño laboral en su dimensión: Creatividad en la UGEL, Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	,8	,8
Medio	40	31,3	32,0
Alto	87	68,0	100,0
Total	128	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

En la Tabla 21 y Figura 16, apreciamos que de los trabajadores encuestados en la dimensión creatividad, el 31,3% presenta un nivel medio y el 0,8% presenta un nivel bajo.

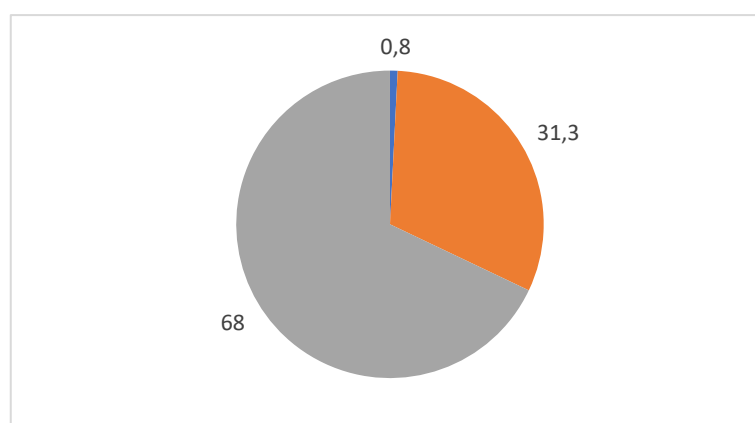


Figura 16

Niveles de la dimensión Creatividad en la UGEL, Cajamarca, 2024

Prueba de normalidad

En investigaciones correlacionales, las variables estudiadas se relacionan entre sí mediante planteamientos e hipótesis. La hipótesis de la investigación afirma que ambas variables se relacionan significativamente entre sí, mientras que la hipótesis nula afirma que no. El grado de medición de las variables relacionadas determina la prueba o el coeficiente de correlación apropiado. (Hernández Sampieri 2019)

Contraste de hipótesis (Hernández Sampieri 2019).

H₀: Los valores muestran una curva normal.

H₁: Los valores no muestran una curva normal.

Tabla 22

Prueba de normalidad para las variables: clima organizacional y desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca

	Estadístico	Sig. Asintót. (bilateral)
V1: Clima Organizacional	0.074	0.080*
V2: Desempeño Laboral	0.073	0.088

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS

Las muestras analizadas son mayores de 50 datos por lo que se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, así mismo, en nuestro criterio de decisión: $p\text{-valor} < 0,05$, aceptamos H_a, rechazamos H₀; y si $p\text{-valor} \geq 0,05$ aceptamos H₀, rechazamos H_a. (Hernández Sampieri 2019). Como se puede observar la variable clima organizacional tiene un p-valor de $0,080 \geq 0,05$, por lo tanto, aceptamos que los datos muestran una curva normal; así mismo, la variable desempeño laboral organizacional tiene un p-valor de $0,088 \geq 0,05$, por lo tanto, aceptamos que los datos muestran una curva normal, es decir se tuvo que utilizar una estadística paramétrica, de tal modo se empleó la prueba de Pearson la que ayudara a medir la correlación entre las variables. Esta prueba estadística se usa para estudiar relaciones entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. Se le conoce también como "coeficiente producto-momento". Se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones recolectadas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, en los mismos participantes o casos.

Resultados inferenciales

Como se observa en la evaluación de normalidad de las variables de estudio, estas arrojaron una distribución normal de datos para ambas variables es decir una estadística paramétrica, por lo que dicho contraste de correlación se ejecutó con la prueba de Pearson. Dicha prueba se utilizó tanto al establecer la relación entre las variables y entre las dimensiones y las variables.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Contraste de hipótesis general:

H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

Tabla 23

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,550**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	128	128
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,550**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	128	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 23, podemos apreciar que el nivel de significancia es <,001, esto contradice la hipótesis nula, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación; en otras palabras, hay una relación significativa entre las variables. Asimismo, la puntuación obtenida del coeficiente de correlación de Pearson es de ,550; interpretando así esta

puntuación como una correlación positiva media del clima organizacional con el desempeño laboral. (Hernández Sampieri,2019)

Para el objetivo específico 1, se tiene:

Contraste de hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

H₀: No existe una relación significativa existe entre la autonomía con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

H₁: Existe una relación significativa existe entre la autonomía con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

Tabla 24

Correlación entre la dimensión autonomía y desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024

		Autonomía	Desempeño laboral
Autonomía	Correlación de Pearson	1	,277**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	128	128
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,277**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	128	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 24, se puede apreciar que el nivel de significancia es <,001, esto contradice la hipótesis nula, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación; precisamente, hay una relación significativa entre estos componentes. Asimismo, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de ,277; interpretando así esta puntuación

como una correlación positiva débil de la Autonomía con el desempeño laboral. (Hernández Sampieri,2019)

Para el objetivo específico 2, se tiene:

Hipótesis específicas 2

H₀: No existe una relación significativa entre la comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

H₁: Existe una relación significativa entre la comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

Tabla 25

Correlación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024

		Comunicación	Desempeño laboral
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,296**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	128	128
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,296**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	128	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 25, se puede apreciar que el nivel de significancia es <,001, esto contradice la hipótesis nula, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación; precisamente, hay una relación significativa entre estos componentes. Del mismo modo, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de ,296; interpretando así esta puntuación como una correlación positiva débil de la comunicación con el desempeño laboral. (Hernández Sampieri,2019)

Para el objetivo específico 3, se tiene:

Hipótesis específicas 3

H₀: No existe una relación significativa entre el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

H₁: Existe una relación significativa entre el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

Tabla 26

Correlación entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024

		Liderazgo	Desempeño laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,479**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	128	128
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,479**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	128	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 26, se puede apreciar que el nivel de significancia es <,001; esto contradice la hipótesis nula, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación; precisamente, existe una relación significativa entre ambos componentes. Asimismo, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de ,479; interpretando así esta puntuación como una correlación positiva media del liderazgo con el desempeño laboral. (Hernández Sampieri,2019)

Para el objetivo específico 4, se tiene:

Hipótesis específicas 4

H₀: No existe una relación significativa entre la recompensa y consideración con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

H₁: Existe una relación significativa entre la recompensa y consideración con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

Tabla 27

Correlación entre la dimensión recompensa y consideración, y desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024

		Recompensa y consideración	Desempeño laboral
Recompensa y consideración	Correlación de Pearson	1	,369**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	128	128
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,369**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	128	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 27, se puede apreciar que el nivel de significancia es <,001; esto contradice la hipótesis nula, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación; precisamente, hay una relación significativa entre estos componentes. Del mismo modo, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de ,369; interpretando así esta puntuación como una correlación positiva débil y media de la recompensa y consideración con el desempeño laboral. (Hernández Sampieri,2019)

Para el objetivo específico 5, se tiene:

Hipótesis específicas 5

H₀: No existe una relación significativa la identidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

H₁: Existe una relación significativa la identidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

Tabla 28

Correlación entre la dimensión identidad y desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024

		Identidad	Desempeño laboral
Identidad	Correlación de Pearson	1	,583**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	128	128
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,583**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	128	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 28, se puede apreciar que el nivel de significancia es <,001; esto contradice la hipótesis nula, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación; precisamente, hay una relación significativa entre estos componentes. Del mismo modo, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de ,583; interpretando así esta puntuación como una correlación positiva media de la identidad con el desempeño laboral. (Hernández Sampieri,2019)

Para el objetivo específico 6, se tiene:

Hipótesis específicas 6

H₀: No existe una relación significativa la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024

H₁: Existe una relación significativa la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024

Tabla 29

Correlación entre la dimensión motivación y desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,473**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	128	128
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,473**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	128	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 29, se puede apreciar que el nivel de significancia es <,001; esto contradice la hipótesis nula, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación; precisamente, hay una relación significativa entre estos componentes. Del mismo modo, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de ,473; interpretando así esta puntuación como una correlación positiva media de la motivación con el desempeño laboral. (Hernández Sampieri,2019)

Para el objetivo específico 7, se tiene:

Hipótesis específicas 7

H₀: No existe una relación significativa la equidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024

H₁: Existe una relación significativa la equidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024

Tabla 30

Correlación entre la dimensión equidad y desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024

		Equidad	Desempeño laboral
Equidad	Correlación de Pearson	1	,589**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	128	128
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,589**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	128	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 30, se puede apreciar que el nivel de significancia es <,001; esto contradice la hipótesis nula, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación, precisamente, hay una relación significativa entre estos componentes. Asimismo, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de ,478; interpretando así esta puntuación como una correlación positiva media de la equidad con el desempeño laboral. (Hernández Sampieri,2019)

Para el objetivo específico 8, se tiene:

Hipótesis específicas 8

H₀: No existe una relación significativa el apoyo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024

H₁: Existe una relación significativa el apoyo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024

Tabla 31

Correlación entre la dimensión apoyo y desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024

