

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
UGEL HUALGAYOC – BAMBAMARCA, 2022.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

FANY YENY CERDÁN MEGO

Asesor:

Dr. EDWARD FREDY TORRES IZQUIERDO

Cajamarca, Perú

2023


CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Fany Yeny Cerdán Mego
DNI: 47722192
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas. Programa de Maestría en Ciencias, Mención: Administración y Gerencia Pública.
2. Asesor: Dr. Edward Fredy Torres Izquierdo
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:

Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Administrativos De La Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.
6. Fecha de evaluación: **30/07/2024**
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **10%**
9. Código Documento: **3117:370853620**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 X APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **10/01/2025**

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



Dr. Edward Fredy Torres Izquierdo
DNI: 26673971

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2023 by
FANY YENY Cerdán Mego
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU




PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS


ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11.30 horas del día 14 de diciembre de dos mil veintitrés, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. ELMER RODRÍGUEZ OLAZO**, el **Dr. MARCO ANTONIO PAJARES ARANA**, el **Dr. NIXÓN ARNALDO BARBOZA CHUQUILÍN**, y en calidad de Asesor el **Dr. EDWARD FREDY TORRES IZQUIERDO**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL HUALGAYOC – BAMBAMARCA, 2022"**; presentada por la **Bach. en Administración de Empresas, FANY YENY CERDÁN MEGO**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR con la calificación de DIECISEIS (16) BUENO la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bach. en Administración de Empresas, FANY YENY CERDÁN MEGO**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 12.45 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Edward Fredy Torres Izquierdo
Asesor


.....
Dr. Elmer Rodríguez Olazo
Jurado Evaluador


.....
Dr. Marco Antonio Pajares Arana
Jurado Evaluador


.....
Dr. Nixon Arnaldo Barboza Chuquilín
Jurado Evaluador

A:

A mi hijo Liam Sebastián Masabel Cerdán, por ser mi principal factor de motivación
para seguir creciendo profesionalmente

A mi madre Rosa Juana Mego Mejía, por darme su apoyo incondicional y estimularme
a culminar mi trabajo de investigación

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de Cajamarca por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios en Posgrado.

A todos los docentes que han sido participe en la evaluación del estudio y me ayudaron con sus conocimientos.

A los colaboradores de la municipalidad por facilitarme el acceso a la información.

“La verdadera motivación procede de trabajar en cosas que nos importan” (Sheryl Sandberg).

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS	vi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.1.1. Contextualización	1
1.1.2. Descripción del problema	3
1.1.3. Formulación del problema	4
1.2. Justificación e importancia.....	4
1.2.1. Justificación científica	4
1.2.2. Justificación técnica-práctica	4
1.2.3. Justificación institucional y personal.....	5
1.3. Delimitación de la investigación	5
1.4. Limitaciones	5
1.5. Objetivos	5
1.5.1. Objetivo general	5
1.5.2. Objetivos específicos	5
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	6
2.1. Marco legal.....	6
2.2. Antecedentes de la investigación.....	7
2.3. Bases teóricas	11
2.4. Marco conceptual.....	12
2.4.1. Clima organizacional	12
2.4.2. Desempeño laboral	18
2.5. Definición de términos básicos	22
CAPÍTULO III PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES	23
3.1. Hipótesis.....	23
3.1.1. Hipótesis general	23
3.1.2. Hipótesis específicas.....	23
3.2. Variables	23
3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis	25

CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO	27
4.1. Ubicación geográfica	27
4.2. Diseño de la investigación.....	27
4.3. Métodos de investigación.....	28
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.....	28
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	29
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	31
4.7. Equipos, materiales, insumos, etc.....	31
4.8. Matriz de consistencia metodológica.....	32
CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
5.1. Presentación de resultados	34
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados	44
5.3. Contrastación de hipótesis.....	48
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	55
APENDICES	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	25
Tabla 2. Datos de los validadores.....	30
Tabla 3. Resumen del proceso de casos.....	30
Tabla 4. Estadísticos de fiabilidad del clima organizacional.....	30
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad del desempeño laboral.....	31
Tabla 6. Matriz de consistencia metodológica.....	32
Tabla 7. Prueba de normalidad.....	48
Tabla 8. Correlación entre clima organizacional y productividad laboral.....	49
Tabla 9. Correlación entre clima organizacional y eficiencia.....	50
Tabla 10. Correlación entre clima organizacional y eficacia.....	51
Tabla 11. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa de la provincia de Hualgayoc.....	27
Figura 2. Dimensión Estructura.....	34
Figura 3. Dimensión Responsabilidad.....	35
Figura 4. Dimensión Recompensa.....	36
Figura 5. Dimensión Identidad.....	37
Figura 6. Dimensión Relaciones.....	38
Figura 7. Dimensión Productiva laboral.....	39
Figura 8. Dimensión Eficiencia.....	40
Figura 9. Dimensión Eficacia.....	41
Figura 10. Variable Clima organizacional.....	42
Figura 11. Variable Desempeño laboral.....	43

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad; Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022., de acuerdo a su metodología el trabajo fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental y por su nivel descriptivo correlacional, la muestra estuvo integrada por 60 trabajadores administrativos que integran la Ugel Hualgayoc, para la recogida de datos se aplicó la herramienta de la encuesta y el instrumento del cuestionario, identificándose que el clima organizacional presenta un nivel regular según el 48,33% de los encuestados, de modo similar, el desempeño laboral tiene un grado regular de acuerdo al 56,67% de los participantes. Llegándose a la siguiente conclusión: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022., al tenerse un valor estadístico de 0,723 y Significancia de $0,000 < 0,05$. Entonces, un ambiente de trabajo positivo motiva al personal, aumenta el desempeño laboral, promueve la retención de talento y fomenta la innovación, lo que en última instancia conduce a obtener mejor resultados para la organización.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, Ugel.

ABSTRACT

The purpose of the study was; Determine what relationship exists between the organizational climate and the work performance of the administrative collaborators of the Ugel Hualgayoc - Bambamarca, 2022. According to its methodology, the work had a quantitative approach of non-experimental design and due to its correlational descriptive level, the sample It was made up of 60 administrative workers who make up the Ugel Hualgayoc, to collect data the survey tool and the questionnaire instrument were applied, identifying that the organizational climate presents a regular level according to 48.33% of the respondents, Similarly, job performance has a regular degree according to 56.67% of the participants. Reaching the following conclusion: There is a direct and significant relationship between the organizational climate and the work performance of the administrative collaborators of Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022., having a statistical value of 0.723 and Significance of $0.000 < 0.05$. So, a positive work environment motivates staff, increases job performance, promotes talent retention and encourages innovation, which ultimately leads to better results for the organization.

Keywords: Organizational climate, job performance, Ugel.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

Actualmente, el clima laboral es un fenómeno de gran importancia en la administración del talento humano, para cualquier tipo de organización es necesario realizar una evaluación para determinar el funcionamiento de esta y el comportamiento del personal. La presencia de un ambiente agradable tiene un impacto positivo en los resultados de la institución como en los del trabajador, ya que operan de una forma interrelacionada.

En América Latina, existe un gran reto, tanto en organizaciones públicas como particulares en poder mejorar el clima para obtener mejores resultados en el desempeño del talento humano, debido a factores de incertidumbre y cambios constantes por la era de la globalización que se vive. Solo un 55% de trabajadores considera que percibe una agradable atmósfera de trabajo, esto se debe a elementos como la poca comunicación fluida con el equipo de trabajo y gran esfuerzo que se hace para mantener relaciones interpersonales con los compañeros y trabajar en función de objetivos, otro factor, es la falta de escucha efectiva y el reconocimiento hacia el buen trabajo realizado (Mundaca, 2021).

La presencia de un mal clima de trabajo puede tener un impacto negativo en el desempeño laboral, ya que provoca un bajo nivel de motivación en el trabajador lo que no le permite realizar sus tareas de manera efectiva y eficiente, lo mismo que puede conllevar a una disminución en la calidad del trabajo. Además, puede afectar la moral del personal, generando sentimientos de estrés y ansiedad, entonces cuando el trabajador no se siente feliz en su lugar de trabajo, es menos probable que se involucren en su trabajo mostrando un bajo rendimiento (Gopi, 2020).

Actualmente en las organizaciones gubernamentales se realizan evaluaciones tanto del clima laboral y el desempeño del personal, para dar respuesta a la identificación de brechas de competencias y conocimientos en los colaboradores administrativos de acuerdo al perfil de puesto, para así crear estrategias de mejoramiento y fortalecimiento, que fomenten el logro de objetivos según lo planificado (Pashanasi et al., 2021).

En Perú, por clima laboral se entiende a la mezcla de distintos factores que influyen en el desenvolvimiento de las labores por parte del talento humano. En las entidades públicas peruanas, existe gran presencia de un clima hostil que se ve reflejado en el deficiente rendimiento laboral que presentan dichas entidades y que puede ser percibido por la población en sus actuaciones y la calidad de servicio que brindan. Una de las causas que está ligada a un mal clima es la deficiencia que se da en la comunicación interna ya que origina una comunicación informal distorsionando la información creando malos entendidos y rumores que perjudican el desempeño en el trabajo, percibiéndose en el retraso de cumplimiento de las metas a tiempo (Vergara et al., 2021).

Asimismo, en las entidades públicas del Perú, cada vez es más difícil lograr un buen clima psicológico y emocional que permita a los colaboradores mantenerse constantemente motivados e involucrados con su rendimiento laboral, ya que existen diversos factores que afectan la percepción y rendimiento, tales como: la desigualdad remunerativa, inexistencia de un programa de incentivos, malas relaciones interpersonales y falta de seguridad, lo que conlleva a un bajo desempeño por parte del servidor público (Santillán y Saavedra, 2022).

Entonces, un clima organizacional negativo repercute en el desempeño del personal, ya que dificulta la colaboración y el trabajo en equipo, el trabajador que no se siente conectado o comprometido con la organización puede ser menos productivo

y menos propenso a esforzarse por alcanzar los objetivos institucionales. Además, incide en la innovación y creatividad del talento humano ya que al estar inmersos en un ambiente hostil pueden sentir que no tienen margen para proponer nuevas ideas o soluciones, afectado su buen rendimiento laboral (Flores y Delgado, 2022).

1.1.2. Descripción del problema

La Unidad de Gestión Educativa Local de Bambamarca, es una entidad autónoma que busca promover la cultura, la ciencia, tecnología y cuidado de la naturaleza, garantizando que el servicio educativo se de con calidad y equidad.

Dentro de la Ugel Bambamarca, se puede percibir que existe un ambiente de trabajo hostil debido a la carencia de diversos elementos, tales como; la poca confianza y relaciones interpersonales entre los distintos niveles jerárquicos no pudiendo expresar libremente la información que facilite una mejor toma de decisiones, de similar manera, el colaborador no cuenta con total autonomía para poder tomar decisiones que le demande su puesto laboral generando un grado de insatisfacción, la entidad no suele reconocer la buena labor ejercida por el talento humano lo que conlleva a tener un sentimiento de frustración teniendo poco sentido de pertenencia con la organización, todos estos aspectos negativos inciden en el desempeño del colaborador lo que no permite que se identifique totalmente con el logro de los objetivos institucionales, repercutiendo deficientemente en una prestación de servicios educativos.

Teniéndose en cuenta la problemática expuesta, se tiene como intención determinar que relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca.

1.1.3. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022?
2. ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la eficiencia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022?
3. ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación científica

El estudio complementa el conocimiento sobre el clima laboral y el desempeño laboral, respaldándose en doctrinas científicas, la teoría de los dos factores de Herzberg que detalla la satisfacción del hombre a partir de la presencia de un buen ambiente, y la teoría X y Y de McGregor que explica el desempeño del trabajador en las organizaciones.

1.2.2. Justificación técnica-práctica

El estudio tuvo como fin obtener un diagnóstico base sobre el clima laboral y desempeño laboral, para luego mediante prueba de hipótesis fijar el grado de relación entre ambos y sus respectivas dimensiones, respondiendo así a la problemática establecida.

1.2.3. Justificación institucional y personal

Mediante los resultados obtenidos se pudo tener un diagnóstico que ayuda a identificar los factores débiles a mejorar, para que de esta manera la entidad pueda establecer una serie de estrategias que ayuden a fortalecer la gestión.

El estudio desarrollado permitió ampliar los conocimientos sobre la gestión pública y a la vez obtener el grado de maestro en Gerencia Pública y Administración.

1.3. Delimitación de la investigación

Delimitación espacial: La investigación se ejecutó en la entidad pública Unidad de Gestión Educativa Local Hualgayoc – Bambamarca, la cual se encuentra situada en la provincia de Hualgayoc, departamento de Cajamarca.

Delimitación temporal: El periodo de desarrollo del estudio fue en el año 2021.

1.4. Limitaciones

El desarrollo del estudio no presentó ningún tipo de limitación.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.
2. Demostrar la relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.
3. Comprobar la relación entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco legal

La constitución política del Perú (1993)

Es aquella que establece la estructura del estado, los derechos y deberes de los ciudadanos, así como los principios y normas básicas de la organización y funcionamiento del país.

Por lo tanto, garantiza derechos fundamentales como la vida, la libertad, la igualdad, la propiedad y la seguridad, reconoce derechos sociales y económicos, como la salud, la educación, el trabajo y la seguridad social y protege y promueve la diversidad cultural y el patrimonio cultural del país.

Ley 28175, Ley marco del empleo público

Es una normativa que regula el empleo en el sector público, estableciendo los principios, criterios y reglas para la gestión del empleo público, con el objetivo de promover la eficiencia, transparencia y meritocracia en el sector, esta ley abarca la selección y contratación de personal, la evaluación del desempeño, la capacitación y promoción, así como la disciplina y la carrera administrativa. Es importante destacar que esta ley busca garantizar un servicio público de calidad, basado en la idoneidad y el mérito de los trabajadores, así como en la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública.

