

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE**  
**EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“Clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad  
Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR: Narciso Nieto, Roy Robert**

**ASESORA: Coronado Chang, Lilitana Victoria**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2025**

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión administrativa

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45433637

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23015516

Grado/Título: Magister en gestión pública

Código ORCID: 0000-00002-7050-4277

### DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social.	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
3	Polino Puente, Emerson Junior	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	45867323	0000-0003-2131-8547

# D

# H



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **12:30 horas del día 09 del mes de mayo del año 2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraun	<b>Presidente</b>
Mtra. Diana Huerto Orizano	<b>Secretaria</b>
Mtro. Emerson Junior Polino Puente	<b>Vocal</b>

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2029-2024-D-FCOMP-PAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 302 EDUCACIÓN, LEONCIO PRADO 2024"**, presentada por el Bachiller, **NARCISO NIETO, Roy Robert**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 14 (CATORCE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 12:30 horas del día **09 del mes de mayo del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Mg. William Giovanni Linares Beraun  
DNI: 07750878  
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758  
**PRESIDENTE**

  
Mtra. Diana Huerto Orizano  
DNI: 40530605  
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674  
**SECRETARIA**

  
Mtro. Emerson Junior Polino Puente  
DNI: 45887323  
Código ORCID: 0000-0003-2131-8547  
**VOCAL**



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ROY ROBERT NARCISO NIETO, de la investigación titulada "Clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024", con asesor(a) LILIANA VICTORIA CORONADO CHANG, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

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

Huánuco, 03 de marzo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO  
D.N.I.: 40618286  
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## 78. Narciso Nieto, Roy Robert.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>24%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>22%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>9%</b> PUBLICACIONES	<b>15%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.upla.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>



**RICHARD J. SOLIS TOLEDO**  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



**FERNANDO F. SILVERIO BRAVO**  
D.N.I.: 40618286  
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## **DEDICATORIA**

Este proceso dedicó primero fielmente a Dios y a mis progenitores por ser mi respaldo y sostén en el curso de toda mi trayectoria profesional; se los debo a ustedes.

## **AGRADECIMIENTO**

A los profesores de la Universidad de Huánuco, especialmente a la Escuela de Administración de Empresas, por todo el aprendizaje compartido a lo largo de mi formación académica y por su gran apoyo en la construcción de la idea de mi investigación.

Esencialmente a mi Asesora de Tesis la Maestra. Liliana Victoria, Coronado Chang, por su comprensión, apoyo constante y los valiosos conocimientos que me ofreció durante el proceso de asesoramiento en la parte estructural y metodológica de la investigación.

Agradezco a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado que fue el tema central de mi investigación, y que han brindado su colaboración de manera incondicional.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN .....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN .....	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	13
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	13
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	14
1.3 OBJETIVOS .....	15
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	15
1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	15
1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	15
1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	15
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	15
1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO .....	17
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
2.2 BASES TEÓRICAS .....	18
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	24
2.4 HIPÓTESIS .....	25
2.5 VARIABLES.....	26
2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	27
CAPÍTULO III.....	29
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	29
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	29
3.1.1 ENFOQUE.....	29
3.1.2 ALCANCE O NIVEL .....	29

3.1.3 DISEÑO.....	29
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	30
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ....	31
3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	31
CAPÍTULO IV.....	33
RESULTADOS.....	33
4.1. ANÁLISIS DE DATOS .....	33
CAPÍTULO V.....	55
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	55
CONCLUSIONES .....	57
RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS.....	64

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	27
Tabla 2 Población .....	30
Tabla 3 Te parece que se promueve un equilibrio entre la vida laboral y personal.....	33
Tabla 4 Sientes que la carga de trabajo es manejable en tu puesto.....	34
Tabla 5 Consideras que tu trabajo es un buen reflejo de tus capacidades profesionales.....	35
Tabla 6 La comunicación entre los niveles jerárquicos se realiza de manera efectiva .....	36
Tabla 7 Crees que tus superiores están dispuestos a escuchar tus preocupaciones.....	37
Tabla 8 Te sientes cómodo compartiendo información con tus compañeros de trabajo.....	38
Tabla 9 Sientes que las decisiones se basan en principios éticos y no solo en intereses personales.....	39
Tabla 10 Sientes que las reglas se aplican de manera equitativa para todos los colaboradores.....	40
Tabla 11 Te sientes motivado por el interés común del grupo en alcanzar metas .....	41
Tabla 12 Crees que tu equipo recibe evaluaciones de desempeño de manera regular y sistemática .....	42
Tabla 13 Piensas que tu equipo alcanza las metas de trabajo establecidas en el tiempo previsto.....	43
Tabla 14 Consideras que tu equipo participa en la planificación de estrategias y proyectos futuros.....	44
Tabla 15 Consideras que tu equipo completa las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos .....	45
Tabla 16 Percibes que tu equipo completa las tareas utilizando los recursos de manera óptima .....	46
Tabla 17 Sientes que tu equipo contribuye al cumplimiento de la misión institucional .....	47