		Apoyo	Desempeño laboral
Apoyo	Correlación de Pearson	1	,561**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	128	128
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,561**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	128	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 31, se puede apreciar que el nivel de significancia es <,001; esto contradice la hipótesis nula, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación; precisamente, hay una relación significativa entre estos componentes. Asimismo, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de ,561; interpretando así esta puntuación como una correlación media del apoyo con el desempeño laboral. (Hernández Sampieri,2019)

Análisis y discusión

El actual trabajo de investigación cuya finalidad fue la de establecer cuál es la incidencia que hay del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024. En primer lugar, se buscó establecer el grado del clima organizacional, donde los resultados encontrados refieren que hay un nivel alto con un 61.7%, así mismo, se observa un alto nivel en las dimensión autonomía y comunicación con resultados de 76,6% y 58,6% respectivamente, por otro lado, se observa un nivel medio en las dimensiones liderazgo, recompensa y consideración, identidad, motivación, equidad y apoyo con resultados como 66,4%, 56,3%, 82,0%, el 56,3%, 81,3% y 77,3%, respectivamente, conjuntamente se percibió que el 89,8% de los trabajadores presenta un alto nivel en el desempeño laboral. Podemos comparar nuestros resultados con los de Moncayo Chavez (2022) cuyo objetivo específico, fue reconocer el nivel del clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota; concluyó en un regular clima organizacional con un 85.37%, así como; la comunicación, liderazgo, participación y reconocimiento según el 90.24%, 86.59% y 84.15% respectivamente. Con respecto al análisis de los porcentajes inferiremos que el clima organizacional en la UGEL, Chota es regular, a razón de diferentes dimensiones como el grado de comunicación, liderazgo, participación y reconocimiento. Estos datos finales y lo detallado es contrastado por Gutierrez Ancasi (2023) quien buscó determinar la relación entre el Clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) de los profesionales que laboran en el centro Materno Infantil, en los resultados descriptivos se halló que la variable clima organizacional encontró en un nivel regular (47,5%) y de igual manera la variable desempeño laboral refleja un nivel regular (62,5 %). Con esta información ratificaremos que, siempre que se prospere el clima laboral en la institución, se tendrá un efecto positivo sobre el desempeño de sus colaboradores.

A continuación, para determinar cuál es la correlación que hay del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL, Cajamarca, 2024. Determinando que hay una correlación significativa del clima organizacional con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

Asimismo, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de ,550 lo que muestra una correlación positiva media del clima organizacional con el desempeño laboral. Exponiendo pruebas concretas que respaldan la hipótesis del investigador de que hay una correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los empleados en la UGEL, Cajamarca, respaldando los estudios realizados, Izquierdo Olavarría (2023), que tenía como objetivo determinar cómo el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Tumbes estaban relacionados. Se encontró evidencia suficiente para aceptar la hipótesis mencionada, ya que se encontró una correlación de Pearson positiva de 0,770 con un nivel de significancia de 0.001 y un p-valor menor a 0.01.

Como podemos analizar un buen clima laboral intrínsecamente en una organización, optimiza el desempeño de los empleados, lo que mejora la productividad de cada trabajador, en contraste a lo que menciona, Izquierdo Olavarría (2023). Un óptimo clima laboral no solo fortalece la producción de los colaboradores sino, además, crea emociones de identidad laboral, fortaleciendo las responsabilidades para está.

Referente al objetivo específico 1, que busca establecer la relación que hay entre la autonomía con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL, Cajamarca, 2024. Donde se puede apreciar que el nivel de significancia es $<,001$, asimismo, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de ,277; mostrando una correlación positiva débil de la Autonomía con el desempeño laboral, mostrando así pruebas suficientes para aceptar la hipótesis de investigación; en otras palabras, hay una relación significativa entre la Autonomía con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024. Relacionándose con las investigaciones realizadas por Santos Delgado (2022) quien con un valor de significancia alcanzado de 0.000; permitiendo verificar que la autonomía para tomar decisiones se vincula significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL. Del mismo modo, la correlación es de 0.601, admitiéndose que es efectiva, moderada y fuerte.

La autonomía dentro de una organización les da la capacidad a los colaboradores para establecer reglas de conducta para sí mismos, además, también establece reglas de conducta en sus relaciones con los demás dentro de los límites que determinados.

Con respecto al objetivo específico 2, que busca establecer la relación que hay entre la comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL, Cajamarca, 2024. Donde se puede apreciar que el nivel de significancia es $<,001$, Asimismo, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de $,296$; mostrando una correlación positiva débil de la comunicación con el desempeño laboral, mostrándose así pruebas suficientes para aceptar la hipótesis del investigador por lo que se puede decir que hay una relación significativa entre la comunicación con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca. Apoyándose en la investigación tenemos a con la investigación realizada por Cortez Taipe, (2021) quien como objetivo principal fue determinar cómo la comunicación organizacional y el clima laboral se relacionan entre empleados del centro de salud metropolitano de Abancay., 2020. Cuyos resultados, El valor de significancia alcanzado es de 0.000 . permitiendo aprobar la hipótesis alterna y rechazar la nula, es decir, “la autonomía para tomar decisiones se vincula significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL”. Del mismo modo, la correlación es de 0.601 , admitiéndose que es positiva, moderada y fuerte.

Las instituciones se fundamentan y establecen a través de la comunicación, que es parte de la cultura y las normas de la organización. Existe comunicación formal e informal en las empresas. El trabajo en equipo y la acción coordinada ayudarán a conseguir las metas estratégicas.

Referente al objetivo específico 3, que busca establecer la relación que existe del liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL, Cajamarca, 2024. Donde se puede apreciar que el nivel de significancia es $<,001$, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de $,479$ mostrando una correlación positiva media entre el liderazgo con el desempeño laboral. Aceptándose la hipótesis de investigación en otras palabras, hay una relación del liderazgo con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024. De acuerdo al estudio previo se halló similitud en la indagación dada por en el estudio de Gutierrez Ancasi (2023), quien buscó determinar la relación significativa entre el liderazgo y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023. Descubrimientos alcanzados en los datos inferenciales, se estima que hay una relación de la dimensión liderazgo y el DL del profesional asistencial, en el

cual el coeficiente de correlación fue 0,814 y un valor sig. = 0,000 siendo ($p < 0,05$), dando una correlación positiva alta, validando la H1. Asimismo, en los resultados descriptivos se halló que la variable CO en su dimensión liderazgo solo el 45% cuentan con un nivel regular. De la misma manera Tejada et. al (2020), hallaron la existencia de una correlación significativamente de la dimensión liderazgo y la variable DL a una intensidad moderada ($p = 0,001$; $Rho = 0,432$), dicho resultado manifiesta que un buen liderazgo mejora el DL de los trabajadores. (Como citó Gutierrez Ancasi, 2023)

El liderazgo, aporta eficiencia a la gestión y promueve la identificación de oportunidades para mejorar la prestación de servicios. Por otro lado, un liderazgo organizacional contribuye a la retención, formación y el desarrollo del profesional, siendo el aspecto principal para convertirse en líder y participar de la toma de decisiones.

Con respecto al objetivo específico 4, que busca establecer la relación que hay de la recompensa y consideración con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL, Cajamarca, 2024. Donde se puede apreciar que el nivel de significancia es $< 0,001$, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de ,369 mostrando una correlación positiva entre débil y media de la recompensa y consideración con el desempeño laboral. aceptándose la hipótesis de investigación; en otras palabras, hay una relación significativa de la recompensa y consideración con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024. Apoyándose en el estudio de Izquierdo Olavarría (2023), quien estableció que hay relación significativa del reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Con una correlación de Pearson de 0.677 siendo positiva moderada y un nivel de significancia de 0.001, siendo menor al p-valor igual a 0.01. además, el estudio de Vásquez Leiva (2021) quien buscó determinar si la remuneración posee una incidencia inmediata en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca. Demostrando así que la remuneración tiene una incidencia inmediata y significativa en el desempeño laboral de los empleados del Hospital Regional de Cajamarca según los indicadores el 75% de participantes cumple tareas fuera del horario, sin remuneración alguna, por esto, casi todos los nombrados realiza su trabajo

en su horario y se va, y el 87% desempeñan íntegramente según lo indicado, referente al logro de objetivos; sin alguna recompensa.

La recompensa y consideración en la organización es una muestra de iniciativa por parte de la gerencia empresarial que permite apreciar el esfuerzo de los colaboradores y/o diferentes comportamientos que busque el provecho dentro de la organización.

Con respecto al objetivo específico 5, que busca establecer la relación que hay de la identidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL, Cajamarca, 2024. se puede apreciar que el nivel de significancia es $<,001$, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de $,583$; mostrando una correlación positiva media entre la identidad con el desempeño laboral. Aceptándose la hipótesis de investigación; en otras palabras, hay una relación significativa entre la identidad con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024. Esto se asemeja al estudio de Pérez Prieto, Sayas Rojas y Suárez Camargo, (2020), quienes determino que hay relación significativa de la identidad y el desempeño laboral en el Hospital Universitario de Sincelejo, Colombia. Cuyos resultados arrojaron que el 88% de los 25 participantes tienen un alto porcentaje de sentido de pertenencia con su lugar de trabajo, es decir, con el Hospital Universitario.