Ley de productividad y competitividad laboral, Decreto Legislativo 728

Es aquella que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Esta ley establece los derechos y obligaciones de ambas partes, así como los procedimientos para la contratación, la remuneración, las vacaciones, el despido y otros aspectos relacionados con el trabajo. El objetivo principal es promover la productividad y la competitividad en el ámbito laboral, fomentando un ambiente de trabajo justo y

equitativo. Además, busca mejorar la relación entre la entidad que contrata y los trabajadores, facilitando la contratación y brindando protección a los derechos laborales.

2.2. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional, Robi (2020), definió como objetivo; demostrar cómo influye clima laboral en el desempeño laboral del personal de UNIANDES de la ciudad Babahoyo Ecuador, llevándose a cabo, un estudio de enfoque cuantitativo de diseño no experimental de alcance correlacional, la muestra fue de 36 trabajadores, para obtener datos se empleó la encuesta y dos cuestionarios, demostrándose que el clima laboral influye significativamente en la dimensión eficiencia laboral, ya que se tuvo un valor P de $0,000 < 0,05.$, concluyéndose: El clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral del personal de UNIANDES de la ciudad Babahoyo Ecuador, ya que se tuvo un valor P de $0,000 < 0,05.$

Ramírez (2021), estableció como objetivo; comprobar de qué manera el clima laboral influye en el desempeño laboral del recurso humano de entidad nacional de electricidad en Guayaquil Ecuador, el trabajo fue de diseño no experimental y por su profundidad descriptiva correlacional, los participantes de estudio fueron un total de 30 trabajadores, se empleó como instrumento el cuestionario para acceder a los datos, comprobándose que el clima laboral tiene un nivel medio según el 48% de los colaboradores, de similar modo, el desempeño laboral es regular según el 54% de los encuestados, concluyéndose: El clima laboral influye positivamente en el desempeño laboral del recurso humano de entidad nacional de electricidad en Guayaquil Ecuador, al tenerse un coeficiente de correlación de 0,736 y valor P de 0,000.

Por último, Murillo (2019), propuso como objetivo; fijar el grado de asociación entre el clima laboral y el desempeño del personal de la unidad fiscal de Guayaquil Ecuador, se llevó a cabo, un estudio cuantitativo de diseño no experimental de tipo correlacional, la subpoblación lo integraron 80 trabajadores, aplicándose la técnica de la

encuesta y el instrumento del cuestionario, identificándose que el nivel de clima laboral es bajo según el (47%) de la muestra, similarmente, el desempeño tiene un grado bajo de acuerdo al (54%) de los encuestados, concluyéndose: El clima laboral se asocia directa y débilmente con el desempeño del personal de la unidad fiscal de Guayaquil Ecuador, al tenerse un Rho Spearman de 0,202 y valor P de 0,021.

En el panorama nacional, Silva (2022), tuvo como finalidad; estudiar el clima laboral y su asociación con el desempeño del personal de un municipio de Cutervo, metodológicamente se desarrolló un trabajo de carácter cuantitativo de diseño no experimental y por su alcance correlacional, la subpoblación lo integraron 47 trabajadores, la herramienta de recolección fue la encuesta, acompañado del cuestionario, identificándose que el clima laboral se asocia significativamente con la dimensión eficiencia al tenerse un Rho Pearson de 0,307 y valor P de 0,012., concluyéndose que: El clima laboral se asocia significativamente con el desempeño del personal de un municipio de Cutervo, al tenerse un Rho Pearson de 0,435 y valor P de 0,003.

Granados (2022), tuvo como objetivo; establecer de qué manera se asocia el clima laboral con el desempeño del personal de un instituto superior tecnológico de Chiclayo, el trabajo fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental y por su profundidad es correlacional, la subpoblación lo integraron 38 trabajadores, se aplicó la encuesta y el cuestionario, corroborándose que el clima laboral se asocia de una manera positiva con el desempeño del personal al tenerse un valor estadístico de 0,554 y valor P de 0,000., concluyéndose: El clima laboral se asocia de una manera positiva con el desempeño del personal de un instituto superior tecnológico de Chiclayo, al tenerse un valor estadístico de 0,484 y valor P de 0,000.

Chávez (2021), se propuso como objetivo; hallar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano de un municipio de

Arequipa, el marco metodológico corresponde a un estudio no experimental de corte transversal y por su finalidad correlacional, la muestra fue de 153 trabajadores, utilizándose dos cuestionarios para obtener información, demostrándose que el clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño laboral según valor Rho Spearman de 0,625 y valor P de 0,000., concluyéndose: El clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño laboral del talento humano de un municipio de Arequipa según valor Rho Spearman de 0,577 y valor P de 0,033.

Chanduví (2020), estableció como objetivo; demostrar la asociación del clima laboral con el desempeño laboral del personal de una entidad de salud de Sechura, el estudio fue de carácter cuantitativo de diseño no experimental, por su alcance fue correlacional, la subpoblación fue de 46 trabajadores, mientras que para recolectar datos se hizo uso del cuestionario, determinándose que la dimensión productividad laboral se asocia significativamente con el desempeño laboral, según Rho de 0,219 y valor P de 0,014., concluyéndose: El clima laboral se asocia significativamente con el desempeño laboral del personal de una entidad de salud de Sechura, según Rho de 0,219 y valor P de 0,014.

Finalmente, Verde (2021), tuvo como objetivo; corroborar en qué medida se vincula el ambiente organizacional con el desempeño de los trabajadores de la Ugel Tocache, el trabajo tiene una estructura cuantitativa, el diseño es no experimental de nivel correlacional, la subpoblación lo integraron 45 colaborados, siendo la técnica la encuesta acompañado del cuestionario, identificándose que el ambiente organizacional se vincula significativamente con el desempeño de los trabajadores al tenerse un valor estadístico de 0,392 y significancia de 0,000., concluyéndose: El ambiente organizacional se vincula significativamente con el desempeño de los trabajadores de la Ugel Tocache, al tenerse un valor estadístico de 0,920 y significancia de 0,000.

A nivel regional, Guevara (2022), tuvo como fin principal, analizar el vínculo entre el clima laboral y el desempeño del talento humano del poder judicial de una provincia de Cajamarca, metodológicamente el trabajo tiene un diseño no experimental de alcance descriptivo correlacional, la muestra lo integraron 35 personas, se usó como instrumentos dos cuestionarios, comprobándose que el clima laboral tiene un estado regular según el 62% de los encuestados, mientras que, el desempeño laboral es bueno según el 56% de la muestra, concluyéndose: El clima laboral se vincula significativamente con el desempeño del talento humano del poder judicial de una provincia de Cajamarca, al tenerse un coeficiente correlacional de 0,657.

Montenegro (2022), fijó como objetivo; Establecer el clima laboral y su asociación con el desempeño laboral del personal de una entidad de salud en Chota, el marco metodológico corresponde a un estudio cuantitativo de diseño no experimental de carácter correlacional, la población fue de 22 colaboradores, para la obtención de información se aplicó dos cuestionarios, determinándose que el clima laboral tiene un estado regular (36,36%), igualmente, el desempeño es medio según el (54,55%), concluyéndose que: Existe una asociación significativa entre el clima laboral y desempeño laboral del personal de una entidad de salud en Chota, al tenerse un Rho Spearman de 0,976 y $P 0,000 < 0,05$.

Para terminar, Cortegana (2022), tuvo como fin; constatar de que forma el clima laboral se correlaciona con el desempeño del personal de una institución de salud en Cajamarca, el trabajo presentó un diseño no experimental transversal y por su profundidad correlacional, la subpoblación lo integraron 72 colaboradores, empleándose como técnica la encuesta y dos cuestionarios, se corroboró que el clima laboral tiene un estado bueno según el 55,6% de la muestra, de similar manera, el desempeño laboral es alto de acuerdo al 83,3% de los encuestados, concluyéndose: El clima laboral se

correlaciona de una manera positiva con el desempeño del personal de una institución de salud en Cajamarca, según valor estadístico de 0,322 y P de 0,000.

2.3. Bases teóricas

Se cuenta con las siguientes teorías relacionadas a las variables de estudio:

Teoría X y Y de McGregor

McGregor (1959), explicó el comportamiento humano dentro de las organizaciones a través de dos doctrinas, la primera se sustenta en variable X, la cual explicaba que los colaboradores tienen tendencia a la mediocridad y el ocio. El hombre no tiene predisposición para trabajar y constantemente evita hacerlo, para que puedan producir tienen que estar en constante supervisión, siendo el castigo algo normal para ellos, entonces, el individuo no asume responsabilidades y tampoco tiene ambición de crecer profesionalmente, realiza sus labores por cumplimiento. Mientras que la variable Y, sustenta que los colaboradores realizan sus actividades con mucha motivación y amor a su trabajo, y que siempre se comprometen y dan todo por alcanzar los objetivos contribuyendo al crecimiento organizacional. El agotamiento físico y mental es algo normal para el individuo, no es necesario las amenazas para desarrollar las labores, constantemente el hombre asume retos y busca satisfacer su propio ego, llevando al máximo su creatividad e ingenio.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg (1977), sustentó que en las organizaciones existen dos tipos de factores que guían la conducta del personal, el primero es el factor higiénico que se relaciona a la insatisfacción y tiene que ver con elementos como la cultura organizacional, remuneraciones, ambiente de trabajo, seguridad, oportunidades de crecimiento profesional, entre otros. Por otro lado, el factor de motivación, se asocia a la satisfacción y se ven involucrados elementos como el reconocimiento, la autorrealización, la independencia y la consecución de logros.

2.4.Marco conceptual

2.4.1. Clima organizacional

Sobre el clima organizacional, surgen las siguientes definiciones: Gómez (2021), señala que es un fenómeno que surge como resultado de la gestión de las organizaciones siendo un elemento vital en el comportamiento y rendimiento del talento humano. Por otro lado, Aguirre (2022), indica que es un sistema que está constituido por un conjunto de personas y el ambiente que les rodea, incluyendo emociones, comportamientos, valores, entre otros. Para, Abarca (2022), es un total de factores específicos como actitudes psicológicas y características físicas y sociales, que son parte de una estructura organizacional. Por otra parte, Panduro (2022), refiere que es una dinámica laboral que nace a partir de la interacción de las personas con su atmósfera laboral donde influye bastante las experiencias diarias. Según, Armas (2019), son particularidades y atributos que caracterizan a una entidad y son percibidos por el personal que la integra incidiendo en su conducta laboral. Piñeyro (2019), indica que son las particularidades y propiedades que aprecian los individuos de su entorno laboral, conformando un patrón psicológico basado en creencias y experiencias que surgen dentro de la entidad. Por último, Quispe (2022), menciona que son percepciones que tiene el individuo a raíz de sus experiencias laborales y que repercute en su satisfacción y productividad.

El clima laboral presenta diversas características, según Abarca (2022), es multidimensional; porque está conformado por múltiples elementos y factores como el trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, condiciones laborales, entre otros. Durabilidad; es un fenómeno duradero que permanece en el tiempo y tiene poder para incidir en las actitudes y conductas del personal. Percepción compartida; el clima que se percibe es de manera compartida entre el talento humano, es decir, tienen incidencia el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y la cultura

organizacional. Influencia en la motivación; la presencia de un buen entorno laboral tiene un impacto positivo sobre la motivación, satisfacción, y rendimiento del personal, creándose un lazo de fidelidad hacia la organización. Influencia en la productividad; un clima agradable tiene incidencia positiva sobre la productividad laboral del individuo, ayudándole a desarrollarse eficazmente. Sobre esto, Armas (2019), sostiene que el clima laboral es permanente, porque guarda una estabilidad con ciertos factores graduales, pero a la vez puede variar provocando altos niveles de ausentismo o de rotación personal, los comportamientos del trabajador pueden variar según el estado de ánimo que tenga el individuo, es influyente porque promueve el compromiso y la pertenencia del trabajador hacia la organización.

Panduro (2022), indica que el clima laboral tiene distintos enfoques, tales como: Enfoque estructural; el clima es considerado como una expresión objetiva del esquema de una entidad, donde los integrantes están expuestos a las particularidades estructurales de la organización percibiendo un propio ambiente. Enfoque perceptual; el clima es generado desde un punto de vista psicológico, la percepción del hombre es influenciado por particularidades y condiciones de trabajo. Enfoque interactivo; las interacciones entre el personal son clave para el tipo de respuesta que aporta a la creación del ambiente organizacional. Enfoque cultural; el clima se basa en principios y valores que hacen parte de la cultura organizacional.

El clima laboral tiene una gran relevancia dentro de las entidades públicas, Panduro (2022), sostiene que tiene un impacto positivo en la motivación y rendimiento de los colaboradores, lo que a la vez repercute en la calidad de los servicios que se presta a la comunidad, además, la presencia de un buen clima llega a mejorar la eficacia y efectividad de las operaciones institucionales, reduciéndose el grado de estrés y síndrome burnout en el recurso humano. Otro beneficio, es que contribuye a retener y atraer al mejor talento para que se desenvuelva en sector

estatal, mejorando la imagen ante la ciudadanía. Por su parte, Terán et al. (2021), indican que el clima ayuda al servidor público a desenvolverse de manera óptima en su contexto de trabajo, aumentando su grado de seguridad, confianza y satisfacción que le impulsa a tener un sentido de pertenencia, buen desempeño y compromiso con la entidad, de esta manera la población pueda acceder a mejores servicios de calidad.