Tabla 18 Crees que tu equipo mantiene un trato cortés y respetuoso entre todos los miembros.....	48
Tabla 19 Opina que su equipo aborda y resuelve los conflictos de manera efectiva .....	49
Tabla 20 Consideras que dentro de tu equipo de trabajo existen oportunidades para construir relaciones interpersonales .....	50
Tabla 21 Prueba de normalidad.....	51
Tabla 22 Interpretaciones factibles para el coeficiente de correlación de Spearman .....	51
Tabla 23 Correlación de la hipótesis general.....	52
Tabla 24 Correlación de la hipótesis específica N° 1.....	52
Tabla 25 Correlación de la hipótesis específica N° 2.....	53
Tabla 26 Correlación de la hipótesis específica N° 3.....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Te parece que se promueve un equilibrio entre la vida laboral y personal.....	33
Figura 2 Sientes que la carga de trabajo es manejable en tu puesto .....	34
Figura 3 Consideras que tu trabajo es un buen reflejo de tus capacidades profesionales.....	35
Figura 4 La comunicación entre los niveles jerárquicos se realiza de manera efectiva .....	36
Figura 5 Crees que tus superiores están dispuestos a escuchar tus preocupaciones.....	37
Figura 6 Te sientes cómodo compartiendo información con tus compañeros de trabajo.....	38
Figura 7 Sientes que las decisiones se basan en principios éticos y no solo en intereses personales.....	39
Figura 8 Sientes que las reglas se aplican de manera equitativa para todos los colaboradores .....	40
Figura 9 Te sientes motivado por el interés común del grupo en alcanzar metas .....	41
Figura 10 Crees que tu equipo recibe evaluaciones de desempeño de manera regular y sistemática .....	42
Figura 11 Piensas que tu equipo alcanza las metas de trabajo establecidas en el tiempo previsto.....	43
Figura 12 Consideras que tu equipo participa en la planificación de estrategias y proyectos futuros.....	44
Figura 13 Consideras que tu equipo completa las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos .....	45
Figura 14 Percibes que tu equipo completa las tareas utilizando los recursos de manera óptima .....	46
Figura 15 Sientes que tu equipo contribuye al cumplimiento de la misión institucional .....	47
Figura 16 Crees que tu equipo mantiene un trato cortés y respetuoso entre todos los miembros.....	48

Figura 17 Opina que su equipo aborda y resuelve los conflictos de manera efectiva .....	49
Figura 18 Consideras que dentro de tu equipo de trabajo existen oportunidades para construir relaciones interpersonales.....	50

## RESUMEN

El objetivo fue determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

La investigación se hizo mediante un diseño cuantitativo, de tipo aplicado y de alcance correlaciona; la muestra y población estuvo compuesta por 51 participantes; el enfoque fue utilizar un cuestionario como herramienta para evaluar a los candidatos.

Por ello se tuvo como resultado en donde se pide que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora mencionada, lo cual se ve reflejado en la correlación de Rho Spearman con un valor de 0,725 y una significancia bilateral de 0,000 lo que indica esto que se relaciona significativamente.

Finalmente, se concluyó en que, el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, colaboradores, servicio y comunicación interna.

## **ABSTRACT**

The objective was to determine how organizational climate is related to job performance in the Executive Unit 302 Education, Leoncio Prado 2024.

The research was conducted through a quantitative design, of the applied type and with a correlational scope. The sample and population consisted of 51 participants. The approach was to use a questionnaire as a tool to assess the candidates.

As a result, it was found that the organizational climate is significantly related to job performance in the mentioned Executive Unit, which is reflected in the Spearman's rho correlation with a value of 0.725 and a bilateral significance of 0.000, indicating a significant relationship.

Finally, it was concluded that the organizational climate is related to job performance in the Executive Unit 302 Education, Leoncio Prado 2024.

**Keywords:** organizational climate, job performance, collaborators, service, and internal communication.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación: Clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad ejecutora 302 educación, Leoncio Prado 2024, se centra en identificar las carencias en el clima laboral Y sugerir enfoques que promuevan un ambiente más saludable y eficiente, generando un impacto favorable en la calidad del trabajo del personal y en su compromiso con la institución.

La investigación se realizó siguiendo el reglamento de la Universidad de Huánuco. El propósito del presente estudio es dar respuesta al problema general, el cual es ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024?, para ello, se utilizó un instrumento de investigación relacionado con la variable de investigación. La metodología empleada fue específicamente diseñada para esta investigación, lo que permitió recopilar información que se contrastó con la bibliografía revisada. Este trabajo se presenta en cinco capítulos:

En el capítulo I, se presentó el problema de investigación, formulando los objetivos generales y específicos, así como las justificaciones. También se mencionaron las limitaciones y la viabilidad del estudio.