La identidad en la organización permite medir la vinculación organizacional de los trabajadores hacia la empresa, lo que permite a su vez la contribución del logro de los objetivos tanto personales como organizacionales.

Con respecto al objetivo específico 6, que busca establecer la relación que hay de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL, Cajamarca, 2024. Donde se puede apreciar que el nivel de significancia es $<,001$ el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de $,473$ lo cual indica casi una correlación positiva media entre la motivación con el desempeño laboral. Aceptándose la hipótesis de investigación; en otras palabras, hay una relación significativa entre la motivación con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024. Apoyándose en el estudio de López Neira (2020), quien buscó determinar si la motivación impacta significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil. En la relación a la prueba de Chi-Cuadrado el número de casillas con una

frecuencia relativa menor al 5 es mayor del 20% por tal razón observamos el casillero de significancia exacta (bilateral) el cual es de $0.000 < 0.05$ podemos concluir que las variables tienen una asociación estadísticamente significativa y demuestran que no son independientes es decir que la dimensión Motivación tiene impacto significativo con la variable Desempeño Laboral. En la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.526 conforme al Baremo de interpretación podemos inferir que entre la Motivación y el Desempeño Laboral hay una correlación Moderada.

La motivación en la organización es factor relevante del desenvolvimiento de las ocupaciones de los empleados de una institución, lo que permite optimizar estos procesos cuya finalidad es la de lograr metas institucionales.

Referente al objetivo específico 7, que busca establecer la relación que hay de la equidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL, Cajamarca, 2024. Donde se puede apreciar que el nivel de significancia es $<,001$, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de ,478 indicando una correlación positiva media de la equidad con el desempeño laboral. Aceptándose la hipótesis de investigación; en otras palabras, hay una relación significativa de la equidad con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024. Apoyándose en el estudio de Diaz Sanchez (2022) quien buscó establecer la relación de la equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú. Obteniéndose como resultados que coexiste una relación de la equidad organizacional y desempeño laboral. Demostrado con la prueba de Rho Spearman (sig. bilateral= ,000 < ,050; Rho= ,758). Evidenciándose así en los resultados que hay un nivel bueno con alto porcentaje que percibe que dentro de la institución hay una buena equidad organizacional.

La equidad en la organización es vista como aquella que concibe las apreciaciones en cuanto a la igualdad en las laborales, además, lleva a favorecer completamente el compromiso con la institución y en favor de esta misma.

Con respecto al objetivo específico 8, que busca establecer la relación que hay del apoyo con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL, Cajamarca, 2024. Donde se puede apreciar que el nivel de significancia es $<,001$, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de ,561 indicando una correlación positiva media del apoyo con el desempeño laboral. Aceptándose la hipótesis de investigación; en otras palabras, hay una relación significativa entre el apoyo con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024. Estudio similar en el estudio de Lipa Chávez, (2020) cuyo objetivo fue determinar la relación entre el apoyo y desempeño laboral en la MYPE Voltrailer, Huachipa. De los resultados se evidencia una correlación positiva alta entre el apoyo y desempeño laboral, con resultados $p_<0.05$ y un $r=0.756$.

El apoyo en la organización se refiere al conjunto de tareas, actividades y funciones que se ejecutan para asistir y facilitar el trabajo y la gestión eficiente de una organización.

Conclusiones

Hay una relación significativa del clima organizacional con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024. Con un valor significancia de $<,001$ y el valor del coeficiente de correlación de Pearson de $,550$ mostrando una correlación positiva media del clima organizacional con el desempeño laboral; exponiendo así la vinculación relevante del clima organizacional y el desempeño laboral. En otras palabras, si prospera el clima laboral en la organización, esta tendrá un impacto positivo sobre el desempeño de sus trabajadores.

Hay una relación significativa de la Autonomía con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024. Con un nivel de significancia de $<,001$ y el valor del coeficiente de correlación de Pearson de $,277$ mostrando una correlación positiva débil de la Autonomía con el desempeño laboral. Es decir, la dimensión autonomía tiene un impacto positivo sobre el desempeño de sus trabajadores, pero, al ser esta positiva débil, la correlación no es determinante.

Hay una relación significativa de la comunicación con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024. Con un nivel de significancia de $<,001$ y el valor del coeficiente de correlación de Pearson de $,296$; mostrando una correlación positiva débil de la comunicación con el desempeño laboral. Es decir, la dimensión comunicación tiene un impacto positivo sobre el desempeño de sus trabajadores, pero, al ser esta positiva débil, la correlación no es determinante.

Hay una relación significativa del liderazgo con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024. Con un nivel de significancia de $<,001$ y el valor del coeficiente de correlación de Pearson de $,479$; mostrando una correlación positiva media de la autonomía con el desempeño laboral. Es decir, la dimensión liderazgo impacta positivamente sobre el desempeño de sus trabajadores.

Hay una relación significativa de la recompensa y consideración con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024. Con un nivel de significancia de $<,001$ y el valor del coeficiente de correlación de Pearson de $,369$; mostrando una correlación positiva débil de la recompensa y consideración con el desempeño laboral. Es decir, la

dimensión la recompensa y consideración tiene un impacto positivo sobre el desempeño de sus trabajadores, pero, al ser esta positiva débil, la correlación no es determinante.

Hay una relación significativa de la identidad con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024. Con un nivel de significancia de $<,001$ y el valor del coeficiente de correlación de Pearson de $,583$; mostrando una correlación positiva media de la identidad con el desempeño laboral. Es decir, la dimensión identidad tiene un impacto positivo sobre el desempeño de sus trabajadores.

Hay una relación significativa de la motivación con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024. Con un nivel de significancia de $<,001$ y el valor del coeficiente de correlación de Pearson de $,473$; lo cual indica una correlación positiva media entre la motivación con el desempeño laboral. Es decir, la dimensión motivación tiene un impacto positivo sobre el desempeño de sus trabajadores.

Existe una relación significativa de la equidad con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024. Con un nivel de significancia de $<,001$ y el valor del coeficiente de correlación de Pearson de $,478$; mostrando una correlación positiva media de la equidad con el desempeño laboral. En otras palabras, la dimensión equidad tiene un impacto positivo sobre el desempeño de colaboradores.

hay una relación significativa del apoyo con el desempeño laboral en la UGEL, Cajamarca, 2024. Con un nivel de significancia de $<,001$ y el valor del coeficiente de correlación de Pearson de $,561$; mostrando indica una correlación positiva media del apoyo con el desempeño laboral. En otras palabras, el apoyo tiene un impacto positivo sobre el desempeño de colaboradores.

Recomendaciones

La Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca debe proponerse que el clima organizacional este en un grado apropiado con la finalidad de lograr así un desempeño apto de su personal, debido a que es esencial para el progreso en las tareas y cumplimiento de los objetivos organizacionales, con este argumento, la entidad debe priorizar el desarrollo y viabilidad de una óptima; autonomía, comunicación, liderazgo, recompensa y consideración, identidad, motivación, equidad y apoyo adecuados para fomentar el desempeño de sus empleados.

Al personal encargado de cada área de la A la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, debe realizar reuniones semanales con el objetivo comunicar los objetivos de la entidad y el compromiso que implica objetivo. También, es necesario realizar ejercicios de socialización para generar lazos de confianza cuya finalidad es asegurar que los miembros puedan conozcan algunas dudas que tengas y así conseguir buenos resultados en funciones asignadas, es decir, un buen desempeño laboral.

A la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, debe valorar los grados de recompensa y consideración del desempeño, para así, estimular alcanzar los objetivos institucionales, lo que llevara a un buen desempeño en las funciones asignadas.

A la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, se le recomienda, ofrezca intervención de sus colaboradores en programas de evaluación y capacitación, además, de actividades para favorecer el desarrollar habilidades autónomas en los trabajadores, con la meta de optimizar la productividad, los que, del mismo modo correspondan acceder a generar un buen clima organizacional.

Es elemental que la Unidad Educativa Local, Cajamarca, reconozca e involucre a sus empleados en programas de evaluación y capacitación de desempeño laboral para mejorar el clima organizacional.