En esta misma línea, Gómez (2021), sostiene que el clima laboral se divide en cuatro tipos, siendo estos: Clima explotador; es aquella donde el ambiente produce temor y pavor, el alto mando no confía en su personal y solo ellos tienen la potestad de tomar decisiones sin considerarse el aporte de los demás, la comunicación que existe es mínima y se basa en directrices específicas. Clima paternalista; el colaborador es motivado normalmente por premios y algunas veces con castigos, los directivos tienen confianza en su personal dejándolos participar en ciertas ocasiones de eventos importantes, tomando en consideración sus aportes, también existe poca comunicación, pero se puede interactuar entre jefes y colaboradores, promoviéndose una comunicación vertical. Clima consultivo; se desarrolla un clima bastante dinámico en la cual se proyecta a lograr objetivos, la alta jerarquía tiene confianza en su equipo laboral, permitiéndoles tomar decisiones por cuenta propia, se les motiva por medio de recompensas y raras veces con castigos, se busca satisfacer la estima personal, aquí existe una comunicación abierta tanto descendente y ascendente, siguiéndose objetivos en común. Clima participativo en grupo; existe plena confianza en el personal, se percibe un clima de armonía y las decisiones se toman de manera organizada, promoviéndose el trabajo en equipo, la comunicación es participativa entre todos los niveles jerárquicos y ante cualquier duda se consulta al jefe inmediato. Por su parte, Abarca (2022), señala que los tipos de climas que existen son: Ambiente de seguridad; aquel criterio que tiene el hombre sobre las particularidades y condiciones de trabajo que le brinda la entidad para sentirse seguro

de las actividades laborales y de los posibles riesgos que se pueden sufrir. Ambiente de servicio, se relaciona a la vocación de servicio que tiene el trabajador para desenvolverse ante el cliente o usuario, dicha conducta es clave porque genera una percepción sobre él y la entidad en la que labora. Ambiente de comunicación, se relaciona a la facilidad que se tiene para fluir la información interna entre todos los departamentos, permitiendo que las actividades se realizan eficazmente y se refuerce el trabajo en equipo fortaleciéndose la participación por distintos medios. Ambiente ético; se debe percibir un clima honrado promoviéndose la práctica de valores en el personal que se refleje en la conducta y permita una prestación de servicios justa y equitativa. Ambiente flexible; quienes gerencian la organización deben estar preparados para cualquier cambio que surja, tener capacidad de respuesta al ritmo de trabajo y saber transmitir eficientemente la información a los colaboradores. Ambiente afectivo; el individuo percibe sus propias y emociones como también las del resto y regulan su comportamiento para poder crear lazos sociales que contribuyan al éxito organizacional. Clima creativo; la presencia de un buen clima impulsa la capacidad de generar cosas innovadoras que aporten a la organización, agregando valor e innovación.

Existen factores que se vinculan al clima organizacional, según Abarca (2022), estos pueden ser: Motivación; es la manera positiva en la que la persona se involucra con el trabajo y se interesa por desempeñarse efectivamente para conseguir todo lo que se ha planificado. Satisfacción; es un sentimiento de felicidad como respuesta al trabajo desempeñado mientras mejor confort sienta el individuo mayor serán sus ganas de desempeñarse en su puesto laboral. Estrés laboral; es un estado emocional negativo que se da en la persona a raíz de una evaluación sobre su situación laboral volviéndose amenazante, lo cual genera ausentismo laboral o ganas de querer cambiar de trabajo, normalmente se genera por un mal clima o por las

pocas posibilidades de flexibilidad o crecimiento profesional. Burnout; es un síntoma de agotamiento que el individuo puede llegar a sentir producto de su insatisfacción o un clima hostil que percibe, afectando su conducta que le conlleva dar un bajo rendimiento laboral afectando los propios intereses de la organización. Compromiso; es el fuerte vínculo que tiene el individuo hacia su entidad, sus valores, su cultura, y todas las metas que se ha proyectado conseguir la organización. Innovación; la organización constantemente debe desarrollar cosas innovadoras para generar competitivo a su personal, por lo tanto, debe contar con tecnología de punta para gestionar el cambio. Trabajo en equipo; cuando las actividades se desarrollan de manera conjunta uniendo las fuerzas todos los integrantes de la organización, las tareas se hacen más livianas, además, fortalece las relaciones entre los compañeros. Comunicación; cuando la información no fluye significativamente existen muchas probabilidades de equivocarse, generando desconfianza en el personal, por ello, que la comunicación debe ser abierta entre todos los niveles jerárquicos. Liderazgo; el individuo debe tener capacidad de saber dirigir y tomar decisiones cuando sea necesario, debe ser asertivo y empático para dar seguridad al equipo y se puedan conseguir metas conjuntamente. Cambio organizacional; tanto el líder como su equipo laboral deben estar preparados y ser flexibles a los constantes cambios que sufren las organizaciones a raíz de la globalización. Cultura organizacional; son un conjunto de creencias, valores y políticas que conforman una unidad organizacional, los cuales son compartidas por el personal e influye en su comportamiento.

Respecto a las dimensiones que permiten medir el clima organizacional, se considera las establecidas en su investigación por Chanduví (2020), que son las siguientes:

Estructura: Es aquello relacionado a la apreciación que tiene el talento humano sobre los procesos, normas y grados jerárquicos que existen dentro de la

institución. Para Olaz (2022), es el esquema organizacional mediante el cual se definen los cargos y rangos jerárquicos que son de vital importancia para el funcionamiento interno de la entidad. De acuerdo a Arteaga (2019), es la manera de cómo se organiza una entidad para poder llevar a cabo sus operaciones y lograr sus objetivos, determinándose la división, agrupación y coordinación de las actividades y responsabilidades del personal. Según, Macías (2020), es aquel medio por el cual se define la máxima autoridad y la forma en que se toman las decisiones, se difunden las instrucciones y se coordina las labores entre las distintas áreas funcionales.

Responsabilidad: Es el grado de madurez y compromiso que siente el trabajador hacia el desarrollo de sus tareas, teniendo consciencia de lo que puede pasar si actúa irresponsablemente. Para Olaz (2022), es el deber que tiene la persona para cumplir con sus funciones que le demanda su puesto laboral, asumiendo consecuencia de sus actos y decisiones tomadas en el trabajo. De acuerdo a Arteaga (2019), es el conjunto de obligaciones que tienen los colaboradores con su centro de trabajo y atmósfera laboral en el que se desenvuelven. Según, Macías (2020), es la capacidad de asumir con compromiso el desarrollo de las actividades asignadas de forma diligente, respetándose las normas y políticas de la entidad.

Recompensa: Es la manera de cómo se le compensa económicamente al individuo por haber prestado un servicio dentro de un determinado tiempo. Para Olaz (2022), es un tipo de compensación que puede ser de forma extrínseca o intrínseca que estimula al individuo a realizar su trabajo. De acuerdo a Arteaga (2019), es una manera de gratificar al talento humano pudiendo ser económicamente o felicitar por el buen desempeño logrado. Según, Macías (2020), son retribuciones o gratificaciones que se le da al trabajador a cambio de su labor, puede ser de manera financiera o no financiera.

Identidad: Es la manera de cómo se identifica el colaborador con su institución y de cómo asume sus compromisos para contribuir con el éxito organizacional. Para Olaz (2022), es la manera de como una persona se define a sí mismo mediante su ocupación y las particularidades asociadas a su trabajo. De acuerdo a Arteaga (2019), es aquello que está asociado a la ocupación que un individuo desempeña dentro de una organización bajo cierta cultura organizacional. Según, Macías (2020), es un sentimiento de pertenencia hacia la entidad y el trabajo que desarrolla, comprometiéndose con los valores y políticas establecidos en la institución.

Relaciones; es la capacidad que tiene un trabajador para poder convivir y relacionarse con el resto de sus compañeros, creando un buen ambiente de trabajo. Para Olaz (2022), es el grado de conexión que surge entre un grupo de personas, basado en compañerismo y comunicación recíproca entre los participantes involucrados. De acuerdo a Arteaga (2019), es la forma como se llevan emocionalmente los trabajadores dentro de la organización influyendo en su conducta y el trabajo en equipo. Según, Macías (2020), son un conjunto de relaciones sociales que surgen dentro de la institución producto de la convivencia laboral.

2.4.2. Desempeño laboral

Carranza (2019), señala que el estado de rendimiento de un individuo que se mide a través de su eficiencia y calidad de trabajo, incluyendo la capacidad para trabajar en equipo y la efectividad para resolver problemas. Para, Santos (2019), es la conducta que muestra la persona hacia la consecución de los objetivos que la empresa desea alcanzar, viéndose involucrado habilidades, conocimientos y cualidades. Por su parte, Macías (2020), señala que es un fenómeno organizacional que permite identificar las actitudes del personal para determinar de qué modo se desempeñan y si influyen en el logro de resultados positivos. Castro (2020), indica

que es desenvolvimiento de un grupo de individuos en una entidad y que incide en el desarrollo organizacional de forma significativa o negativa. Según Luna (2022), es la medida en que el hombre desarrolla y ejecuta un conjunto de actividades contribuyendo con las metas programadas. De acuerdo a Ruiz (2020), es la habilidad que posee un colaborador para desarrollar las funciones y responsabilidades que demanda un puesto laboral, demostrando puntualidad y cabalidad en todo momento. Por último, Mendoza y Arriola (2022), refiere que es el esfuerzo laboral que un trabajador dirige hacia el logro de una meta, influyendo las condiciones y herramientas de trabajo que tiene para desenvolverse.

Santos (2019), indica que, para poder evaluar de manera adecuada al talento humano, se debe dar cuatro aspectos claves: Su productividad y calidad en el trabajo; es decir, como se desarrolla durante su jornada laboral. En la organización es fundamental mantener incentivado al personal brindándoles las herramientas necesarias para obtener procesos efectivos. Asimismo, se debe evaluar la calidad del trabajo para determinar qué factores mejorar. Suficiencia; es la capacidad de producir de la mejor manera con el más mínimo esfuerzo o costo, llevándose a cabo las tareas en menor tiempo posible con un desempeño óptimo. Formación adquirida; se debe tener en consideración la formación profesional del personal, ya que la preparación de uno ayuda a la entidad a lograr los objetivos que tiene proyectados, además, la institución debe seguir invirtiendo en su personal mediante constantes capacitaciones. Objetivos conseguidos; se debe medir los resultados obtenidos durante un periodo, para ello, es clave que la misma organización facilite la motivación, recursos e instrumentos necesarios para conseguir las metas. Respecto a la evaluación del desempeño, Mendoza y Arriola (2022), sostiene que es el proceso de analizar y evaluar sistemáticamente el desempeño y las habilidades de un empleado en el lugar de trabajo. El objetivo fundamental es tener una visión precisa y

objetiva del rendimiento individual, detectar fortalezas y procesos de mejora, proporcionando retroalimentación constructiva para el desarrollo profesional. La evaluación del desempeño puede ser de distinta manera según la entidad, pero normalmente implica lo siguiente: Establecer criterios y metas; se fijan estándares y metas que se emplearan para medir el desempeño del personal, estos pueden ser, productividad, calidad del trabajo, trabajo en equipo y plazos laborales. Recopilación de datos; se recolecta evidencias asociados al desempeño de los trabajadores, como la observación directa, informes de progreso, retroalimentación y cualquier fuente más de datos. Análisis y evaluación; los datos obtenidos son analizados en función a los estándares establecidos, identificándose fortalezas y procesos de mejor, asignándose calificaciones. Retroalimentación, se realiza una reunión entre el evaluador y los trabajadores para brindar una retroalimentación sobre sus funciones, se discute los resultados de la evaluación detectándose las debilidades para tomar acciones de mejora. Plan de desarrollo y seguimiento; se fijan estrategias para la mejora del desempeño del personal, incluyéndose capacitaciones, designación de proyectos específicos, y un plan de seguimiento constante. Por lo tanto, la medición del desempeño debe ser un procedimiento justo y transparente, bajo criterios medibles donde el personal tenga la facilidad de expresar sus percepciones.

Las dimensiones para medir el desempeño laboral, fueron productividad laboral, eficiencia y eficacia, las mismas que fueron utilizadas en su investigación de Chanduví (2020).

Productividad laboral: Carranza (2019), menciona que es la capacidad del colaborador para producir un servicio relacionando las horas de trabajo utilizadas y como también los recursos. Por su lado, Santos (2019), sostiene que es la medida de la eficiencia y la producción o la carga de trabajo vinculado con los recursos usados, específicamente el tiempo y la energía invertida por los colaboradores. Para, Ruiz

(2020), es una medida clave de la eficacia y el rendimiento de un individuo, equipo u organización para generar resultados y conseguir metas. Según Castro (2020), es la suficiencia de un colaborador para emplear una gran cantidad de trabajo posible en el mínimo tiempo posible, logrando un alto índice de calidad.

Eficiencia: Carranza (2019), menciona que es la facultad de emplear los recursos institucionales de forma óptima para lograr metas programadas contribuyendo al éxito organizacional. Por su lado, Santos (2019), es un mecanismo que involucra desempeñar actividades de manera exitosa y con el más pequeño desperdicio de los materiales, tiempo y energía. Para, Ruiz (2020), es la manera óptima de planificar y organizar las actividades, lo que implica fijar prioridades y designar recursos de forma efectiva, estableciendo plazos objetivos. Según Castro (2020), es un proceso que implica reconocer y mitigar cualquier forma de desperdicio o tareas innecesarias que no aporten valor al resultado final.

Eficacia: Carranza (2019), menciona que es la facultad para conseguir resultados proyectados, empleando tiempo, recursos, materiales y esfuerzos necesarios sin ningún tipo de derroche. Por su lado, Santos (2019), señala que es un indicador de calidad y que determina el logro de las metas y el impacto de los resultados esperados. Para, Ruiz (2020), es un proceso que involucra obtener resultados que sean significativos y relevantes para el contexto en el que se llevan a cabo. Según Castro (2020), es un mecanismo que conlleva asegurarse de que los resultados obtenidos cumplan con los criterios de éxito establecidos.