El capítulo II se presentó el marco teórico, que incluyó antecedentes a nivel internacional, nacional y local, y se planteó la hipótesis, definiendo las variables y su operacionalización.

En el capítulo III, se especificó la metodología empleada, especificando el tipo de investigación, el enfoque, el nivel y el diseño. Además, se describió la población y muestra, y se utilizó una encuesta como técnica de recolección de información.

Capítulo IV, se presentaron los resultados obtenidos a través de análisis estadísticos.

Capítulo V, se analizaron los resultados, ofreciendo conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas utilizadas.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El sector educativo a escala global está experimentando actualmente importantes cambios y desafíos debido a la globalización. Sin embargo, se ha detectado grandes debilidades en la gestión de las organizaciones del sector educativo, pues según la UNESCO en el año 1994, se reconoce que carecen de las habilidades de gestión necesarias para guiarlos y de las técnicas que podrían implementarse en los diversos niveles del sistema, con el fin de mejorar la calidad de la oferta educativa (Márquez, 2020).

A nivel nacional, la relevancia de los recursos humanos, particularmente en las entidades del sector público, esto se debe a su rol fundamental en la generación de beneficios estratégicos para las instituciones. Por ello, la ejecución de investigaciones que aborden aspectos que incluyen el clima institucional y el desempeño laboral ha adquirido una significancia particular, ya que contribuyen a identificar necesidades en áreas como capacitación, motivación, comunicación, entre otras. De esta manera, al llevar a cabo un diagnóstico adecuado, se podrán reconocer los factores clave que requieren mejora en una organización (Narro et al., 2024).

El clima organizacional en Perú, posee un efecto directo en el desempeño laboral de los trabajadores. Según Daniel Nurseme Romero, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, un ambiente de trabajo positivo no solo aumenta la satisfacción de los empleados, sino que igualmente mejora su desempeño. Un trabajador que se siente motivado y empoderado, que disfruta de su labor, es considerablemente más productivo que aquel que se siente desanimado y realiza su trabajo por obligación. Esta aproximación aborda la necesidad de crear culturas organizacionales que prioricen el impulso de los colaboradores, como estrategias esenciales para enfrentar los retos económicos y optimizar el rendimiento en el ámbito laboral nacional. Ante esta realidad, se hace imprescindible desarrollar e implementar iniciativas que fortalezcan el

clima laboral, contribuyendo así a un entorno de trabajo más saludable y productivo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2024).

Estas problemáticas también se manifiestan a nivel regional, en nuestra localidad de Huánuco. Esto motiva la necesidad de investigar cómo el entorno laboral influye en la efectividad del personal. Es esencial comprender de qué manera diversos aspectos del clima organizacional afectan la motivación y el rendimiento de los trabajadores para poder abordar adecuadamente estos desafíos.

La falta de estudios previos específicos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Leoncio Prado representa una oportunidad valiosa para explorar estas dinámicas. En este contexto, se ha observado que un ambiente laboral con deficiencias en la atención al servicio y en la comunicación puede generar desinterés entre los colaboradores. Además, la falta de un marco ético sólido puede conducir a la desconfianza y a una baja moral en el equipo.

Por ello, surgió la pregunta de indagación: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024? Este estudio tuvo como objetivo identificar las deficiencias en el clima laboral y proponer estrategias que fomenten un entorno más saludable y productivo, impactando positivamente en la calidad del trabajo del personal y en su compromiso con la institución.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 PROBLEMA GENERAL**

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024?

### **1.2.2 PROBLEMAS OBJETIVOS**

- ¿De qué manera el clima de servicio se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024?
- ¿De qué manera el clima de comunicación se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024?

- ¿De qué manera el clima ético se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024?

### **1.3 OBJETIVOS**

#### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

#### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar de qué manera el clima de servicio se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.
- Determinar de qué manera el clima de comunicación se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.
- Determinar de qué manera el clima ético se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

### **1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Se justificó por su información de conceptos de diversos autores y demás estudios desarrollados con las variables de investigación.

#### **1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

El estudio facilitó la comprensión de las variables examinadas, conduciendo a determinar cómo ambas variables están relacionadas.

#### **1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Se justificó metodológicamente al seguir el método científico y los métodos de análisis de la información, obteniendo así las respuestas de las poblaciones elegidas, así como ser una base para diversas investigaciones.

### **1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

No se tuvo ningún tipo de limitación.

## **1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Mediante la utilización de los recursos tanto, económico, tiempo y humanos. Se obtuvo un conocimiento sobre las variables analizadas.

### **m1.6.1. RECURSOS HUMANOS**

Se fundamentó en el profesionalismo y apoyo brindado por la colaboración desinteresada de los trabajadores que colaboraron en el estudio.

### **1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS**

El investigador dispuso de la economía necesaria para garantizar la elaboración del estudio.