Referencias bibliográficas

- Agoff, S., Anzoátegui, M., Bauni, N., Blugerman, L., Caravaca, E., Chosco Díaz, C., . . . Tavella, G. (2020.). Teorías de las organizaciones Un enfoque crítico, histórico y situado. Argentina: Ediciones América. Recuperado el 18 de 2 de 2024, de <http://repositorio.ungs.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/UNGS/791/9789876303279-completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aldaz Quinto, A. D., Alvarado Torres, W. Y., Castro Ramírez, N. A., & Fajardo Campaña, C. M. (3 de febrero de 2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina*, 6(1), 1382-1393. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Ayala Marín, A. F. (2017). Emociones y desempeño laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 1-9. Recuperado el 25 de 2 de 2024, de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326985>
- Becerra Pérez, J. N. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Delosi S.A en la ciudad de Cajamarca, 2022*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Recuperado el 22 de 2 de 2024, de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/5995>
- Bermejo Salmon, M., Suárez Caimary, I. L., & Salazar Danger, M. (30 de junio de 2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*,. Recuperado el 19 de febrero de 2024, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>
- Brito Carrillo, C., Pitre Redondo, R., & Cardona Arbeláez, D. (febrero de 2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Informacion Tecnológica*, 31(1). doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Camarena Martínez, J. L. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. *Oikos Polis*, 1(1), 135-174. Recuperado el 18 de febrero de 2024, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502016000100005&lng=es&tlng=es.
- Campos Nuñez, A. (2021). *El clima organizacional un pilar fundamental en el desempeño laboral de una institución educativa en la región Cajamarca 2021*. (Tesis de

- Maestría), Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado el 22 de 2 de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115082>
- Canales Farah, A. M., López Gómez, J. A., & Napán Yactayo, A. C. (1 de mayo de 2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Koinonia*, 6(1). doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Castillo Sarmiento, K. A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa*. (Tesis de Maestría) , Universidad Cesar Vallejo, Chimbote. Recuperado el 21 de 2 de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102290>
- Chagray Ameri, N. H., Ramos Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (diciembre de 2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 1659-4932. doi:<http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chanca Guerra, J. A. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *REVISTA SCIENTIFIC*, 6(22). doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Vol. 8). Colombia: Mc Graw Hill. Recuperado el 2024 de 2 de 24, de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Cortegana Barsallo, G. A. (2022). *Clima organizacional en el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022*. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100613>
- Cortez Taipe, C. R. (2021). *Comunicación organizacional y clima laboral en los trabajadores*. Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 10 de 05 de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58001>
- Cota Luevano, J. A. (1 de 05 de 2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de cd. Obregón, Sonora. *Ciencias Administrativas*(10). Recuperado el 25 de 2 de 2024, de

<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/download/3130/5060?inline=1#:~:text=El%20clima%20organizacional%20se%20puede,entrevista%20o%20realizaci%C3%B3n%20de%20preguntas.>

Cruz Rojas, J. E. (2023). *Clima organizacional y desempeño docente en institución educativa pública de Trujillo, 2023*. (Tesis de Maestría), Universidad César vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130823>

Diaz Sanchez, A. A. (2022). *Equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú*. Tesis para obtener el grado de Magister, Universidad César Vallejo, Chiclayo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93033>

Dominguez Carrera, R. T. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado el 22 de 2 de 2024, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101093/Dominguez_RT%20-%20SD.pdf?sequence=4

Fabián Angulo, J. K. (2019). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional De Cajamarca, Cajamarca. Recuperado el 17 de 2 de 2024, de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/3159>

Flores Tang, J. P., & Delgado Bardales, J. M. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina*, 6(4), 634 - 647. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608

García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J. J., & Gómez Rada , C. A. (2021). *Clima organizacional: Teoría y práctica* (Vol. 1). (U. C. Colombia, Ed.) Colombia. doi:<https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

Guerrero Obregón, R. N., & Escalante López, M. (diciembre de 2023). Clima organizacional y desempeño de los docentes de primaria en la I.E. “Manuel Seoane Corrales”, distrito. Mi Perú, Región Callao. *Igobernanza*, 6(24), 269 - 290. doi:<https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n24.2023.316>

- Guevara Pazmiño, X. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. (Tesis de maestría), Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado el 25 de 2 de 2024, de <http://hdl.handle.net/10644/6169>
- Gutierrez Ancasi, M. A. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado el 21 de 2 de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121195>
- Hernández Sampieri, R. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (736). Recuperado el 5 de 5 de 2024, de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65000949/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA-libre.pdf?1606028883=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=1714923928&Signature=VE9v8TT8gkS96Tf-mTVly
- Huaripata Yopla, E. (2023). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Cajamarca, 2021*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Recuperado el 22 de 2 de 2024, de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/6111>
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2020). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 7-8. Recuperado el 25 de 2 de 2024, de <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>
- Izquierdo Olavarría, Ó. M. (2023). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. Recuperado el 21 de 2 de 2024, de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64369>
- León Serrano, L., Noriega Tito, E., & Murillo Guevara, M. (7 de Agosto de 2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio*, 16(16), 15-32. Recuperado el 20 de 2 de 2024, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&nrm=iso

- Lipa Chávez, J. L. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa*. Tesis para obtener el grado de magister, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47633>
- López Neira, A. A. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana - Sede Guayaquil* AQUIL. Tesis para optar el grado de magister, Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Mendoza Vargas, J. M., Burbano Pantoja, V. M., & Mendoza-Vargas, H. H. (diciembre de 2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Moncayo Chavez, K. L. (2022). *El clima organizacional y desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Chiclayo. Recuperado el 22 de 2 de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78593>
- Montoya Moreno, J. A., Vásquez Vásquez, E. W., Cordova LLontop, J. M., & RamírezSalinas, W. A. (2020). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10849-10863. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1136
- Paramo Morales, D. (2018). Antropología organizacional. *Pensamiento & Gestión*,(45). doi:DOI: <https://doi.org/10.14482/pege.45.11435>
- Penachi Valle, N. (31 de diciembre de 2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85-93. doi: <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Pérez Prieto, M. E., Sayas Rojas, B. S., & Suárez Camargo, K. (2020). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Hospital Universitario de Sincelejo. (A. y. Contables, Ed.) *Diálogo de saberes desde Ciencias Económicas*, 4, 10-40. doi:<https://doi.org/10.21892/9789585547933.1>

- Quiroz Tirado, V. J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Autonort Cajamarca Sac 2019*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Recuperado el 22 de 2 de 2024, de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/5363>
- Ramió, C. (2016). Teoría de la Organización y administración pública. 5-9. Obtenido de <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12817/Teoria%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera Porras, D. A., Rincón Vera, J. E., & Flórez Gamboa , S. R. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *ESPACIOS*, 39(19). Recuperado el 16 de 03 de 2024, de <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2166>
- Salaiza Lizárraga, F., Santillano Rivera, E. J., & Joya Hunton, I. A. (6 de Octubre de 2021). Efectos del clima y de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de una organismo de salud en el sector público. *Área de investigación: Entorno de las organizaciones*. Recuperado el 19 de febrero de 2024, de <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2021/8.01.pdf>
- Salazar, Á., Santes, M., Fernández, C., Fernandez, H., & Zepeta, D. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud. Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia. México: Enfermería Universitaria*. doi:<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Santamaría Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Santos Delgado, Y. E. (2022). *El Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 09, Huaura*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Recuperado el 10 de 05 de 2024, de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7511/TESIS-EVELYN%20SANTOS-06-06.%20OK.pdf?sequence=1>
- Soto Rivera, C. M., & Kiara Inga Soto, A. (25 de noviembre de 2019). Revisión Sistemática de Clima y Desempeño Organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. doi:<http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>

- Sumba Bustamante , R. Y., Moreno Gonzabay, P. L., & Villafuerte Peñafiel , N. A. (10 de febrero de 2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. (R. C. CIENCIAS, Ed.) *Ciencias Económicas y Empresariales* , 8(1), 234-261. de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Tanta De La Cruz, J. A. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Recuperado el 22 de 2 de 2024, de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4890>
- Vásquez Leiva, Y. J. (2021). *El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca, 2019*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Recuperado el 22 de 2 de 2024, de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4275>
- Velasquez Cacho, J. L. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción, filial Cajamarca, 2019*. (Tesis de Maestría), Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Recuperado el 22 de 2 de 2024, de <https://hdl.handle.net/11537/30458>

10. Anexos y apéndices

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
VARIABLE 1: X: Clima organizacional	Según Chiavenato (2011) el clima organización se refiere al ambiente dentro de una organización, que incluye las percepciones y experiencias de sus miembros y cómo afectan su comportamiento. En otras palabras, se define como la percepción que tienen todos los miembros de una organización sobre el entorno de trabajo.	Clima Organizacional Tomando en cuenta las diferentes definiciones y dimensiones utilizadas para el estudio del clima organizacional y el tipo de organización que estudiaremos, seleccionamos siete dimensiones que creímos convenientes evaluar en la Unidad Gestión Educativa Local, las cuales son: Autonomía, Comunicación, Liderazgo, Recompensa y Consideración, Identidad y Motivación, Equidad, Apoyo	Autonomía	Percepción de autodeterminación	5	Ordinal: Escala de Likert, con valores: 5 (siempre), el 4 (casi siempre), el 3 (a veces), 2 (casi nunca) y el 1 (nunca), para facilitar la recolección y codificación de los datos, así como también su procesamiento.
				Responsabilidad	3	
				Toma de decisiones	4	
				Flexibilidad en la organización del trabajo	2	
				Empoderamiento	1	
			Comunicación	Comunicación vertical	6-9	
				Comunicación horizontal	10-12	
				Comentarios	7	
				Apertura a las ideas	8-11	
			Liderazgo	Capacidad de inspirar	15	
				Capacidad de motivar	14	
				Habilidad para brindar dirección y orientación	16	
				Comunicación efectiva	17	
				Empatía y apoyo emocional	13	
			Recompensa y Consideración	Sistemas de reconocimiento	21-22	
				Recompensas	19	
				Beneficios	20-24	
Equidad en la distribución de recompensas	18					
Clima de reconocimiento y aprecio	23					
Identidad	. Sentido de pertenencia	25-28				
	Compromiso organizacional	26-27				