2.5. Definición de términos básicos

- Ambiente físico: conjunto de características como el espacio laboral, instalaciones, equipos de trabajo, iluminación, clima, seguridad, entre otros (Rodríguez, 2019).
- Calidad de trabajo: se refiere a la percepción que tiene un empleado sobre la satisfacción, el bienestar y la seguridad que experimenta en su trabajo (Patlán, 2018).
- Características estructurales: Son las particularidades de una entidad, tales como; el organigrama, estilos de liderazgo, estructura organizacional, entre otros (Rodríguez, 2019).
- Comportamiento organizacional: se refiere al estudio de cómo las personas interactúan dentro de las organizaciones y cómo estas interacciones afectan el desempeño y la eficacia de la organización (Stanley, 2020).
- Diseño organizacional: es el proceso de estructurar y planificar cómo una organización llevará a cabo sus actividades y alcanzará sus objetivos (Chiavenato, 2022).
- Éxito organizacional: es logro de los objetivos de una organización ya su capacidad para cumplir con su misión y visión (Chiavenato, 2022).
- Talento humano: son las personas que trabajan en una organización y la capacidad que tienen para contribuir al éxito y la eficacia de la misma (Armas et al., 2018).
- Valores organizacionales: son los principios éticos y morales que guían el comportamiento y las decisiones de una organización. (Mendes, 2019).

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Hi: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

1. HE₁: La relación es directa y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.
2. HE₂: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la eficiencia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.
3. HE₃: El clima organizacional se relaciona de una manera directa y significativa con la eficacia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

3.2. Variables

V₁: Clima organizacional

Definición conceptual: Aguirre (2022), indica que es un sistema que está constituido por un conjunto de personas y el ambiente que les rodea, incluyendo emociones, comportamientos, valores, entre otros.

Definición operacional: Es un fenómeno organizacional que se mide mediante las dimensiones de estructura, identidad, recompensa, responsabilidad y relaciones.

V₂: Desempeño laboral

Definición conceptual: Carranza (2019), señala que el estado de rendimiento de un individuo que se mide a través de su eficiencia y calidad de trabajo, incluyendo la capacidad para trabajar en equipo y la efectividad para resolver problemas.

Definición operacional: Es el nivel de rendimiento que se mide a través de sus dimensiones, productividad laboral, eficiencia y eficacia.

3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis

Tabla 1

Operacionalización de las variables

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL HUALGAYOC – BAMBAMARCA, 2022					
Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional de las variables			
		Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Hi: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.	Aguirre (2022), indica que es un sistema que está constituido por un conjunto de personas y el ambiente que les rodea, incluyendo emociones, comportamientos, valores, entre otros.	Variable 1 Clima organizacional	Estructura	Estructura organizacional	Cuestionario
				Jerarquía	
				Estilo de dirección	
			Responsabilidad	Decisiones	
				Autonomía	
				Iniciativa	
			Recompensa	Logro de objetivos	
				Equidad	
				Incentivos	
			Identidad	Identidad institucional	
				Compromiso	
			Relaciones	Comunicación	
				Compañerismo	
Resolución de conflictos					

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL HUALGAYOC – BAMBAMARCA, 2022						
Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional de las variables				
		Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	
	Carranza (2019), señala que el estado de rendimiento de un individuo que se mide a través de su eficiencia y calidad de trabajo, incluyendo la capacidad para trabajar en equipo y la efectividad para resolver problemas.	Variable 2 Desempeño laboral	Productividad laboral	Tareas asignadas Responsabilidades Uso de tecnología	Cuestionario	
			Eficacia	Calidad de trabajo Procesos de control Autonomía		
			Eficiencia	Optimización de recursos Cronogramas		
Hipótesis específicas	HE ₁ : Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.					
	HE ₂ : Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.					
	HE ₃ : Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.					

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

Hualgayoc es una ciudad que pertenece al departamento de Cajamarca, limita por el norte con la ciudad de Chota, por el este lo hace con Celendín, por el oeste con la ciudad de San Miguel y por el Sur con Cajamarca. Tiene una superficie de 777.25 km² y una población de más de 77 mil habitantes. Su actividad principal es la minería, pero también existe la ganadería y la agricultura donde se produce cultivos de maíz, arveja, oca, papa, entre otros.

Figura 1

Mapa de la provincia de Hualgayoc

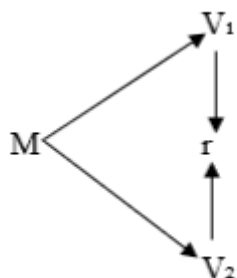


4.2. Diseño de la investigación

El estudio desarrollado es de diseño no experimental de corte transversal, ya que no existe ningún tipo de manipulación de variables respetándose su orden, a la vez los datos son recogidos en un solo momento (Naranjo, 2019).

Por su nivel es descriptivo correlacional, ya que se detallan las particularidades de un hecho y a la vez se busca encontrar la correlación entre distintas variables y sus dimensiones (Naranjo, 2019).

Se representa de la siguiente forma:



Se representa de la siguiente forma:

Donde:

M: Muestra

V₁: Clima organizacional

V₂: Desempeño laboral

r: Relación

4.3. Métodos de investigación

Método hipotético-deductivo; ya que se establece un problema específico para luego manejar una serie de hipótesis que serán comprobadas para determinar su certeza.

Método correlacional; porque se tuvo la intención de encontrar el grado de asociación entre los fenómenos de estudio y sus respectivas dimensiones.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

Población

Es una cantidad de acontecimientos, hechos o individuos que se quieren someter a un estudio (Condori, 2020). Para este estudio, se consideró una población de 60 trabajadores administrativos que integran la Ugel.

Muestra

Es una porción integral de un universo que se elige para ser estudiado y medido estadísticamente (Condori, 2020). Al contarse con una población pequeña la misma pasa hacer en su totalidad la muestra, es decir, la muestra son los 60 trabajadores administrativos que integran la Ugel.

Unidad de análisis

Lo integran los trabajadores que se laboran en la Ugel Hualgayoc – Bambamarca.

Unidad de observación

Lo conforma la entidad misma, es decir, la Unidad de Gestión Educativa Local Hualgayoc – Bambamarca.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual es una herramienta que se emplea para acceder a datos a partir de un muestreo de individuos (Naranjo, 2019).

Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario, que es una cantidad de preguntas estructuradas para medir un fenómeno o evento (Naranjo, 2019).

Validación

La validación de los cuestionarios se realizó a través del juicio de tres expertos, teniéndose el siguiente veredicto:

Tabla 2*Datos de los validadores*

Apellidos y nombres	Grado académico	Veredicto
Montenegro Segovia Carlos Vidal	Magíster en Administración y Gerencia Pública	Aplicable
Umeres Peralta Juanico	Magíster en Tributación	Aplicable
Peña Abarca Marycruz	Magíster en Administración y Gerencia Pública	Aplicable

Nota. Los jurados validadores indican que los cuestionarios son aplicables.

Fiabilidad

La fiabilidad de los cuestionarios fue determinada por medio del Coeficiente

Alfa de Cronbach, lográndose el siguiente valor:

Tabla 3*Resumen del proceso de casos*

		N	%
Casos	Válido	60	100%
	Excluido	0	0
Total		60	100%

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

Tabla 4*Estadísticos de fiabilidad del clima organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,866	21

Nota. El instrumento usado para medir la variable clima organizacional es muy fiable al tenerse un valor (Alfa de Cronbach = 0.866 > 0.8).

Tabla 5*Estadísticos de fiabilidad del desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,901	12

Nota. El instrumento usado para medir la variable desempeño laboral es muy fiable al tenerse un valor (Alfa de Cronbach = 0.901 > 0.8).

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Una vez que obtenido el permiso por el titular de la entidad, se procedió a obtener información mediante la aplicación de los cuestionarios, para ello, los participantes tuvieron un tiempo de 15 minutos para resolver las preguntas de manera anónima. Luego los datos recogidos fueron analizados mediante el SPSS para ser mostrados en tablas y figuras. Para la contrastación de hipótesis, primeramente, se desarrolló la prueba de normalidad y así establecer el coeficiente de correlación a utilizar (Rho Spearman).

4.7. Equipos, materiales, insumos, etc.

Equipos:

- Impresora
- Laptop
- Celular

Materiales:

- Papel bond
- Lápiz
- Lapiceros
- Memoria USB

4.8. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 6

Matriz de consistencia metodológica

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL HUALGAYOC – BAMBAMARCA, 2022.									
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Metodología	Población y muestra	
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022?	Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.	Hi: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.	Clima organizacional	Estructura	Estructura organizacional	Cuestionario	El estudio tiene un diseño no experimental de corte transversal y por su nivel descriptivo correlacional	La población y muestra son 60 trabajadores de la Ugel Hualgayoc - Bambamarca	
									Jerarquía
									Estilo de dirección
					Responsabilidad				Decisiones
									Autonomía
					Recompensa				Iniciativa
									Logro de objetivos
									Equidad
					Identidad				Incentivos
									Identidad institucional
				Relaciones	Compromiso				
					Comunicación				
					Compañerismo				

la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022?	Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.	Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.			Resolución de conflictos		
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022?	Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.	HE ₂ : Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.	Desempeño laboral	Productividad laboral	Tareas asignadas	Cuestionario	
					Responsabilidades		
Logro de metas							
Eficacia	Calidad de trabajo						
	Procesos de control						
	Autonomía						
	Optimización de recursos						
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022?	Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.	HE ₃ : Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.	Eficiencia		Cronogramas		

CAPÍTULO V

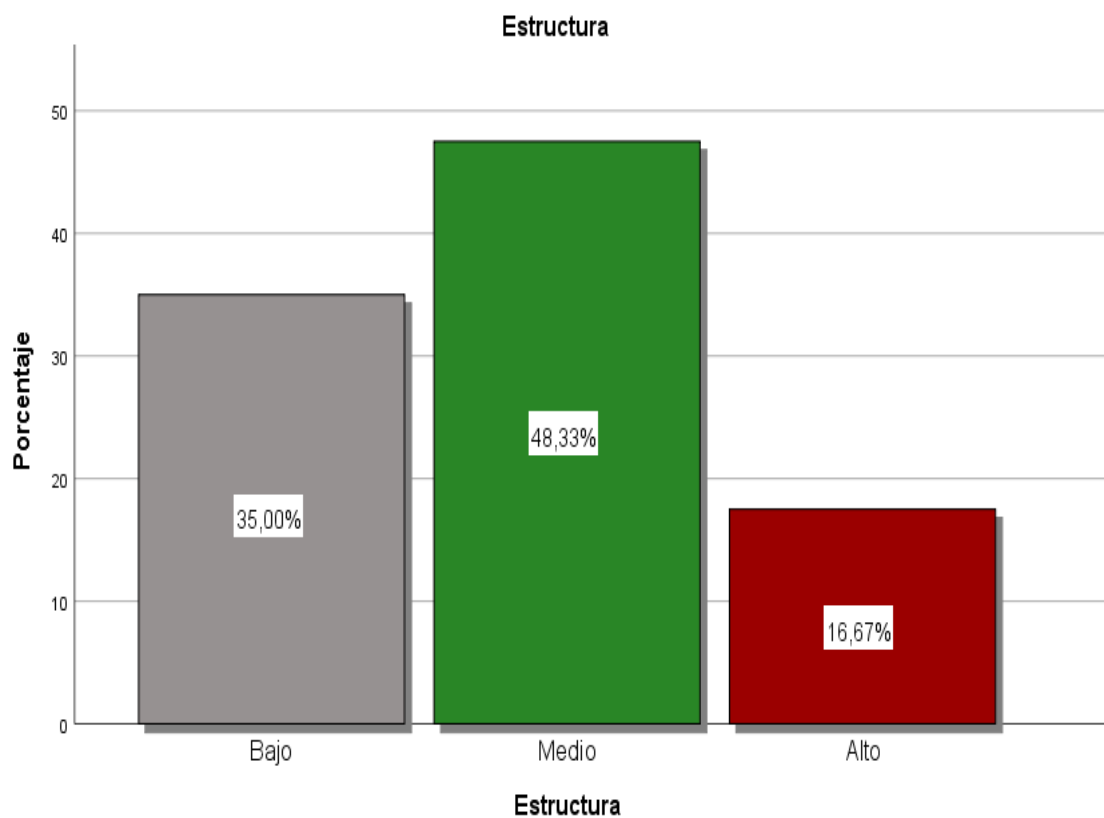
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

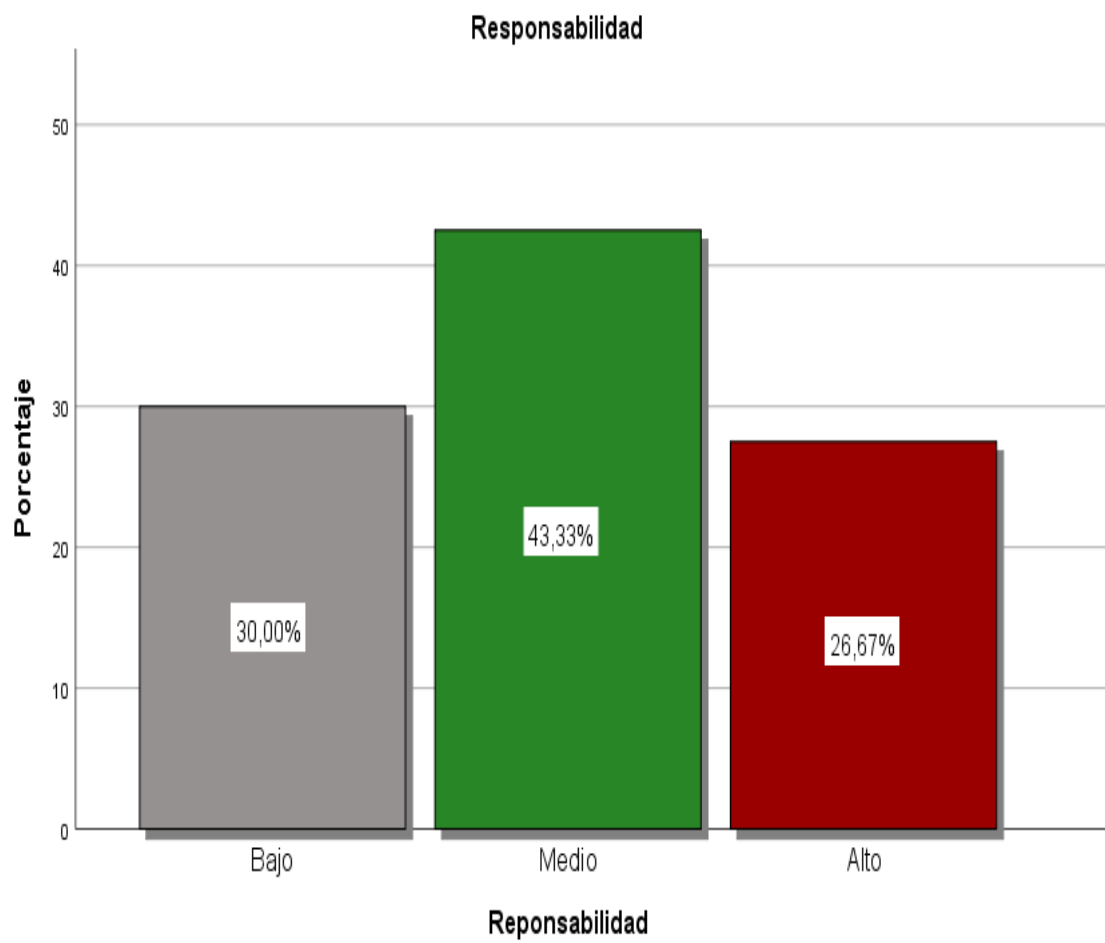
Se presenta los resultados de acuerdo a las dimensiones de estudio:

Figura 2

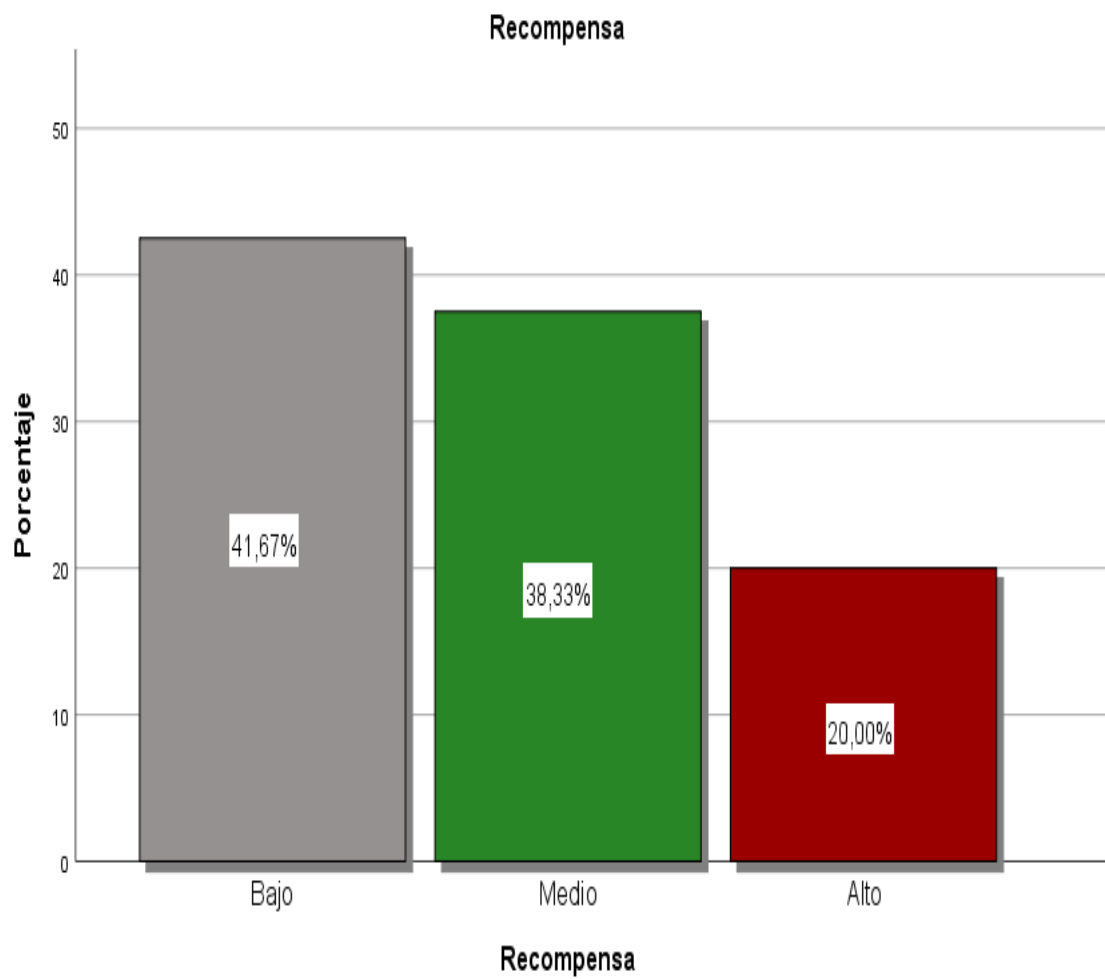
Dimensión Estructura



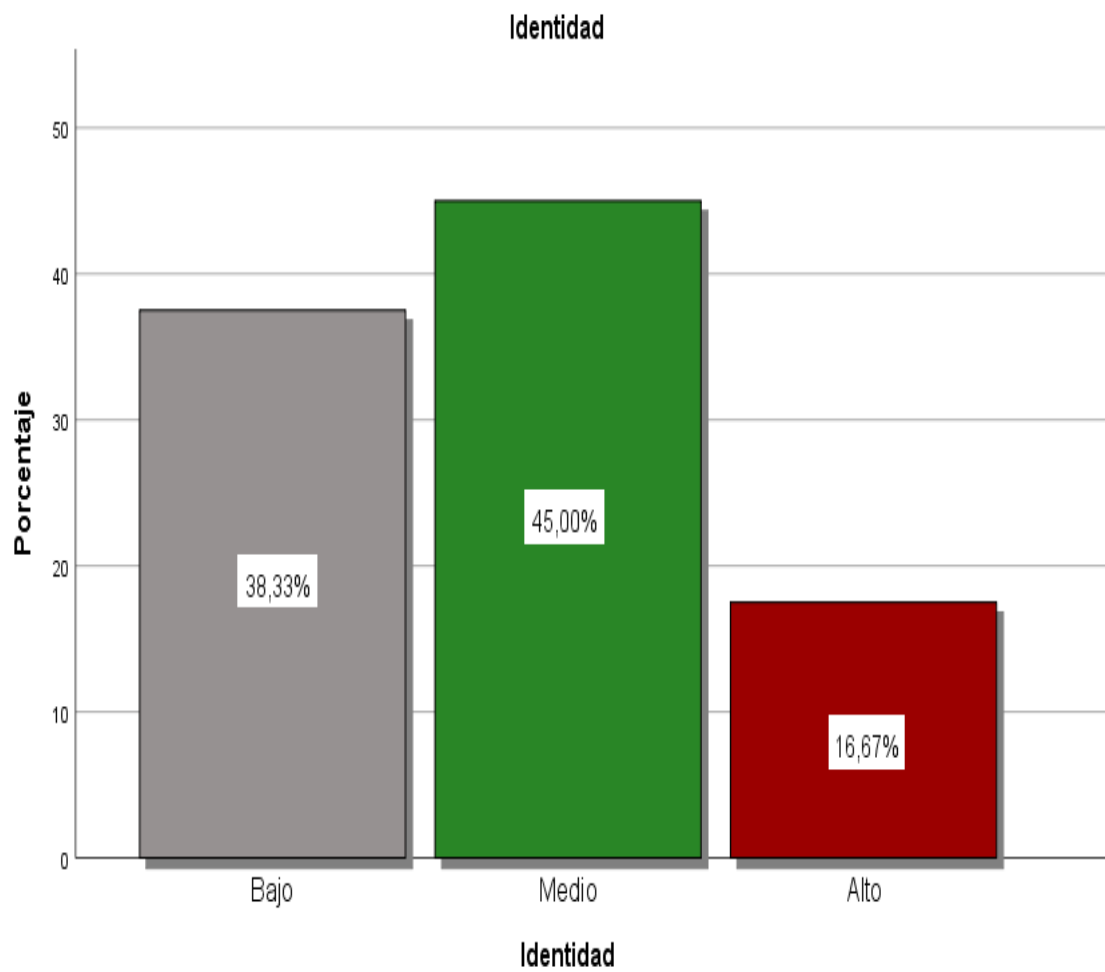
Nota. La figura 2, demuestra que, de todos los participantes, el 35,00% considera la dimensión estructura en nivel bajo, el 48,33% lo estima como medio, mientras que el 16,67% lo califica como alto.

Figura 3*Dimensión Responsabilidad*

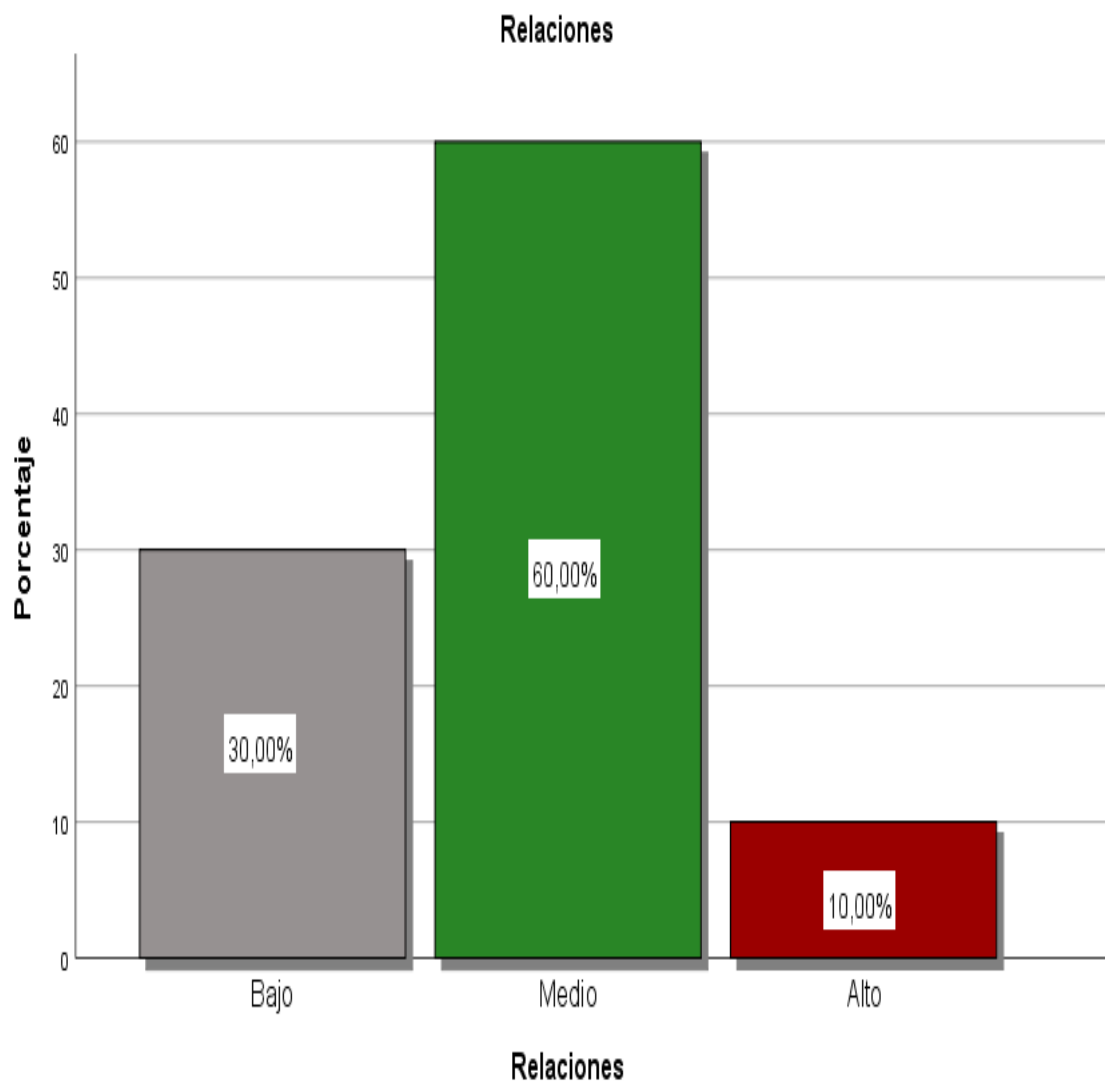
Nota. La figura 3, demuestra que, de todos los participantes, el 30,00% considera la dimensión responsabilidad en nivel bajo, el 43,33% lo estima como medio, mientras que el 26,67% lo califica como alto.