### **1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS**

Los recursos tecnológicos fueron cruciales en la elaboración de este estudio, ya que permitieron un procesamiento y recuperación eficiente de la información. Se utilizó dispositivos como computadoras portátiles, impresoras y software estadístico.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1 A ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

López (2021) mencionó como objetivo evidenciar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Su metodología es de tipo correlacional y de enfoque cuantitativo. La fueron 55 colaboradores de la UPS, mientras que la muestra fue de 52 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario en calidad de instrumento. Se llegó a la siguiente conclusión, en base a los hallazgos se demostró que el desempeño laboral del personal administrativo de la sede UPS guayaquil está positiva y directamente vinculado con el clima organizacional.

Aguilar (2021) sostuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar, que integra la zona cinco. Fue de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental-corte transversal. La población fue de 48 Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco y la muestra de 95 funcionarios administrativos y la técnica fue la encuesta y el cuestionario en función de instrumento. Se concluyó que el marco teórico, que abarcó antecedentes, estudios previos, consideraciones teóricas y la importancia de mantener un ambiente laboral equilibrado.

##### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Jara (2023), menciona como objetivo definir la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022. Fue de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 40 trabajadores y proyectos del gobierno mencionado. Tiene como conclusión que, el diagnóstico del clima organizacional indica que es de nivel malo a regular, con puntajes de 38 y 35 de manera correspondiente. Los

resultados se presentan a raíz de la opinión de los colaboradores, indicando que el ambiente laboral en su lugar de trabajo no es satisfactorio y generando insatisfacción adicionalmente, una encuesta a los empleados encontró que el desempeño laboral está en un nivel malo y regular, con puntajes de 45 y 35. El incumplimiento de los objetivos de las actividades asignadas conlleva a una disminución en la eficiencia de las tareas ejecutadas por los empleados.

Huamán y Cano (2021), menciono como objetivo establecer el nivel de relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú – 2020. El enfoque metodológico de la investigación es aplicado, de corte transversal y no experimental. La población y muestra fue de 24 trabajadores administrativos, se concluye que, la efectividad del diseño organizacional está estrechamente ligada al desempeño laboral del personal administrativo del Consejo en cuestión, lo que significa que, si la institución tiene un diseño coherente y eficaz, los trabajadores se beneficiarán directamente.

### **2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES**

Montejo (2021) estableció el objetivo de precisar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando-2021. Fue de alcance descriptivo-correlacional y de diseño no experimental-transversal. La población y muestra estuvieron conformadas por 30 empleados y 10 jefes. La técnica fue la encuesta y se usó el cuestionario, se concluyó que el clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad mencionada.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL**

#### **DEFINICIONES:**

El clima organizacional se ha convertido en un tema clave dentro de la gestión del talento humano en la actualidad, ya que, en términos generales, las organizaciones lo consideran una práctica esencial para el adecuado desempeño y funcionamiento de las mismas (García et al., 2020, p. 9).

Hace referencia al ambiente psicológico y afectivo que caracteriza a una organización, influyendo de manera significativa en la actitud y comportamiento de sus miembros (Ulloa, 2024).

## **DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

### **D1: CLIMA DE SERVICIO**

Es la manera en que los empleados perciben la calidad de las políticas, métodos y estrategias enfocadas en el servicio. Es otras palabras, como los trabajadores valoran las conductas que se les refuerzan en relación con la atención a los clientes o beneficiarios de la organización de la que forman parte (García et al., 2020, p. 20).

### **INDICADORES**

- **CALIDAD DE SERVICIO**

Todas las definiciones coinciden en que la calidad de servicio es fundamental para la satisfacción del cliente y el éxito de la empresa (García, 2023).

- **PRESIÓN DE TRABAJO**

El mundo moderno pone un énfasis significativo en el estrés relacionado con el trabajo. Conforme las organizaciones enfrentan una competencia creciente y las demandas de rendimiento continúan incrementándose, los empleados frecuentemente experimentan altos niveles de presión en sus labores (Ibarra, 2023).

- **COMPETENCIAS LABORALES**

Las competencias laborales son las destrezas requeridas para un trabajo en una industria o puesto de trabajo en particular. Se trata de las habilidades y las aptitudes que una persona debe poseer para desempeñarse con éxito en un empleo (Pérez, 2024).

### **D2: CLIMA DE COMUNICACIÓN**

El estado de ánimo en un medio, que es una combinación de emociones compartidas por individuos o grupos, puede transmitirse por diferentes medios. El clima de comunicación se percibe como algo que se siente, más que como un hecho u ocurrencia (Rodrigo, 2022).

## **INDICADORES**

- **COMUNICACIÓN VERTICAL DESCENDENTE**

Este intercambio de información se desplaza desde las categorías jerárquicas altas hacia los bajos dentro de la organización. El propósito de la información transmitida es apoyar a los empleados para que comprendan tanto la función general de la organización como la de sus compañeros, además de aumentar su motivación e identificación, con el objetivo de regular su comportamiento (García et al., 2020, pp. 24-25).