				Contribución al logro de objetivos	29	
			Motivación	Factores externos	30	
				Nivel de entusiasmo y compromiso	31	
				Eficacia en el trabajo	32	
			Equidad	Transparencia en las políticas y reglamentos	33	
				Aplicación justa de políticas y reglamentos	35, 36	
				Procedimientos de reclamación y resolución de conflictos	37	
				Distribución de recursos y oportunidades	34	
			Apoyo	Aprendizaje y desarrollo	38, 41	
				Comunicación abierta y honesta	39	
				Apoyo de los superiores y compañeros	40, 42	
VARIABLE 2: Y: Desempeño Laboral.	Pérez Prieto et al. (2020) menciona que el desempeño laboral es la representación del proceder del empleado para lograr los objetivos y metas organizacionales sobre la base de las reglas establecidas, en la búsqueda del desarrollo de virtudes personales. Considerando esa perspectiva, se requiere la creación de planes para el uso eficiente de los recursos; es decir,	Desempeño Laboral Tomando en cuenta las diferentes definiciones y dimensiones utilizadas para el estudio del desempeño laboral y el tipo de organización que estudiaremos, seleccionamos siete dimensiones que creímos convenientes evaluar en la Unidad Gestión Educativa Local, las cuales son:	Productividad	Tiempo dedicado al trabajo	1	Escala de Likert, con valores: 5 (siempre), el 4 (casi siempre), el 3 (a veces), 2 (casi nunca) y el 1 (nunca), para facilitar la recolección y codificación de los datos, así como también su procesamiento.
				Eficiencia en la realización de tareas	2-3	
				Contribución al objetivo de la empresa	4	
			Calidad Del Trabajo	Precisión	5	
				Atención al detalle	6	
				Resolución de problemas	7	
			Conocimiento Del Trabajo	Competencia técnica	11	
				Experiencia laboral	8-13	
				Capacidad de aprendizaje	14	
			Cooperación	Contribución al conocimiento del equipo	9-10	
				Colaboración	15	
				Respeto y cortesía	17	
				Resolución de conflictos	16	
			Apoyo al equipo	18		
			Participación en programas de formación	20		

	cuando un empleado alcanza sus objetivos con un manejo óptimo de sus recursos, o cuando los maneja con pocos recursos, indica su desempeño, y este desempeño puede mostrar diferencias entre los empleados.	Productividad, Calidad Del Trabajo, Conocimiento Del Trabajo, Cooperación, Desarrollo De Talento y Creatividad	Desarrollo De Talento	Planificación de carrera	21	
			Creatividad	Autoevaluación	19	
				Generación de ideas	22	
				Innovación	23	
				Flexibilidad	24	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema	Variables	Objetivo	Hipótesis	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024?</p> <p>Problemas específicos</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>X: Clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Comunicación - Liderazgo - Recompensa y Consideración - Identidad - Motivación - Equidad - Apoyo 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cuál es la relación que hay entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local - 2024</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</p>	<p>Tipos de investigación:</p> <p>El tipo de investigación básica.</p> <p>Método de investigación:</p> <p>El método a utilizar es el descriptivo – correlacional.</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la autonomía individual con el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local- Cajamarca 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y equidad</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>Y: Desempeño Laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Calidad Del Trabajo - Conocimiento Del Trabajo - Cooperación - Desarrollo De Talento - Creatividad 	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación que existe entre la autonomía con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la comunicación</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación significativa existe entre la autonomía con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</p> <p>Existe una relación significativa entre la</p>	<p>Diseño de la investigación:</p> <p>El presente estudio utilizara el diseño Descriptivo – correlacional.</p> <p>Población</p> <p>La población considerada para esta investigación abarca a todos los trabajadores</p>

<p>organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local-Cajamarca 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la recompensa individual con el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local-Cajamarca 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la consideración, entusiasmo y apoyo con el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local-Cajamarca 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la orientación hacia el desarrollo y la promoción en el trabajo</p>		<p>con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la recompensa y consideración con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la identidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de</p>	<p>comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</p> <p>Existe una relación significativa entre la recompensa y consideración con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</p> <p>Existe una relación significativa la identidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de</p>	<p>de la Unidad de Gestión Educativa Local del distrito de Cajamarca - 2024. (140 Trabajadores)</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra es no probabilística e intensional, ya que el procedimiento de selección fue dado orientado por las características y contexto de la investigación (Hernández Sampieri 2019), además, se trató de encuestar a todos los trabajadores, sin embargo, solo se pudo considerar una muestra de 128 trabajadores presentes.</p>
---	--	---	--	--

<p>con el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local- Cajamarca 2024?</p>		<p>Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la equidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el apoyo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</p>	<p>Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</p> <p>Existe una relación significativa la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024</p> <p>Existe una relación significativa la equidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024</p> <p>Existe una relación significativa el apoyo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024</p>	<p style="text-align: center;">X M r Y</p> <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra de Investigación. r = Relación X = Clima organizacional. Y = Desempeño laboral</p>
--	--	--	---	--

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.

Encuesta del Clima Organizacional

Información General:

Institución: Unidad de Gestión Educativa Local Cajamarca

Finalidad:

Conocer cuál es la relación que hay entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.p

Instrucciones:

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa (X) en la casilla correspondiente, según la respuesta que mejor describa su opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

Variable de estudio: “Clima organizacional”

Escala de valoración

	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	5	4	3	2	1
PREGUNTAS	5	4	3	2	1
AUTONOMÍA					
1. Mi superior me da la capacidad y autoridad para desempeñar mi trabajo de acuerdo a mi propio criterio.	5	4	3	2	1
2. El horario laboral me brinda flexibilidad para atender mis compromisos personales.	5	4	3	2	1
3. Me siento responsable de cumplir con los estándares de desempeño en mi trabajo.	5	4	3	2	1
4. Mi superior inmediato valora mis opiniones al tomar decisiones.	5	4	3	2	1
5. Me encuentro comprometido con el logro de las metas establecidas en mi trabajo.	5	4	3	2	1
COMUNICACIÓN					
6. Los objetivos y metas de la dirección se comunican de manera efectiva y oportuna, para guiar nuestro trabajo.	5	4	3	2	1
7. Recibo retroalimentación constructiva de manera regular sobre mi desempeño laboral.	5	4	3	2	1
8. Se fomenta mi participación en la toma de decisiones relevantes para mi área.	5	4	3	2	1
9. Existe oportunidad para interactuar con personas de mayor jerarquía en la organización.	5	4	3	2	1
10. La institución promueve la resolución de obstáculos de manera colaborativa y eficiente.	5	4	3	2	1
11. Se me proporciona un espacio para expresar y compartir mis ideas, así como mis necesidades laborales.	5	4	3	2	1
12. La información y recursos que se comparten con tus colegas del mismo nivel jerárquico es fluida y efectiva.	5	4	3	2	1