Figura 4*Dimensión Recompensa*

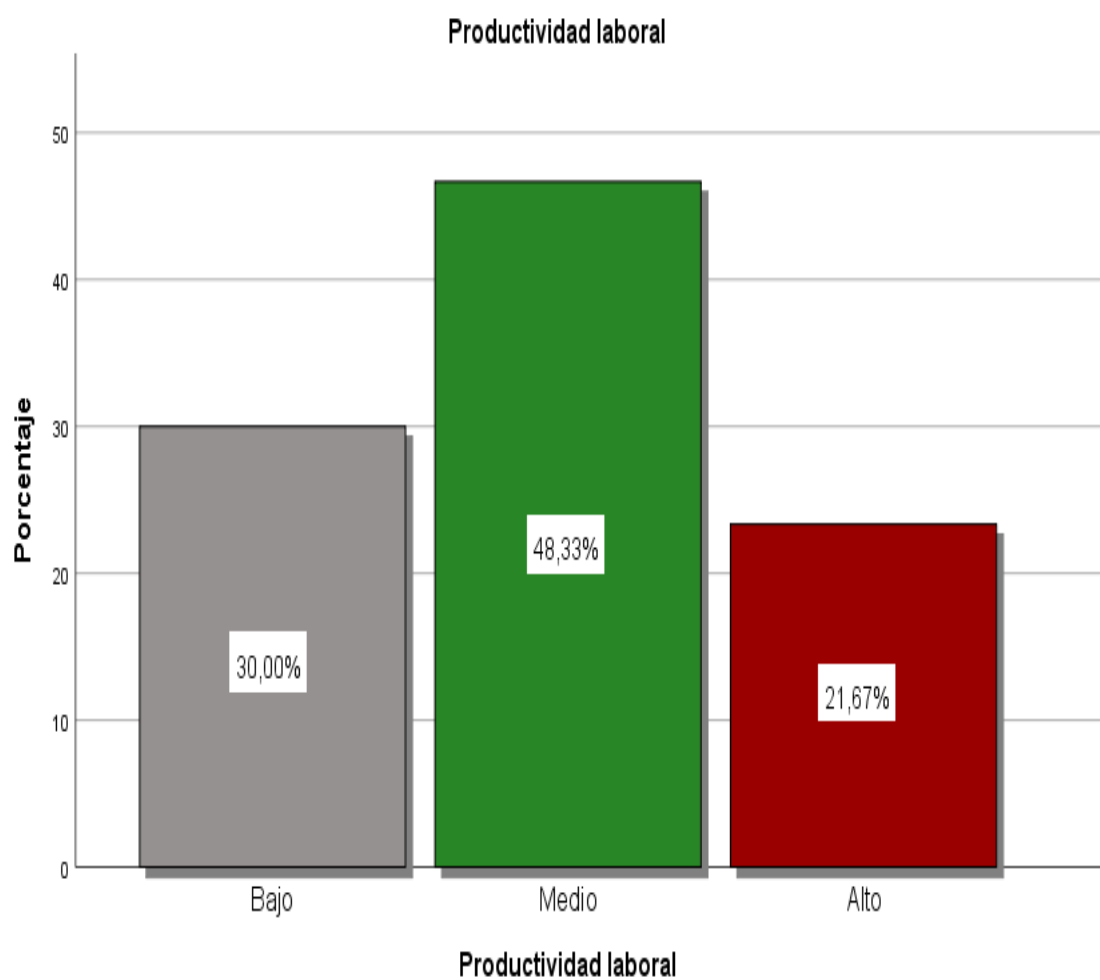
Nota. figura 4, demuestra que, de todos los participantes, el 41,67% considera la dimensión recompensa en nivel bajo, el 38,33% lo estima como medio, mientras que el 20,00% lo califica como alto.

Figura 5*Dimensión Identidad*

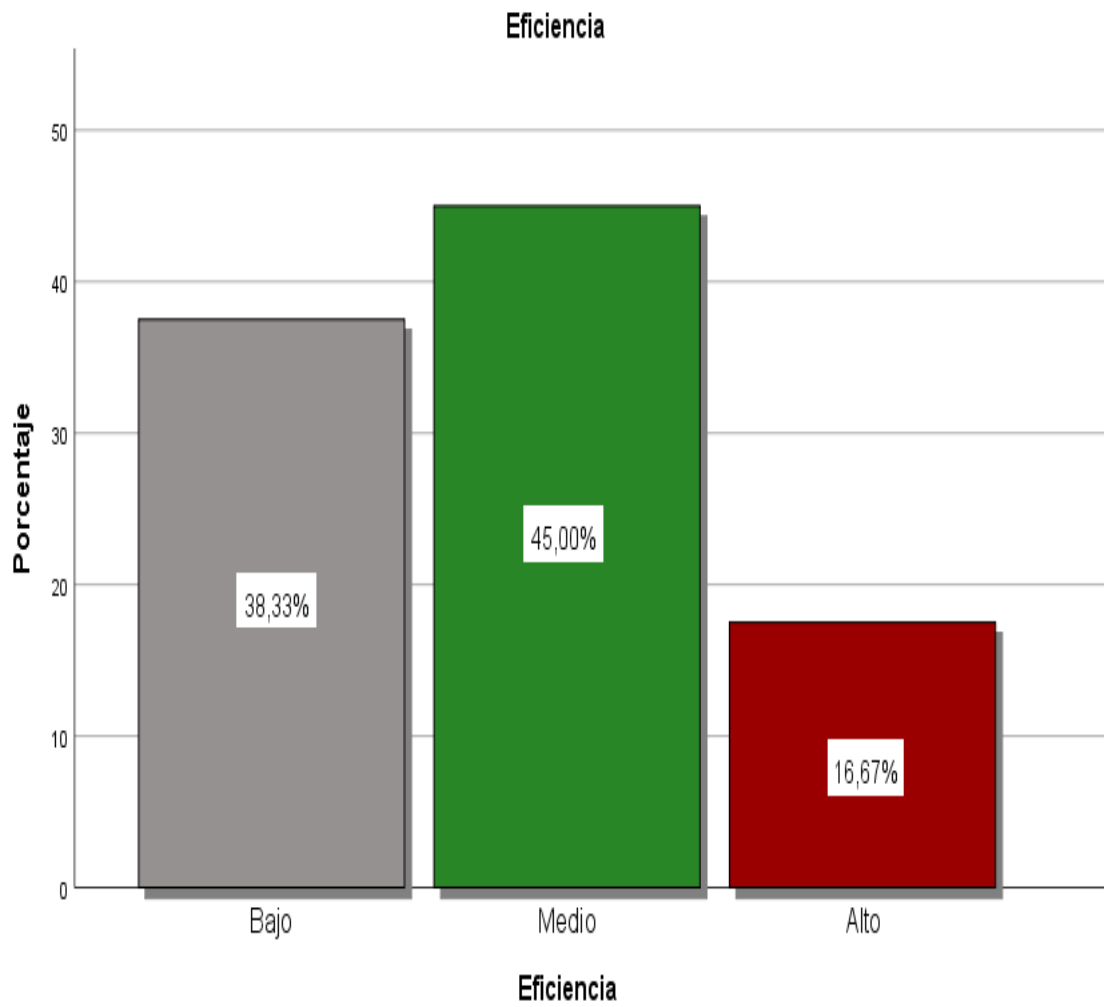
Nota. La figura 5, demuestra que, de todos los participantes, el 38,33% considera la dimensión identidad en nivel bajo, el 45,00% lo estima como medio, mientras que el 16,67% lo califica como alto.

Figura 6*Dimensión Relaciones*

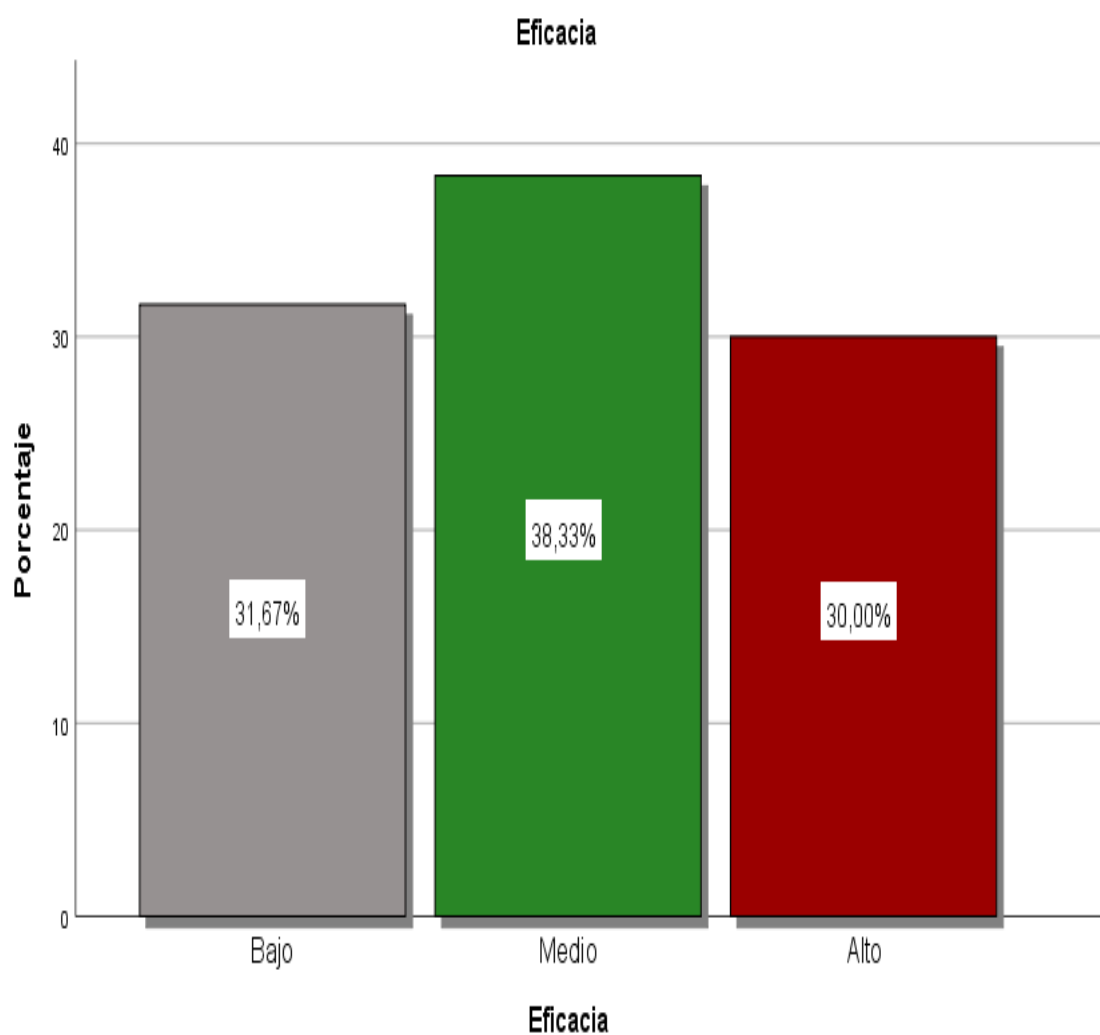
Nota. La figura 6, demuestra que, de todos los participantes, el 30,00% considera la dimensión relaciones en nivel bajo, el 60,00% lo estima como medio, mientras que el 10,00% lo califica como alto.

Figura 7*Dimensión Productiva laboral*

Nota. La figura 7, demuestran que, de todos los participantes, el 30,00% considera la dimensión productividad laboral en nivel bajo, el 48,33% lo estima como medio, mientras que el 21,67% lo califica como alto.

Figura 8*Dimensión Eficiencia*

Nota. La figura 8, demuestra que, de todos los participantes, el 38,33% considera la dimensión eficiencia en nivel bajo, el 45,00% lo estima como medio, mientras que el 16,67% lo califica como alto.

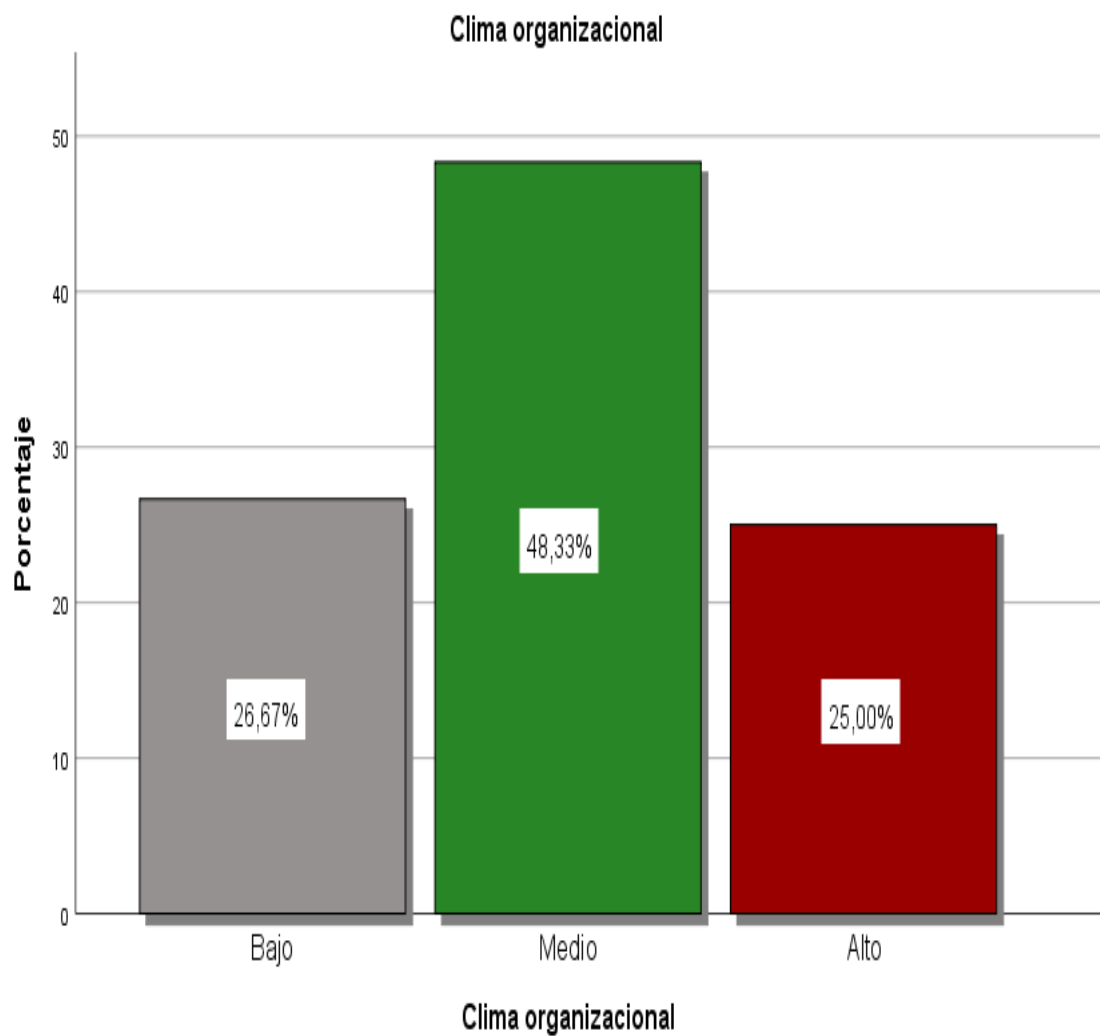
Figura 9*Dimensión Eficacia*

Nota. La figura 9, demuestran que, de todos los participantes, el 31,67% considera la dimensión eficacia en nivel bajo, el 38,33% lo estima como medio, mientras que el 30,00% lo califica como alto.