- **COMUNICACIÓN VERTICAL ASCENDENTE**

Este tipo de comunicación fluye desde los grados más bajos de la jerarquía hacia los superiores, favoreciendo incorporación de los miembros a la entidad al generar un sentido de involucramiento. Asimismo, fomenta el compromiso y la creatividad de los empleados, lo que se traduce en una mejora en la calidad de los productos y en el bienestar general de los empleados (García et al., 2020, p. 25).

- **COMUNICACIÓN HORIZONTAL**

Este proceso de comunicación es claro, ya que implica el intercambio de información entre miembros de una organización que ocupan el mismo nivel jerárquico, sin la necesidad de la intervención de una figura de autoridad, lo cual genera efectos positivos a corto plazo (Communik-T, 2021).

### **D3: CLIMA ÉTICO**

Se define como las percepciones compartidas de los empleados sobre lo que constituye una acción ética correcta y cómo se deben abordar los temas éticos en la organización (Gómez y Manrique, 2014).

## **INDICADORES**

- **TOMA DE DECISIONES**

Es el proceso mediante el cual los empleados eligen entre diferentes alternativas, considerando no solo los resultados prácticos, sino también las implicaciones éticas de sus acciones (Gómez y Manrique, 2014).

- **REGLAS DE LA ORGANIZACIÓN**

Las reglas de la organización son las directrices establecidas que regulan el comportamiento y las interacciones de los empleados dentro del entorno laboral (Gómez y Manrique, 2014).

- **INTERÉS DE GRUPO**

El interés de grupo se refiere a las prioridades y objetivos compartidos por un conjunto de empleados dentro de la organización, que pueden influir en sus decisiones y comportamientos. En el contexto del clima ético, estos intereses pueden fomentar la colaboración y el apoyo mutuo (Gómez y Manrique, 2014).

## **2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL**

### **DEFINICIONES:**

Anteriormente, la mayoría de las organizaciones se centraban únicamente en evaluar cómo los empleados ejecutaban las tareas descritas en sus puestos de trabajo. Sin embargo, las empresas modernas, que son menos jerárquicas y más enfocadas en el servicio, necesitan contar con información adicional (Robbins y Judge, 2013, p. 333).

El desempeño laboral también es definido como las acciones y comportamientos observables de los empleados que son cruciales para el logro de los objetivos organizacionales (Pineda et al., 2023).

### **DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

#### **D1: DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS**

El desempeño por competencias en el ámbito laboral se refiere a la capacidad de un individuo para aplicar un conjunto específico de habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales (Robbins y Judge, 2013, p. 8).

El desempeño por competencias también es definido como la evaluación del rendimiento de un trabajador en función de habilidades y capacidades específicas relevantes para su rol en la organización (Pineda et al., 2023).

Es la habilidad de la organización para integrar los resultados individuales, grupales y los de la propia entidad; fomenta el desempeño; valora las percepciones de los empleados; y refleja las cualidades de las competencias que posee (Cuesta, 2018, p. 18).

### **INDICADORES**

- **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Es un proceso estructurado en el que se evalúa y examina el desempeño de los empleados en función de las metas y requisitos establecidos por la entidad (Pineda et al., 2023).

- **PRODUCTIVIDAD**

Habilidad de una entidad y sus colaboradores para lograr resultado. Esto implica alcanzar los objetivos establecidos mientras se utilizan los recursos de la mejor manera posible. Una alta productividad indica que tanto la organización como los individuos están optimizando su rendimiento, lo que contribuye al logro y perdurabilidad de la empresa (Pineda et al., 2023).

- **ACTUACIONES FUTURAS**

Se refieren a las estrategias y tácticas que cada trabajador implementa para optimizar su rendimiento en el día a día. Estas actuaciones incluyen la planificación de tareas, la gestión del tiempo y la adopción de prácticas que mejoren la eficiencia y la efectividad en el trabajo (Pineda et al., 2023).

### **D2: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS**

El cumplimiento se entiende como un proceso de evaluación regular, basado en criterios objetivos, que permite medir la eficacia con la que los empleados desempeñan sus tareas dentro de la organización (Tugores y Carrasco, 2007).

### **INDICADORES**

- **EJECUCIÓN DE LAS TAREAS**

Destreza de un individuo para llevar a cabo actividades específicas efectivamente. Implica no solo el conocimiento técnico necesario para realizar la tarea, sino también la habilidad para organizar, priorizar y gestionar el tiempo de forma que se logren los objetivos asignados (Robbins y Judge, 2013, p. 8).

La ejecución de un trabajo también conlleva llevar a cabo cada uno de sus pasos según las relaciones establecidas en el trabajo (Matos y Pasek, 2005).