LIDERAZGO					
13. Mi superior demuestra empatía y apoyo hacia sus trabajadores.	5	4	3	2	1
14. Mi superior fomenta un ambiente positivo y estimulante.	5	4	3	2	1
15. Las decisiones tomadas por mi superior generan entusiasmo entre el personal.	5	4	3	2	1
16. La supervisión de mi superior asegura la calidad y eficiencia de mis funciones.	5	4	3	2	1
17. Mi superior se asegura de que comprenda claramente las tareas asignadas.	5	4	3	2	1
RECOMPENSA Y CONSIDERACIÓN					
18. Estoy satisfecho con los incentivos recibidos por mi desempeño laboral.	5	4	3	2	1
19. La organización ofrece horarios flexibles u otros beneficios de acuerdo al desempeño de cada trabajador.	5	4	3	2	1
20. Estoy satisfecho con mi salario y beneficios por mi trabajo	5	4	3	2	1
21. Se reconoce la trayectoria del personal para oportunidades de ascenso.	5	4	3	2	1
22. La dirección reconoce y valora los esfuerzos individuales hacia los objetivos institucionales.	5	4	3	2	1
23. Mi superior reconoce y valora mi trabajo y contribución.	5	4	3	2	1
24. Estoy satisfecho con los beneficios ofrecidos por la institución.	5	4	3	2	1
IDENTIDAD					
25. Me siento plenamente satisfecho con el ambiente laboral en el que me encuentro.	5	4	3	2	1
26. Estoy comprometido y avocado con el crecimiento de mi institución	5	4	3	2	1
27. Mi superior está interesado en mi desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización.	5	4	3	2	1
28. El ambiente de trabajo es idóneo para la realización de mis actividades, lo que refleja un buen trato.	5	4	3	2	1
29. Considero que mis objetivos individuales están alineados con los objetivos de la organización	5	4	3	2	1
MOTIVACIÓN					
30. Recibo reconocimiento por mis logros y contribuciones	5	4	3	2	1
31. Me siento inspirado por el liderazgo de la organización	5	4	3	2	1
32. Mi puesto requiere un esfuerzo adicional y desafiante para su desempeño.	5	4	3	2	1
EQUIDAD					
33. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	5	4	3	2	1
34. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	5	4	3	2	1
35. Considero que mi superior elogia mi trabajo de manera justa y equitativa.	5	4	3	2	1
36. Mi jefe no tiene favoritos.	5	4	3	2	1
37. Las quejas o conflictos se abordan de manera efectiva y justa.	5	4	3	2	1
APOYO					
38. Mi jefe me utiliza mis ideas u opiniones para mejorar el trabajo	5	4	3	2	1
39. Considero que mi jefe es flexible y justo cuando le expreso mis preocupaciones o ideas.	5	4	3	2	1
40. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito	5	4	3	2	1
41. A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.	5	4	3	2	1
42. Mi superior y compañeros respaldan mi trabajo en momentos difíciles.	5	4	3	2	1

Encuesta del Desempeño Laboral

Información General:

Institución: Unidad de Gestión Educativa Local Cajamarca

Finalidad:

Conocer cuál es la relación que hay entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

Instrucciones:

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa (X) en la casilla correspondiente, según la respuesta que mejor describa su opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

Variable de estudio: “Desempeño Laboral”

Escala de valoración

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	
5	4	3	2	1	
PREGUNTAS	5	4	3	2	1
PRODUCTIVIDAD					
1. Cumpló consistentemente con los plazos establecidos para terminar mis tareas.	5	4	3	2	1
2. Realizo las tareas asignadas de manera oportuna y eficiente.	5	4	3	2	1
3. Hago uso de los recursos disponibles para realizar mis tareas de manera efectiva.	5	4	3	2	1
4. Demuestro compromiso y esfuerzo por alcanzar los objetivos establecidos.	5	4	3	2	1
CALIDAD DEL TRABAJO:					
5. Con frecuencia logro realizar mi trabajo sin cometer errores	5	4	3	2	1
6. Con regularidad muestro cuidado y organización en la ejecución de mis tareas diarias	5	4	3	2	1
7. Soy capaz de tomar decisiones informadas y acertadas en mi puesto de trabajo.	5	4	3	2	1
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO:					
8. Planifica con anticipación y de manera eficiente mis actividades laborales.	5	4	3	2	1
9. Participo en las actividades propuestas por la organización.	5	4	3	2	1
10. Demuestro una actitud colaborativa y constructiva para integrarme al equipo de trabajo.	5	4	3	2	1
11. Comprendo y estoy alineado con los objetivos del equipo al que pertenezco.	5	4	3	2	1
12. He recibido retroalimentación positiva para optimizar el trabajo	5	4	3	2	1
13. He sido sancionado o he recibido medidas disciplinarias debido al incumplimiento de mis funciones.	5	4	3	2	1
14. Conozco algunos casos de compañeros que desconocen sus funciones.	5	4	3	2	1
COOPERACIÓN:	5	4	3	2	1
15. demuestras disposición para colaborar y trabajar en equipo con tus colegas	5	4	3	2	1
16. Mi equipo trabaja de manera coordinada y efectiva para alcanzar las metas establecidas.	5	4	3	2	1

17. Me siento contento y satisfecho en mi ambiente laboral.	5	4	3	2	1
18. Ofrezco ayuda o apoyo a mis compañeros cuando lo necesitan	5	4	3	2	1
DESARROLLO DE TALENTO:					
19. Me siento con capacidad para resolver distintos problemas laborales.	5	4	3	2	1
20. He participado en programas de capacitación o cursos para mejorar tus habilidades laborales.	5	4	3	2	1
21. Muestro interés y compromiso con mi crecimiento profesional	5	4	3	2	1
CREATIVIDAD:					
22. He contribuido con ideas innovadoras y creativas que han sido implementadas con éxito en la organización.	5	4	3	2	1
23. Me anticipo a las desafíos y obstáculos en el trabajo con ideas creativas.	5	4	3	2	1
24. Me muestro receptivo y flexible a los cambios y adaptaciones en mi entorno laboral.	5	4	3	2	1

Anexo 4: Evaluación de Juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO ESCUELA DE POSTGRADO

SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: ...LUIS...ALFREDO...LLARUE...SILVA

Fecha: C- 01-04-24..... Especialidad: ...EDUCACIÓN...PRIMARIA.....

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta de clima organizacional

Autor del instrumento: Culqui Cubas, Carlos Alberto

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

“Clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024”.

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - 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?					19
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?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
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?				18	
Sumatoria parcial					90	97
Sumatoria Total		187 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,935 (Siendo la valoración máxima en 1)				

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

$$\boxed{187} = \boxed{0,935}$$

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



Firma del experto

Nombre : LUIS ALFREDO LLAQUE SILVA
Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN
DNI : 26688952

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSTGRADO

SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: LUIS ALFREDO LLAQUE SILVA

Fecha: 01-04-24 Especialidad: EDUCACIÓN PRIMARIA

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta de desempeño laboral

Autor del instrumento: Culqui Cubas, Carlos Alberto

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

“Clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024”.

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - 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?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
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?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					89	97
Sumatoria Total		186	(Siendo el puntaje máximo posible 200)			
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,93	(Siendo la valoración máxima en 1)			

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

$$\boxed{186} = \boxed{0,93}$$

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



Firma del experto

Nombre : LUIS ALFREDO LLARQUE SILVA

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

DNI : 26688952

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSTGRADO

SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: *Vicente Azavedo Carmona*

Fecha: *31-03-2024* Especialidad: *CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN*

Nombre del instrumento evaluado: **Encuesta de clima organizacional**

Autor del instrumento: Culqui Cubas, Carlos Alberto

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

“Clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024”.

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Buena (14-16)	Muy Buena (17-18)	Excelente (19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
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?					19
Sumatoria parcial					15	125
Sumatoria Total		194 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.97 (Siendo la valoración máxima en 1)				

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

$\frac{195}{200} = 0.97$

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

Firma del experto

Nombre

Vicente Azuero Carmona

Grado Académico:

Dr. en Ciencias de la Comunicación

DNI

26690147

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSTGRADO

SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: *Vicente Azavedo Larmora*
 Fecha: *31-03-2024* Especialidad: *CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN*

Nombre del instrumento evaluado: **Encuesta de desempeño laboral**

Autor del instrumento: Culqui Cubas, Carlos Alberto

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

“Clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024”.

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy Bueno (17-18)	Excelente (19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
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?					19
Sumatoria parcial					15	125
Sumatoria Total		194 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.92 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

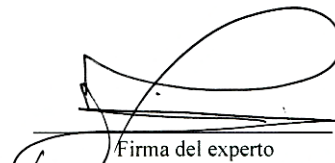
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

$\frac{195}{200} = 0.97$

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



Firma del experto

Nombre

Vicente Azuero Carmona

Grado Académico:

Dr. en Ciencias de la Comunicación

DNI

26690147

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSTGRADO

SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: José Luis López Jave

Fecha: 02-04-24 Especialidad: Matemática e Informática

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta de clima organizacional

Autor del instrumento: Culqui Cubas, Carlos Alberto

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

“Clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024”.

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Buena (14-16)	Muy Buena (17-18)	Excelente (19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			16		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				32	84	58
Sumatoria Total		177	(Siendo el puntaje máximo posible 200)			
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,885	(Siendo la valoración máxima en 1)			

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

177 = 0,885

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


Firma del experto

Nombre : José Luis Juárez Jara
Grado Académico: Magister en Educación
DNI : 40080579

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSTGRADO

SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jose Luis Jimena Pauc

Fecha: 02-04-24 Especialidad: Matemática e Informática

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta de desempeño laboral

Autor del instrumento: Culqui Cubas, Carlos Alberto

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

“Clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024”.