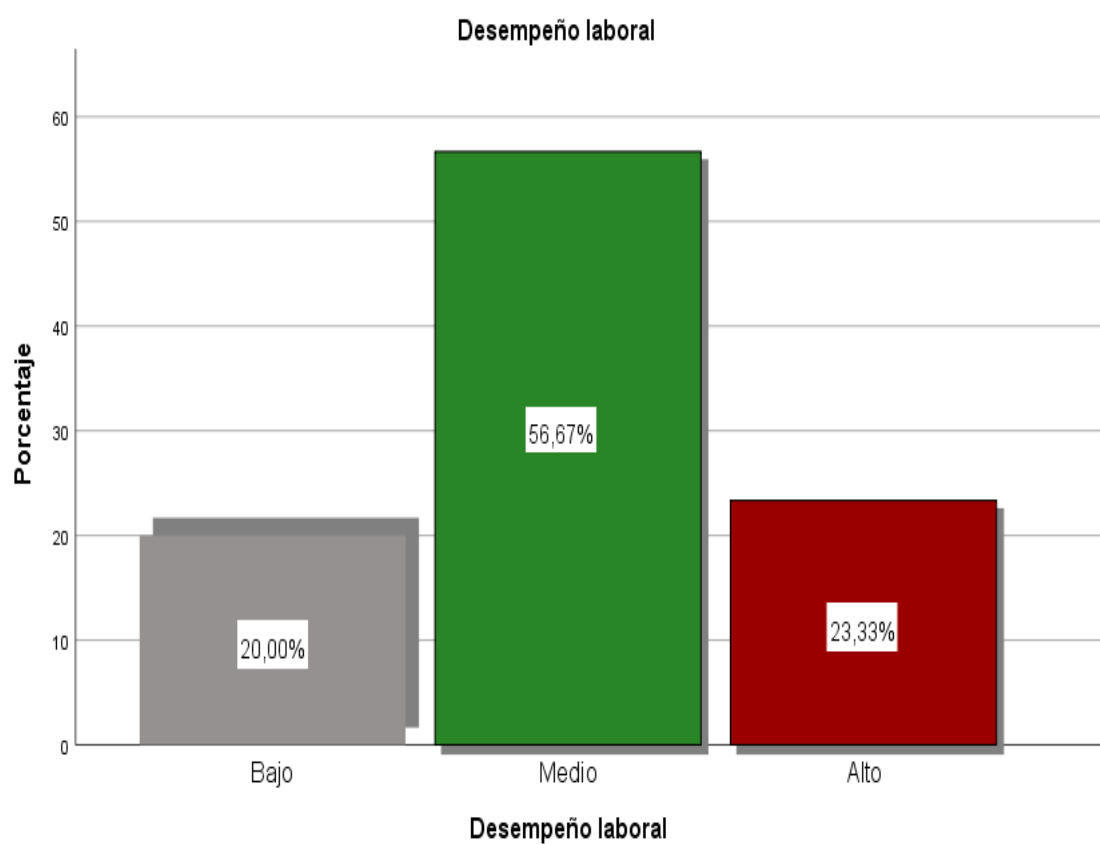
Se muestran los resultados por cada variable estudiada:

Figura 10

Variable Clima organizacional



Nota. La figura 10, demuestra que, de todos los participantes, el 26,67% considera la variable clima organizacional en nivel bajo, el 48,33% lo estima como medio, mientras que el 25,00% lo califica como alto.

Figura 11*Variable Desempeño laboral*

Nota. La figura 10, demuestra que, de todos los participantes, el 26,67% considera la variable desempeño laboral en nivel bajo, el 56,67% lo estima como medio, mientras que el 23,33% lo califica como alto.

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

De acuerdo a los resultados se presenta la siguiente discusión:

Respecto al objetivo general se comprobó que; existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022., ya que el valor de correlación fue de 0,723 y la significancia de $0,000 < 0,05.$, este resultado tiene coincidencia con el hallazgo de Silva (2022), corroborando que el clima laboral se asocia significativamente con el desempeño del personal de un municipio de Cutervo, al tenerse un Rho Pearson de 0,435 y valor P de 0,003. Asimismo, existe similitud con el resultado de Granados (2022), demostrando que el clima laboral se asocia de una manera positiva con el desempeño del personal de un instituto superior tecnológico de Chiclayo, al tenerse un valor estadístico de 0,484 y valor P de 0,000. También, se coincide con el trabajo de Chávez (2021), quien concluyo que el clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño laboral del talento humano de un municipio de Arequipa según valor Rho Spearman de 0,577 y valor P de 0,033. Similarmente, Chanduví (2020), comprobó que el clima laboral se asocia significativamente con el desempeño laboral del personal de una entidad de salud de Sechura, según Rho de 0,219 y valor P de 0,014., finalmente, existe concordancia con Verde (2021), quien identificó que el ambiente organizacional se vincula significativamente con el desempeño de los trabajadores de la Ugel Tocache, al tenerse un valor estadístico de 0,920 y significancia de 0,000.

Sobre esto, Gómez (2021), señala que es un fenómeno que surge como resultado de la gestión de las organizaciones siendo un elemento vital en el comportamiento y rendimiento del talento humano. Por otro lado, Aguirre (2022), indica que es un sistema que está constituido por un conjunto de personas y el ambiente que les rodea, incluyendo emociones, comportamientos, valores, entre otros. Para, Abarca (2022), es

un total de factores específicos como actitudes psicológicas y características físicas y sociales, que son parte de una estructura organizacional.

Respecto al desempeño laboral, Carranza (2019), señala que el estado de rendimiento de un individuo que se mide a través de su eficiencia y calidad de trabajo, incluyendo la capacidad para trabajar en equipo y la efectividad para resolver problemas. Para, Santos (2019), es la conducta que muestra la persona hacia la consecución de los objetivos que la empresa desea alcanzar, viéndose involucrado habilidades, conocimientos y cualidades.

Se corroboró que; existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022., ya que el valor de correlación fue de 0,888 y la significancia de $0,000 < 0,05.$, este resultado tiene coincidencia con el hallazgo de Silva (2022), corroborando que el clima laboral se asocia significativamente con la productividad laboral de un municipio de Cutervo, al tenerse un Rho Pearson de 0,456 y valor P de 0,008. Asimismo, existe similitud con el resultado de Granados (2022), demostrando que el clima laboral se asocia de una manera positiva con productividad laboral de un instituto superior tecnológico de Chiclayo, al tenerse un valor estadístico de 0,554 y valor P de 0,000. También, se coincide con el trabajo de Chávez (2021), quien concluyó que el clima organizacional se correlaciona significativamente con la productividad laboral del talento humano de un municipio de Arequipa según valor Rho Spearman de 0,625 y valor P de 0,000. Similarmente, Chanduví (2020), comprobó que el clima laboral se asocia significativamente con la productividad laboral del personal de una entidad de salud de Sechura, según Rho de 0,105 y valor P de 0,005., finalmente, existe concordancia con Verde (2021), quien identificó que el ambiente organizacional se vincula significativamente con la productividad de los trabajadores de la Ugel Tocache, al tenerse un valor estadístico de 0,654 y significancia de 0,000.

En relación a la productividad laboral, Carranza (2019), menciona que es la capacidad del colaborador para producir un servicio relacionando las horas de trabajo utilizadas y como también los recursos. Por su lado, Santos (2019), sostiene que es la medida de la eficiencia y la producción o la carga de trabajo vinculado con los recursos usados, específicamente el tiempo y la energía invertida por los colaboradores. Para, Ruiz (2020), es una medida clave de la eficacia y el rendimiento de un individuo, equipo u organización para generar resultados y conseguir metas.

Se demostró que; existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022., ya que el valor de correlación fue de 0,822 y la significancia de $0,000 < 0,05.$, este resultado tiene coincidencia con el hallazgo de Silva (2022), corroborando que el clima laboral se asocia significativamente con la eficacia de un municipio de Cutervo, al tenerse un Rho Pearson de 0,307 y valor P de 0,006. Asimismo, existe similitud con el resultado de Granados (2022), demostrando que el clima laboral se asocia de una manera positiva con la eficiencia de un instituto superior tecnológico de Chiclayo, al tenerse un valor estadístico de 0,509 y valor P de 0,000. También, se coincide con el trabajo de Chávez (2021), quien concluyó que el clima organizacional se correlaciona significativamente con la eficiencia del talento humano de un municipio de Arequipa según valor Rho Spearman de 0,634 y valor P de 0,000. Similarmente, Chanduví (2020), comprobó que el clima laboral se asocia significativamente con la eficiencia del personal de una entidad de salud de Sechura, según Rho de 0,185 y valor P de 0,000., finalmente, existe concordancia con Verde (2021), quien identificó que el ambiente organizacional se vincula significativamente con la eficiencia de los trabajadores de la Ugel Tocache, al tenerse un valor estadístico de 0,430 y significancia de 0,000.

Sobre la eficiencia, Carranza (2019), menciona que es la facultad de emplear los recursos institucionales de forma óptima para lograr metas programadas contribuyendo al éxito organizacional. Por su lado, Santos (2019), es un mecanismo que involucra desempeñar actividades de manera exitosa y con el más pequeño desperdicio de los materiales, tiempo y energía. Para, Ruiz (2020), es la manera óptima de planificar y organizar las actividades, lo que implica fijar prioridades y designar recursos de forma efectiva, estableciendo plazos objetivos.

Se identificó que; existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022., ya que el valor de correlación fue de 0,648 y la significancia de $0,000 < 0,05$., este resultado tiene coincidencia con el hallazgo de Silva (2022), corroborando que el clima laboral se asocia significativamente con eficacia de un municipio de Cutervo, al tenerse un Rho Pearson de 0,559 y valor P de 0,000. Asimismo, existe similitud con el resultado de Granados (2022), demostrando que el clima laboral se asocia de una manera positiva con la eficacia de un instituto superior tecnológico de Chiclayo, al tenerse un valor estadístico de 0,796 y valor P de 0,000. También, se coincide con el trabajo de Chávez (2021), quien concluyó que el clima organizacional se correlaciona significativamente con la eficacia del talento humano de un municipio de Arequipa según valor Rho Spearman de 0,547 y valor P de 0,000. Similarmente, Chanduví (2020), comprobó que el clima laboral se asocia significativamente con la eficacia del personal de una entidad de salud de Sechura, según Rho de 0,284 y valor P de 0,000., finalmente, existe concordancia con Verde (2021), quien identificó que el ambiente organizacional se vincula significativamente con la eficacia de los trabajadores de la Ugel Tocache, al tenerse un valor estadístico de 0,690 y significancia de 0,000.

Sobre la eficacia, Carranza (2019), menciona que es la facultad para conseguir resultados proyectados, empleando tiempo, recursos, materiales y esfuerzos necesarios sin ningún tipo de derroche. Por su lado, Santos (2019), señala que es un indicador de calidad y que determina el logro de las metas y el impacto de los resultados esperados. Para, Ruiz (2020), es un proceso que involucra obtener resultados que sean significativos y relevantes para el contexto en el que se llevan a cabo.

5.3. Contrastación de hipótesis

Se llevó a cabo, una prueba de normalidad para fijar la distribución de los datos y establecer el coeficiente de correlación:

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Productividad laboral	0.313	60	0.000
Eficiencia	0.293	60	0.003
Eficacia	0.202	60	0.011
Clima organizacional	0.198	60	0.000
Desempeño laboral	0.233	60	0.000

Nota. Se empleó el estadístico Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra es mayor a 50 ($n > 50$), se corroboró que todas las dimensiones y variables no se ajustan a una distribución normal (Sig. < 0.05), por lo tanto, la prueba usada para la contrastación de hipótesis es no paramétrica: Rho de Spearman.

Se realiza la contrastación de hipótesis:

Hipótesis específicas

HE₁: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

Prueba a usar: Rho de Spearman, porque tanto la variable clima organizacional y la dimensión productividad laboral no tienen una distribución normal.

Tabla 8

Correlación entre clima organizacional y productividad laboral

			Clima organizacional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,888*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,888*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota. El valor de correlación es muy alto (0,888) y existe una significancia de $0,000 < 0,05$., Por lo tanto, se comprueba que: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

HE₂: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

Prueba a usar: Rho de Spearman, porque tanto la variable clima organizacional y la dimensión eficiencia no tienen una distribución normal.

Tabla 9

Correlación entre clima organizacional y eficiencia

			Clima organizacional	Eficiencia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,822*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,822*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota. El valor de correlación es muy alto (0,822) y existe una significancia de $0,000 < 0,05$., Por lo tanto, se comprueba que: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

HE₃: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

Ho: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

Prueba a usar: Rho de Spearman, porque tanto la variable clima organizacional y la dimensión eficacia no tienen una distribución normal.

Tabla 10

Correlación entre clima organizacional y eficacia

			Clima organizacional	Eficacia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,648*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,648*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota. El valor de correlación es alto (0,648) y existe una significancia de 0,000 < 0,05., Por lo tanto, se comprueba que: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

Objetivo general

Hi: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

Prueba a usar: Rho de Spearman, porque tanto las variables clima organizacional y desempeño laboral no tienen una distribución normal.