- **EFICIENCIA**

La eficiencia en el trabajo implica la habilidad de lograr resultados óptimos utilizando la menor cantidad de recursos posibles, ya sean tiempo, esfuerzo o materiales (Robbins y Judge, 2013, p. 8).

La eficiencia es un concepto que refleja la relación alcanzada entre los recursos empleados, evaluados en términos de costos, y los resultados obtenidos, medidos como efectos para las organizaciones (Matos y Pasek, 2005).

- **LOGRO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL**

Tiene como propósito principal es orientar, motivar y dirigir la identificación de oportunidades, con el objetivo de fortalecer el compromiso y el desarrollo continuo de la entidad (Maragno et al., 2014).

### **D3: INICIATIVA**

La iniciativa se define como la capacidad de una persona para tomar acción de manera proactiva, buscando mejorar sus circunstancias y crear nuevas oportunidades (Robbins y Judge, 2013, p. 115).

También se describe como una actitud que se refleja en un enfoque proactivo y natural de la persona hacia el trabajo, buscando llevar a cabo las tareas de manera más eficiente de lo que se solicita oficialmente (Romero y Espasandín, 2016).

### **INDICADORES**

- **TRATO CORTÉS**

Se refiere a la percepción de dignidad y respeto que un individuo experimenta en su entorno de trabajo. Esta forma de interacción es esencial, ya que un trato cortés contribuye a un clima laboral positivo y está relacionado con la justicia organizacional (Robbins y Judge, 2013, p. 196).

Es la expresión o acción mediante la cual se demuestra el cuidado, respeto o cariño que alguien siente hacia otra persona (Bestard, 2021).

- **RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Es el procedimiento donde los componentes implicados abordan y gestionan desacuerdos o disputas para encontrar soluciones mutuamente aceptables. Este proceso puede implicar técnicas como la reunión cara a cara para identificar el problema, la creación de metas compartidas que requieran colaboración, y el compromiso, donde cada parte cede algo de valor (Robbins y Judge, 2013, p. 492).

- **INTEGRACIÓN LABORAL**

Se refiere al proceso mediante el cual los individuos son aceptados y asimilados en el entorno laboral, convirtiéndose en miembros activos y productivos de la organización (Aneas y Donoso, 2008).

### **2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- **COMPETENCIA COMUNICATIVA:** Es la que determina cómo hablar, dependiendo de los temas, de los interlocutores, de las situaciones o contextos en los cuales estamos inmersos (López, 2020, p. 8).
- **COMUNICACIÓN:** Es un proceso que implica a un emisor, quien transmite un mensaje a un receptor que debe interpretarlo, y todo esto ocurre dentro de un contexto determinado (López, 2020, p. 19).
- **DESEMPEÑO:** Indican que se trata de un proceso destinado a evaluar cuán eficiente o efectivo ha sido una empresa (o un individuo o un proceso) en el cumplimiento de sus responsabilidades y metas laborales (González y Vílchez, 2022).
- **ORGANIZACIÓN:** Es la que integran su estructura, políticas y culturas (Equipo Vértice, 2008, p. 9).
- **PROCESOS:** Es la mejor forma de que las empresas puedan conseguir buenos niveles de satisfacción es a través de una buena gestión de sus procesos (Equipo Vértice, 2008, p. 8).

- **RETROALIMENTACIÓN:** Implica comprobar si el mensaje enviado o intercambiado ha sido comprendido correctamente por el receptor y viceversa. Es la respuesta del receptor lo que valida la comunicación; por lo tanto, las preguntas, el parafraseo y las conclusiones juegan un papel fundamental (López, 2020, p. 22).
- **SERVICIO:** Es el conjunto de beneficios que el cliente espera, además del producto o servicio básico, como resultado de la imagen y reputación de la organización (Equipo Vértice, 2008, p. 3).
- **TALENTO HUMANO:** Es considerado un activo intangible dentro de las organizaciones, es decir, carece de una forma material, y se compone principalmente de los conocimientos, información, habilidades y competencias que los individuos poseen (Chávez y Vizcaíno, 2017).
- **UGEL:** La UGEL, es la unidad encargada de gestionar la atención a las necesidades y demandas de las instituciones educativas, organizándose para crear condiciones adecuadas que garanticen la calidad, equidad y relevancia en la prestación del servicio educativo (Ministerio de Economía y Finanzas, 2021).
- **VALORES:** Los valores son los principios que orientan las acciones humanas, permitiendo alcanzar metas, estilos de vida o principios que promuevan la humanidad (Salazar y Herrera, 2007).