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			16		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				64	88	19
Sumatoria Total		171	(Siendo el puntaje máximo posible 200)			
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.855	(Siendo la valoración máxima en 1)			

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

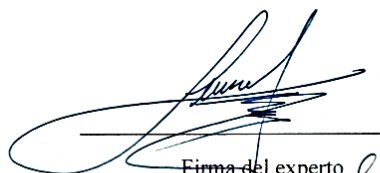
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

171 = 0,855

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



Firma del experto

Nombre : José Luis Jara

Grado Académico: Magister en Educación

DNI : 40080574

Anexo 5: Base de datos

Base de datos de la encuesta clima organizacional

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	5
2	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3
3	1	1	5	5	5	2	2	2	5	1	1	5	5	5	5	3	5	1	1	5	1	1	1
4	4	5	5	4	5	3	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	5	1	5	1	2	1
5	3	1	4	4	5	5	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	2	5	5	5	5	5	4	1	4	1	1	5
8	4	3	5	3	5	4	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	4	3	2	4
9	4	1	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
10	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3
11	5	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3
12	3	4	3	3	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	5	5	2
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4
14	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3
17	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3
19	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3
20	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3
21	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3
22	3	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5
23	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
24	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	1	1	1	1	3
25	4	4	5	4	4	3	2	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5
26	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	1	5	4	2	3
27	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4
28	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
29	4	3	4	3	4	3	1	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2
30	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
31	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
32	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
33	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
34	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
35	5	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	3
36	2	3	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	3	4	2	5	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3
38	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	2	1	3	3	4	2
39	2	1	5	3	5	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1
40	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5
41	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	3	2	3	3	4	5
42	4	1	5	4	4	3	1	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	1	2	1	1	2	2
43	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4
45	4	1	5	3	5	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4
46	4	5	5	5	5	4	2	3	1	3	2	4	5	5	5	5	5	1	1	5	3	1	5
47	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	3	1	5	5	1	1
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5
49	2	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	3	2	3	5	3	5	1	1	1	1	1	5
50	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4
51	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
52	4	1	5	4	5	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2
53	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	1	3	2	3
54	4	3	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
55	4	2	5	3	5	1	3	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
56	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	1	3

57	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	
58	4	4	4	3	3	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1
59	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
60	3	2	5	4	5	2	2	4	2	3	2	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	3	4
61	4	3	5	4	5	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3
62	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	2	2	3	4	2	5
63	5	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3
64	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	2	2	4	3	5	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3
68	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
72	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
73	1	1	5	1	5	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1
74	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	1	2	1	2	1	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	1	4	4	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	4	4	1	4	1	2	3
77	3	2	5	4	5	2	2	3	2	2	4	3	5	5	4	4	3	2	1	1	1	2	3
78	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	2	1	1	1	1
79	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	2	1	1	1	1
80	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	2	1	1	1	1
81	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	2	1	1	1	1
82	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1
83	4	3	4	2	2	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3
84	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3
85	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
86	4	3	4	3	4	3	1	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2
87	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5
88	4	1	5	3	5	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	1	2
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3
90	5	4	5	5	5	3	2	3	2	5	4	4	5	5	5	4	3	4	2	5	5	4	3
91	5	5	5	5	5	4	1	1	4	2	4	4	4	1	2	2	4	4	2	4	2	3	2
92	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
93	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	2	1	2	3	3
94	4	1	4	2	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4
95	4	1	4	3	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4
96	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	4	4	5	4	3	3	4	1	3	1	1	2	4
97	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	1	1	3	3
98	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	4
99	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
100	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	1	3	3	5
101	3	2	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3
102	3	1	4	4	5	5	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
103	4	1	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
104	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	2	1	1	1	1
105	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
106	5	5	5	5	5	4	1	1	4	2	4	4	4	1	2	2	4	4	2	4	2	3	2
107	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	1	1	3	3
108	5	5	5	5	5		4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3
109	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4
110	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
111	2	1	5	3	5	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1
112	4	1	5	3	5	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4
113	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	1	3	2	3
114	4	3	5	4	5	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3
115	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	5
116	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	1	2	1	2	1	3
117	1	1	5	5	5	2	2	2	5	1	1	5	5	5	5	3	5	1	1	5	1	1	1
118	4	1	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3

119	5	5	5	5	5		4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3
120	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
121	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
122	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	2	1	3	3	4	2
123	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4
124	4	2	5	3	5	1	3	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
125	2	2	4	3	5	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3
126	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	2	1	1	1	1
127	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	4	4	5	4	3	3	4	1	3	1	1	2	4
128	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	1	3	3	5

Nº	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42
1	3	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
3	5	1	5	1	1	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5
4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	3	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	4	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	1	5	5	4	4	5	4	4
8	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	2
9	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
10	2	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	2	2	2	2	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
12	3	5	4	5	5	3	2	3	2	5	4	5	1	4	3	5	5	5	5
13	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
14	2	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5
15	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5
16	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5
17	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5
18	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5
19	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5
20	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5
21	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5
22	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5
24	1	3	5	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
25	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5
26	4	5	5	3	1	4	1	3	3	5	4	5	1	4	3	3	3	3	3
27	4	4	5	4	1	4	3	4	5	3	4	4	1	3	4	4	5	5	5
28	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
29	1	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
33	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
34	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
35	1	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2
36	3	3	4	4	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
37	2	1	4	1	2	3	2	3	4	1	1	2	5	1	2	1	2	1	3
38	2	5	5	3	4	5	1	4	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5
39	2	3	5	2	2	4	1	1	4	1	3	1	5	2	3	1	2	2	3
40	4	4	5	4	5	4	2	3	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	4
41	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
42	1	3	3	3	3	4	1	2	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	3
43	2	3	3	2	4	4	1	2	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
45	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
46	3	1	5	5	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
47	1	2	5	3	1	2	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	4
48	5	5	5	5		5	1	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5

49	1	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5
50	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	3	5	3	5	2	2	4	3	4
51	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
52	3	3	1	1	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3	1	1	2	1	3
53	4	3	3	4	3	3	3	2	3	1	1	3	3	2	1	1	3	2	2
54	4	5	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
55	1	1	4	5	2	1	1	1	5	2	3	4	3	1	5	5	5	3	1
56	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3
57	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
58	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	1	3	3	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	1	4	4	4	5	5	4
60	2	2	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
61	3	4	5	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
62	3	3	5	4	2	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
63	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
64	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
65	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
67	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
68	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
72	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
73	2	3	5	2	3	5	2	2	5	2	2	1	3	2	5	2	1	2	1
74	2	2	5	1	3	2	1	1	3	2	3	1	4	5	1	1	3	3	3
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	4	4	3	1	1	1	2	1	1	1	5	1	4	2	4	4	4	4	5
77	3	4	4	3	2	3	4	3	2	5	4	4	2	5	4	4	5	4	5
78	1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
79	1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
80	1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
81	1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
82	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
83	2	1	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	2
84	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
85	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4
86	1	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
87	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	5	3	4	5	5	4
88	1	4	5	3	4	5	2	1	5	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4
89	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3
91	2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3
92	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
93	3	4	5	3	3	3	1	3	1	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3
94	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
95	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	1	3	4	2	2	3	2	2	5	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4
98	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4
99	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
100	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1
101	1	2	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4
102	3	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	4	5
103	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
104	1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
105	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4
106	2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3
107	1	3	4	2	2	3	2	2	5	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4
108	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5
109	4	4	5	4	1	4	3	4	5	3	4	4	1	3	4	4	5	5	5
110	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4

111	2	3	5	2	2	4	1	1	4	1	3	1	5	2	3	1	2	2	3
112	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
113	4	3	3	4	3	3	3	2	3	1	1	3	3	2	1	1	3	2	2
114	3	4	5	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
115	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	2	2	5	1	3	2	1	1	3	2	3	1	4	5	1	1	3	3	3
117	5	1	5	1	1	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5
118	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
119	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5
120	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5
121	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	2	5	5	3	4	5	1	4	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5
123	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	3	5	3	5	2	2	4	3	4
124	1	1	4	5	2	1	1	1	5	2	3	4	3	1	5	5	5	3	1
125	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
126	1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1

Base de datos de la encuesta desempeño laboral

N°	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4
1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	1	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5
4	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	4	4	5	1	5	5	5	4	1	1
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	3	5	2	4	5
7	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	3	1	5	4	3	5
8	5	5	4	5	4	5	2	3	3	3	4	3	1	2	5	4	3	3	4	3	5	2	4	5
9	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4		3	4	3	4	3	3	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4
11	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
12	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	1	1	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5
13	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	1	3	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3
14	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3
15	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3
16	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3
17	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3
18	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3
19	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3
20	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3
21	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	2	5	5	5	5	5	3	5	1	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	1	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	1	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5
27	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
28	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
29	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	1	1	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4
32	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4
33	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	3	3	3	2
34	3	5	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
35	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	4	3
36	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
37	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2
38	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3		3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5