Tabla 11

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,723*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,723*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota. El valor de correlación es alto (0,723) y existe una significancia de 0,000 < 0,05., Por lo tanto, se comprueba que: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022.

CONCLUSIONES

- Se determinó que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022, al tenerse un valor estadístico de 0,723 y Significancia de $0,000 < 0,05$, evidenciándose que, no existen suficientes canales de comunicación que permitan una interacción abierta entre los líderes y colaboradores, todo esto afecta negativamente el desempeño del trabajador que repercute en el incumplimiento de las metas programadas.
- Se estableció que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022, al tenerse un valor estadístico de 0,888 y Significancia de $0,000 < 0,05$, demostrándose que no todo el personal cuenta con las habilidades necesarias para cumplir óptimamente sus funciones lo que conlleva a que los resultados finales no siempre permiten alcanzar los objetivos trazados.
- Se demostró que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022, al tenerse un valor estadístico de 0,822 y Significancia de $0,000 < 0,05$, evidenciándose que la correcta optimización y empleo adecuado de los recursos institucionales facilitan el logro de las metas según los tiempos establecidos.
- Se comprobó que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022, al tenerse un valor estadístico de 0,648 y Significancia de $0,000 < 0,05$, demostrándose que los factores como el conocimiento, el cumplimiento de las tareas asignadas y la capacidad para trabajar bajo presión influyen en la calidad de trabajo del personal.

RECOMENDACIONES

- Al director de la Ugel Bambamarca, para mejorar el clima laboral y por ende el desempeño laboral, se le recomienda llevar a cabo programas sobre motivación y liderazgo con la finalidad de que los colaboradores adquieran las habilidades necesarias para ser líderes eficaces y capaces de motivar a su equipo de trabajo, practiquen la comunicación efectiva, la gestión del cambio, la solución de conflictos y contribuyan de esta manera al logro de los objetivos institucionales.
- Al director de la Ugel Bambamarca, se le recomienda llevar a cabo técnicas de Feedback y Evaluación del Desempeño, con la finalidad de identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en el desempeño, permitiendo a los trabajadores comprender cómo están cumpliendo con las expectativas y cómo pueden mejorar en sus funciones, mejorando así la productividad laboral que asegure una mayor coherencia y eficacia en la consecución de metas.
- A la gerencia de Recursos Humanos, se le recomienda realizar un curso de capacitación sobre Gestión del Tiempo y Productividad con el objetivo de que el personal adquiera técnicas y estrategias para administrar eficientemente su tiempo y aumente su productividad, organizando el trabajo de manera efectiva y se cumpla con metas trazadas.
- Al director de la Ugel Bambamarca, se le recomienda realizar procesos de mejora continua para poder analizar y mejorar los flujos de trabajo, reduciéndose las actividades innecesarias y los errores significativos, que conlleven a un trabajo eficaz y de calidad para un mejor servicio a la comunidad.

REFERENCIAS

- Abarca Cordero, J. C. (2022). *Gestión del talento humano*. Editorial Aletheya E.I.R.L.
- Aguirre Pérez, O. P. (2022). *Clima organizacional componente significativo en la satisfacción laboral*. Editorial Barreto S.A.C.
- Armas Ortega, Y. (2019). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Edición ECOTEC.
<https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Arteaga Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Carranza, A. (2019). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Editorial Edenred.
https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral
- Castro Mori, K. O. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 684- 703.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/107/93/>
- Chanduví Monzón, S. (2020). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40072>
- Chávez Huamani, S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73819>

- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento organizacional: dinámica del éxito de las organizaciones*. Editorial McGrawHill
- Condori Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Curso Taller.
- Cortegana Barsallo, G. A. (2022). *Clima organizacional en el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100613>
- Flores Tang, J. P., y Delgado Bardales, J. M. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608
- Gómez Roda, C. A. (2021). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Logos Signum. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/76bd0486-2793-450c-a5c3-74d793219701/content>
- Granados Delgado, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, Chiclayo -2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105058>
- Gopi, V. (2020). Clima laboral ético organizacional: una revisión sistemática de la literatura. *Red de Investigación en Ciencias Sociales*, 1(12). Doi: 10.2139/SSRN.3753187
- Guevara Ruiz, M. L. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99826>

- Herzberg, F. (1977). *One More Time: How to Motivate Workers* [Una vez más: Cómo motivar a los trabajadores]. Editorial Deusto
- Locke, E. (1969). *Theory of Goal Setting & Task Performance* [Teoría del establecimiento de metas y desempeño de tareas]. Editorial Prentice Hall.
- Luna Ordóñez, L. (2022). *Salud mental y trabajo*. Editorial Libro Total.
<https://www.llibrototal.com/ltotal/>
- Macías García, E. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la carrera de Ingeniería Química de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Educare*, 2(12). <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1252/1266>
- McClelland, D. (1961). *Study of human motivation* [Estudio de la motivación humana]. Editorial Narcea
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise* [El lado humano de la empresa]. McGrawHill.
- Mendes, I. (2019). La importancia de los valores organizacionales en la Administración Pública. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 73(3), 227-258.
<https://clad.org/wp-content/uploads/2021/04/073-07-CMF.pdf>
- Mendoza Huilla, J., y Arriola Tuni, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Montenegro Segovia, C. V. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Seguro Integral de Salud Chota, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca].
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5381>

- Mundaca, M. (2021). *Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto*. <https://mandomedia.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedia/>
- Murillo Barzola, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana" Guayaquil-Ecuador año 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42604>
- Naranjo, A. (2019). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial ESPE.
<https://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Olaz, A. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. Editorial ESIC.
- Panduro Pérez de Chávez, O. (2022). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores municipales*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú SAC.
<https://www.editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/81/120/145>
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., y Palomino Alvarado, G. (2021). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior*. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Patlán Pérez, J. (2018). *Calidad de vida en el trabajo*. Editorial Manual Moderno.
<https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Piñeyro Prins, R. (2019). *La gestión del clima organizacional*. Editorial Aragón.
<http://ceiret sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/240/2019/07/La-Gestio%CC%81n-del-Clima-Organizacional>
- Quispe Castro, H. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores universitarios*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú
SAC.<https://www.editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/80/119/144>
- Ramírez Navarro, S. E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la Corporación Nacional de Electricidad Agencia Planta Norte, Guayaquil, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57802>
- Robi Quinto, N. V. (2020). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51987>
- Rodríguez, M. (2019). *Gestión organizacional*. Editorial AreAndina.
- Ruiz Otero, E. (2020). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Editorial McGraw-Hill. <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448196252.pdf>
- Stanley, G. (2020). *Comportamiento organizacional*. Editorial CENGAGE.
https://issuu.com/cengagelatam/docs/9786075269290_issuu
- Santillán Guzmán, K., y Saavedra Sandoval, R. (2022). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1793-1804. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2697

Santos Cuesta, A. (2019). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Editorial Macro. <https://editorialmacro.com/wp-content/uploads/2021/02/9786123045531.pdf>

Silva Palomino, G. F. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99827>

Terán Ayay, N., Gonzáles Vásquez, J., y Palomino Alvarado, G. (2021). Clima organizacional en el sector público latinoamericano. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Vallejo Chávez, L. (2018). *Gestión del talento humano*. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Verde Gonzales, H. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58353>

Vergara Hiyo, A., Callao Alarcón, M., y Puican Rodríguez, V. (2021). Clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Revista Ciencia Latina*. 1(3), 223 -245. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1418/1958>

APENDICES

Apéndice A. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario N° 1 para medir el clima organizacional

Estimado(a): El presente cuestionario tiene como fin recoger su apreciación respecto al nivel del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Hualgayoc - Bambamarca.

Responda con sinceridad las preguntas marcando con una X en el recuadro, según se haga o lo observe SIEMPRE (S), CASI SIEMPRE (CS), ALGUNAS VECES (AV), CASI NUNCA (CN) o NUNCA (N)

	Dimensiones/Ítems	Respuestas				
	Estructura	S	CS	AV	CN	N
1	La institución cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).					
2	La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).					
3	La institución muestra una estructura organizada que facilita la relación y comunicación entre los colaboradores de distintas gerencias.					
4	Se respetan las jerarquías establecidas.					
5	Existe un liderazgo democrático que promueve la participación del personal.					
	Responsabilidad	S	CS	AV	CN	N
6	La institución toma decisiones acertadas.					
7	Tiene autonomía para tomar decisiones sobre las funciones que cumple					
8	La institución respalda las iniciativas de mejoras propuestas por los trabajadores					
9	Se siente comprometido con los objetivos trazados por la entidad.					
	Recompensa	S	CS	AV	CN	N
10	La institución reconoce el logro de objetivos de los colaboradores.					
11	Se recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas.					
12	Recibe incentivos de acuerdo al esfuerzo y labor que realiza.					
13	La institución brinda la oportunidad de ascender a un mejor cargo laboral.					
	Identidad					
14	Se siente identificado con la institución y sus valores.					
15	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución.					

16	Existe compromiso compartido en la toma de decisiones.					
17	Sus compañeros conocen la misión y visión de la institución.					
	Relaciones					
18	Considera que existe suficientes canales de comunicación entre los jefes y los colaboradores.					
19	Existe compañerismo y trabajo en equipo entre el personal.					
20	Existe cooperación para resolver problemas que surjan en el trabajo.					
21	Existe un ambiente de trabajo agradable.					

Cuestionario N° 2 para medir el desempeño laboral

Estimado(a): El presente cuestionario tiene como fin recoger su apreciación respecto al nivel del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Hualgayoc - Bambamarca.

Responda con sinceridad las preguntas marcando con una X en el recuadro, según se haga o lo observe SIEMPRE (S), CASI SIEMPRE (CS), ALGUNAS VECES (AV), CASI NUNCA (CN) o NUNCA (N)

	Dimensiones/Ítems	Respuestas				
		S	CS	AV	CN	N
	Productividad laboral					
1	En la organización se promueve el uso de tecnologías y herramientas de gestión que ayuden a optimizar los recursos organizacionales.					
2	Se le asigna adecuadamente las tareas y responsabilidades que se alineen con sus conocimientos y habilidades.					
3	Su jefe inmediato le brinda la ayuda necesaria para resolver cualquier duda o problema.					
4	En la organización se fomenta una comunicación abierta entre todos los niveles jerárquicos que permita la fluidez de la información para una mejor toma de decisiones.					
	Eficiencia					
5	Considera que en la organización se identifican los puntos débiles o ineficiencias en la utilización de los recursos y se busca la manera de mejorarlo.					
6	Se monitorea y evalúa de forma regular el uso de los recursos organizacionales mediante el establecimiento de indicadores clave de rendimiento.					
7	En la organización se fomenta un entorno colaborativo que permita aprovechar las fortalezas y habilidades de cada miembro del equipo, promoviendo la creatividad y la innovación para trabajar de manera conjunta hacia la optimización de recursos.					
8	Considera que se cumplen todas las metas dentro de los cronogramas establecidos.					
	Eficacia	S	CS	AV	CN	N
9	En la organización se brindan oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que permitan mejorar las habilidades y conocimientos para una mejor calidad de trabajo.					
10	Cuenta con los equipos y herramientas necesarias para desempeñarse eficazmente.					
11	Considera que en la organización existen procesos de control para identificar posibles riesgos que comprometan el logro de las metas y realizar las acciones correctivas.					

12	Se le brinda autonomía para que pueda tomar decisiones de acuerdo a sus funciones y competencias.					
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Apéndice B. Validación de los instrumentos de medición

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Montenegro Segovia Carlos Vidal
 Profesión o Especialidad : Magíster en Administración y Gerencia Pública
 Institución donde labora : Multiventas y Servicios MSegovia EIRL
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir el clima organizacional y desempeño laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.			X	
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica			X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Bambamarca, 18 de febrero de 2022.



Carlos Vidal Montenegro Segovia
 Mag. en Administración y Finanzas
 FIRMAS
 Reg. Únic. de Coleg. N° 29930

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Umeres Peralta Juanico
 Profesión o Especialidad : Magister en Tributación
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir el clima organizacional y
 desempeño laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.			X	
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.			X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores			X	
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			X	

Bambamarca, 18 de febrero de 2022.



C.P.C. Umeres Peralta
Firma y sello
Maestro en tributación

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Peña Abarca Marycruz
 Profesión o Especialidad : Magister en Administración y Gerencia Pública
 Institución donde labora : Inversiones Mapea EIRL
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir el clima organizacional y desempeño laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.			X	
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores			X	
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Bambamarca, 18 de febrero de 2022.



 Mg. C.P.C. Marycruz Peña Abarca
Firma y sello
 0968

Apéndice C. Constancia de aplicación de los instrumentos



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
BAMBAMARCA



"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, Mg. Percy Chávez Idrogo, en calidad de Director de la Unidad de Gestión Educativa Local Hualgayoc Bambamarca, mediante este documento autorizo la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) denominados "Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los colaboradores de la UGEL Hualgayoc" y "Cuestionario para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL Hualgayoc", correspondiente a la investigación: "**Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Ugel Hualgayoc – Bambamarca, 2022**" presentado por la Lic. En Administración Fany Yeny Cerdán Mego, para obtener el grado de Magister en Administración y Gerencia Pública.

Bambamarca, abril del 2022.

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
BAMBAMARCA
Prof. Percy Chávez Idrogo
DIRECTOR REGIONAL SECTORIAL III
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

Apéndice D. Tabla de baremos

Tabla D1

Baremos

Variable	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Valoración	Puntaje para valoración
Clima organizacional	21	105	Bajo	21-49
			Medio	50-77
			Alto	78-105
Desempeño laboral	12	60	Bajo	12-28
			Medio	29-44
			Alto	45-60

Nota. La tabla muestra el puntaje mínimo y máximo por cada variable, como también los puntajes para su valoración.