## 2.4 HIPÓTESIS

### 2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

### 2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- El clima de servicio se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.
- El clima de comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

- El clima ético se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

## **2.5 VARIABLES**

**2.5.1** V1: Clima organizacional.

**2.5.2** V2: Desempeño laboral.

## 2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>Clima de servicio</b>	Calidad de servicio.	1 ¿Te parece que se promueve un equilibrio entre la vida laboral y personal?
		Presión de trabajo.	2 ¿Sientes que la carga de trabajo es manejable en tu puesto?
		Competencias laborales.	3 ¿Consideras que tu trabajo es un buen reflejo de tus capacidades profesionales?
	<b>Clima de comunicación</b>	Comunicación vertical descendente.	4 ¿La comunicación entre los niveles jerárquicos se realiza de manera efectiva?
		Comunicación vertical ascendente.	5 ¿Crees que tus superiores están dispuestos a escuchar tus preocupaciones?
		Comunicación horizontal.	6. ¿Te sientes cómodo compartiendo información con tus compañeros de trabajo?
<b>Clima ético</b>	Toma de decisiones.	7 ¿Sientes que las decisiones se basan en principios éticos y no solo en intereses personales?	
	Reglas de la organización.	8 ¿Sientes que las reglas se aplican de manera equitativa para todos los colaboradores?	
	Interés de grupo.	9 ¿Te sientes motivado por el interés común del grupo en alcanzar metas?	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Desempeño por competencias</b>	Evaluación del desempeño.	1 ¿Crees que tu equipo recibe evaluaciones de desempeño de manera regular y sistemática?
		Productividad.	2 ¿Piensas que tu equipo alcanza las metas de trabajo establecidas en el tiempo previsto?
			3 ¿Consideras que tu equipo participa en la planificación de estrategias y proyectos futuros?
	Actividades futuras.	4 ¿Consideras que tu equipo completa las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos?	
		5 ¿Percibes que tu equipo completa las tareas utilizando los recursos de manera óptima?	

<b>Cumplimiento de los objetivos</b>	Ejecución de las tareas.	6 ¿Sientes que tu equipo contribuye al cumplimiento de la misión institucional?
	Eficiencia.	
	Logro de la misión institucional.	7 ¿Crees que tu equipo mantiene un trato cortés y respetuoso entre todos los miembros?
<b>Iniciativa</b>	Trato cortés.	8. ¿Opina que su equipo aborda y resuelve los conflictos de manera efectiva?
	Resolución de conflictos.	9 ¿Consideras que dentro de tu equipo de trabajo existen oportunidades para construir relaciones interpersonales?
	Integración laboral.	

---

*Fuente:* Bases teóricas.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio se enfocó en una investigación aplicada, el cual se centró en la aplicación y el aprovechamiento de los conocimientos adquiridos, así como en la ejecución y clasificación de la práctica basada en la investigación (Murillo, 2008).

##### 3.1.1 ENFOQUE

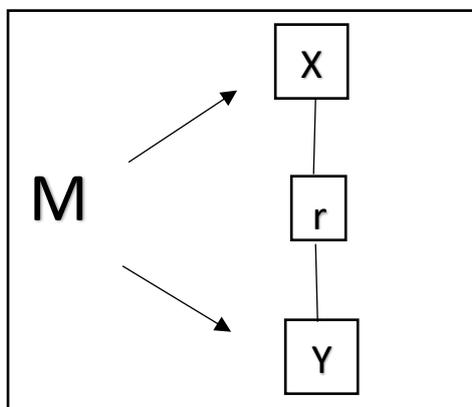
Se empleó el enfoque cuantitativo, ya que se emplearon datos para desafiar la hipótesis planteada, fundamentada en mediciones numéricas y estadísticas, para reconocer tendencias en comportamientos (Hernández et al., 2014).

##### 3.1.2 ALCANCE O NIVEL

Fue de nivel correlacional, porque se buscó explorar o analizar la relación de las variables, sin atribuir una como causa de la otra (Bernal, 2010, p. 114).

##### 3.1.3 DISEÑO

Se utilizó como foco el corte transversal no experimental, este diseño se empleó para llevar a cabo investigaciones sobre hechos o fenómenos del mundo real en un instante específico. Su objetivo radicó en describir variables, observando los fenómenos naturalmente sin intervención (Rivero et al., 2021, p. 65).



**Donde:**

M= Muestra.

X= Clima organizacional.

Y= Desempeño laboral.

r= Relación entre las variables.

## 3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1 POBLACIÓN

Es el grupo de personas, elementos o entidades que disponen de la información requerida por el investigador y sobre las cuales se realizarán las inferencias (Rivero et al., 2021, p. 69).

La población fue de 51 colaboradores de la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado, que midió a la variable 1 Clima organizacional y la variable 2 desempeño laboral siendo una población finita.