39	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	1	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5
41	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	1	3	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3
43	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	3	4	4	1	2	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
45	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	2	5	5	4	5	5	2	5	3	3	3
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5
47	5	4	4	5	4	4	5	4	1	4	3	4	2	3	5	5	1	5	5	4	5	1	1	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	4	1	1	5	5	5	4	4	1	5	3	5	5
50	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	5	2	2	3	2	4	5	3	3	5	3	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
52	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	1	1	3	4	2	5	5	3	3	4	4	5
53	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	1	3	2	2	4	4	4	3	5	3	2	3
54	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4
55	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	1	2	5	4	4	1	5	4	5	5	3	5	5
56	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
57	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	1	1	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4
58	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	1	3	5	4	4	4	4	4	5	2	2	4
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
61	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	1	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4
62	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5
64	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
65	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
67	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	1	3	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4
68	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
71	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	5	4	5	4	5	5	4	2	4	4	2	1	5	4	1	2		5	5	5	5	4	4
74	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	1	3	3	3	5	5	3	1	2	5	1	2	5	4	3	4	3	4	4	5	1	5	4	2
77	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	1	4	4	5	3	4	4	1	1	3	4	3
78	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
79	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3

80	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3		
81	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
83	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	
86	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	1	1	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
88	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
90	4	5	4	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	
91	3	2	4	3	3	3	4	1	1	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	2	2	4	3	3	5	
92	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
93	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	2	4	3	3	4	
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
95	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	1	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	
96	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3
98	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	
99	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
100	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	1	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	
101	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
103	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4		3	4	3	4	3	3	4	4	
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	
106	3	2	4	3	3	3	4	1	1	4	4	4	3	5	3	4	4	5	2	2	4	3	3	5	5	
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3
108	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	
109	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
110	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	
111	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	1	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	
112	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	2	5	5	4	5	5	2	5	3	3	3	3	
113	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	1	3	2	2	4	4	4	3	5	3	2	3	3	
114	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	1	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	
115	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
116	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	

117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5
118	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4		3	4	3	4	3	3	3	4	4
119	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
121	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3		3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5
123	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	5	2	2	3	2	4	5	3	3	5	3	3	3	3
124	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	1	2	5	4	4	1	5	4	5	5	3	5	5	5
125	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	1	3	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4
126	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
127	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	1	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5

Anexo 6: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

-ADULTOS-

Nivel de estudio : Posgrado

Introducción:

Lo invito a participar del estudio de investigación denominado:

“Clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024”

Este es un estudio desarrollado por: CULQUI CUBAS, CARLOS ALBERTO, perteneciente a la Universidad San Pedro – FILIAL Cajamarca.

El objetivo de esta investigación es:

“Determinar cuál es la relación que hay entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024”

El propósito de la investigación es conocer cuál es la relación que hay entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024. Para ello se cuenta con la disponibilidad de información que permita desarrollar la investigación. La investigación se realiza con la finalidad de proponer un modelo de intervención humana orientado a mejorar el clima organizacional y, por ende, optimizar el desempeño laboral, en caso de que se observe una relación significativa entre las variables estudiadas.

Por este motivo es necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

Metodología:

Si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

1. Procedimiento 1. Aplicación del instrumento de recolección de datos
2. Procedimiento 2. Procesamiento de los datos recogidos

Beneficios:

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer.

Costos e incentivos:

Usted no realizará ningún gasto por participar de este estudio.

Confidencialidad:

Su información estará protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

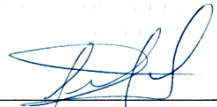
Consentimiento:

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Código de Participante: COYRL_

Nombre: Juanne León Paredes

Fecha: 73-04-74


Firma del Participante



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

-ADULTOS-

Nivel de estudio : Posgrado

Introducción:

Lo invito a participar del estudio de investigación denominado:

“Clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024”

Este es un estudio desarrollado por: CULQUI CUBAS, CARLOS ALBERTO, perteneciente a la Universidad San Pedro – FILIAL Cajamarca.

El objetivo de esta investigación es:

“Determinar cuál es la relación que hay entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024”

El propósito de la investigación es conocer cuál es la relación que hay entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024. Para ello se cuenta con la disponibilidad de información que permita desarrollar la investigación. La investigación se realiza con la finalidad de proponer un modelo de intervención humana orientado a mejorar el clima organizacional y, por ende, optimizar el desempeño laboral, en caso de que se observe una relación significativa entre las variables estudiadas.

Por este motivo es necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

Metodología:

Si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

1. Procedimiento 1. Aplicación del instrumento de recolección de datos
2. Procedimiento 2. Procesamiento de los datos recogidos

Beneficios:

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer.

Costos e incentivos:

Usted no realizará ningún gasto por participar de este estudio.

Confidencialidad:

Su información estará protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Consentimiento:

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Código de Participante: COYRL_

Nombre: Sandro Pina ALVA

Fecha: 23, 04, 24


Firma del Participante



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

-ADULTOS-

Nivel de estudio : Posgrado

Introducción:

Lo invito a participar del estudio de investigación denominado:

“Clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024”

Este es un estudio desarrollado por: CULQUI CUBAS, CARLOS ALBERTO, perteneciente a la Universidad San Pedro – FILIAL Cajamarca.

El objetivo de esta investigación es:

“Determinar cuál es la relación que hay entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024”

El propósito de la investigación es conocer cuál es la relación que hay entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024. Para ello se cuenta con la disponibilidad de información que permita desarrollar la investigación. La investigación se realiza con la finalidad de proponer un modelo de intervención humana orientado a mejorar el clima organizacional y, por ende, optimizar el desempeño laboral, en caso de que se observe una relación significativa entre las variables estudiadas.

Por este motivo es necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

Metodología:

Si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

1. Procedimiento 1. Aplicación del instrumento de recolección de datos
2. Procedimiento 2. Procesamiento de los datos recogidos

Beneficios:

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer.

Costos e incentivos:

Usted no realizará ningún gasto por participar de este estudio.

Confidencialidad:

Su información estará protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Consentimiento:

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Código de Participante: COYRL_

Nombre: Roberto Augusto Plataza

Fecha: 0-23-04-2024



Firma del Participante

Anexo 7: Solicitud a la institución donde se va a desarrollar la investigación.



**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

15 ABR 2024

Cajamarca, 15 de abril de 2024

Sra. **DRA. Cecilia Cabrera Posadas.**

Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local Cajamarca

Presente -

Reciba el saludo de la Dirección de la Escuela de Postgrado de la Universidad San Pedro, para felicitarle por su exitosa gestión y en esta oportunidad solicitarle el apoyo de su representada para facilitar la ejecución de la investigación titulada Clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024, a cargo del estudiante **Culqui Cubas, Carlos Alberto**, con código **2819100086** e identificado con **DNI 46142044**, permitiéndole aplicar los instrumentos de investigación, para obtener información de estricto uso académico.

Agradecemos anticipadamente el apoyo a la investigación científica, brindándoles a los investigadores las facilidades del caso.

Como usted podrá apreciar el estudio no revela la razón social de su representada, cuidados éticos que tomamos muy en cuenta.

Atentamente.

Dr. Julio César Angeles Morales

Asesor del Proyecto de Tesis

DNI: 32796107

Resolución de aplicación de encuestas



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CAJAMARCA
CREADO CON LEY N° 28626 UNIDAD EJECUTORA 309
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA,
Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"



Cajamarca, 22 de abril del 2024.

OFICIO N° 432-2024-GR.CAJ/DRE/UGEL.CAJ/O.ADM

SEÑOR(A) : CULQUI CUBAS CARLOS ALBERTO
ASUNTO : SE AUTORIZA APLICAR "ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL"
REFERENCIA : EXP. MAD 9414750

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de saludarla cordialmente; y a la vez comunicarle que, en atención a la documentación presentada por su persona, se le autoriza que el día 23 de abril del presente, realice la aplicación del Instrumento "Encuesta del Clima Organizacional y Rendimiento Laboral" a los Trabajadores de UGEL Cajamarca; con la finalidad de recolectar datos que serán utilizados con fines de Científicos.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para hacerle llegar las muestras de mi especial consideración y estima personal.


AERRADM

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD EJECUTORA LOCAL CAJAMARCA
CPC **Emilio Ruiz Ruiz**
ADMINISTRADOR

AERRADM

jr. José Gálvez N° 755 - Cajamarca
Teléfono 076-283294 - www.ugelcajamarca.gob.pe

Anexo 8: Formato de publicación en repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
CARLOS ALBERTO CULQUI CUBAS	46142044	caculquic@gmail.com	
<small>Apellidos y Nombres</small>	<small>DNI</small>	<small>Correo Electrónico</small>	
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 type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<h3 style="margin: 0;">Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.</h3>			
5. Programa Académico			
Maestría en educación con mención en docencia universitaria e investigación pedagógica			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (info.eu-repo/semantic/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (info.eu-repo/semantic/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
Cajamarca	23	12	2024



Huella Digital



Firma

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.

2. Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.

3. 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.

4. 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-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.

5. 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.

6. 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, núm. 32.3).

UNIVERSIDAD SAN PEDRO | Repositorio Institucional Digital

Anexo 9: Reporte de similitud

Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%

9 Submitted to Universidad Alas Peruanas <1%
Trabajo del estudiante

10 Submitted to Universidad Tecnológica del Peru <1%
Trabajo del estudiante

11 Submitted to Universidad Politécnica del Perú <1%
Trabajo del estudiante

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 6 words
Excluir bibliografía Activo