**Tabla 2**

*Población*

<b>CARGO</b>	<b>N° DE COLABORADORES</b>
Director de la UGEL	1
Administrador de la UGEL	1
Asesora legal	1
Jefe de abastecimiento	1
Jefe de recursos humanos	1
Especialista de prevención de violencia y promoción de bienestar	7
Coordinador de prevención de violencia y promoción de bienestar	1
Especialista de tesorería	1
Especialista en planillas	1
Especialista en procesos administrativo disciplinario	1
Especialista en patrimonio y seguros	1
Especialista en estadística	1
Técnico en patrimonio	1
Responsable de bienestar	1
Técnica en archivo	1
Asistente de recursos humanos	1
Asistente de planilla de pagos	1
Técnico en almacén	1
Chófer	2
Secretario	4
Personal de limpieza	1
Personal de vigilancia	3
Gestor de información	1
Especialista en finanzas	1
Asistente jurídico	1
Asistente de logística	1
Técnico de mesa de parte	1
Analista de infraestructura	1
Asistente de comunicación e imagen institucional	1
Especialista en AFP y responsabilidad económica	1
Especialista en liquidación	1
Profesional de planificación, programación y control	1
Jefe de abastecimiento	1
Proyectista	2

Especialista legal en recursos humanos	1
Especialista en abastecimiento	1
Asistente administrativo e informático	1
Especialista administrativo II	1
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>

Fuente: Gerencia de la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado.

### **3.2.2 MUESTRA**

Es una sección específica de la población de la cual se extrae información esencial para el estudio y se analizan (Bernal, 2010, p. 161).

Este estudio se efectuó cabo mediante del tipo de muestreo probabilístico de tipo censal. La muestra fue incluyó la totalidad de la población siendo 51 el número de colaboradores de la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado.

## **3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **3.3.1 TÉCNICA**

#### **ENCUESTA**

Técnica principal para recopilar información que se apoya en un conjunto organizado de interrogantes. Además, asegura la recopilación de datos específicos de una muestra representativa de un grupo más grande de individuos (Hernández et al., 2014).

Se empleó la encuesta como método de recolección de datos.

### **3.3.2 INSTRUMENTO**

#### **CUESTIONARIO**

De acuerdo con Hernández et al. (2006), el cuestionario es el conjunto de interrogantes que están lógica y progresivamente estructurados en un documento.

Se utilizó como el cuestionario como instrumento.

## **3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

- Se empleó el software Excel como recurso de apoyo para la presentación y diseño de barras.
- Software SPSS: Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar la conexión entre las variables. Se recopilaron datos de cuestionarios con respuestas basadas en la escala de Likert, lo que permitió examinar y describir las variables según sus influencias y orígenes.

- WORD: Para procesar la información y la redacción del estudio.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 3

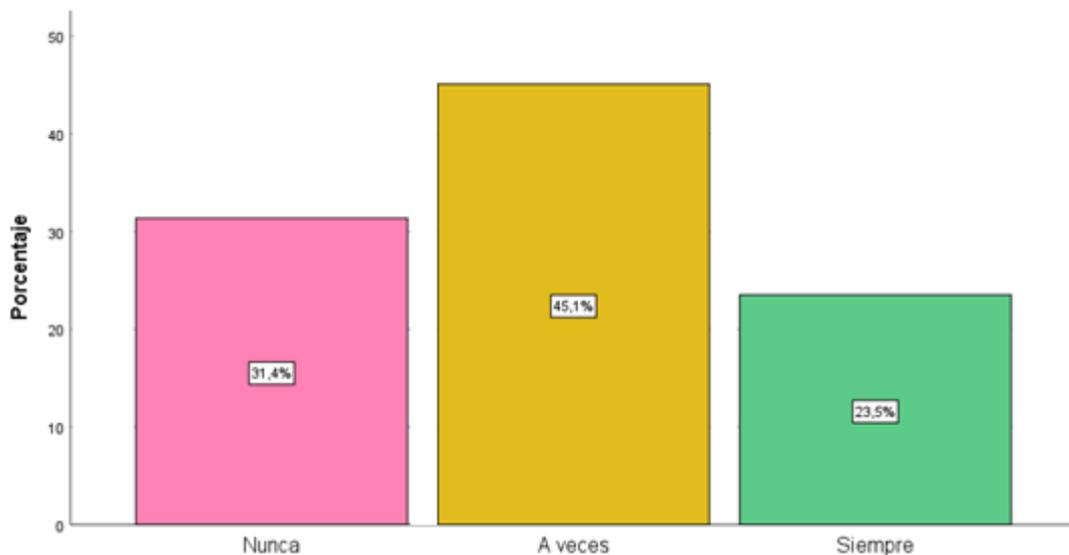
*Te parece que se promueve un equilibrio entre la vida laboral y personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	16	31,4	31,4
	A veces	23	45,1	76,5
	Siempre	12	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024.

Figura 1

*Te parece que se promueve un equilibrio entre la vida laboral y personal*



Nota. Encuesta 2024.

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 23.5% siempre, 45.1% a veces y el 31.4% nunca. Por ello se concluye que el 45.1% opinan que a veces les parece en que se promueve un equilibrio entre la vida laboral y personal.

**Tabla 4**

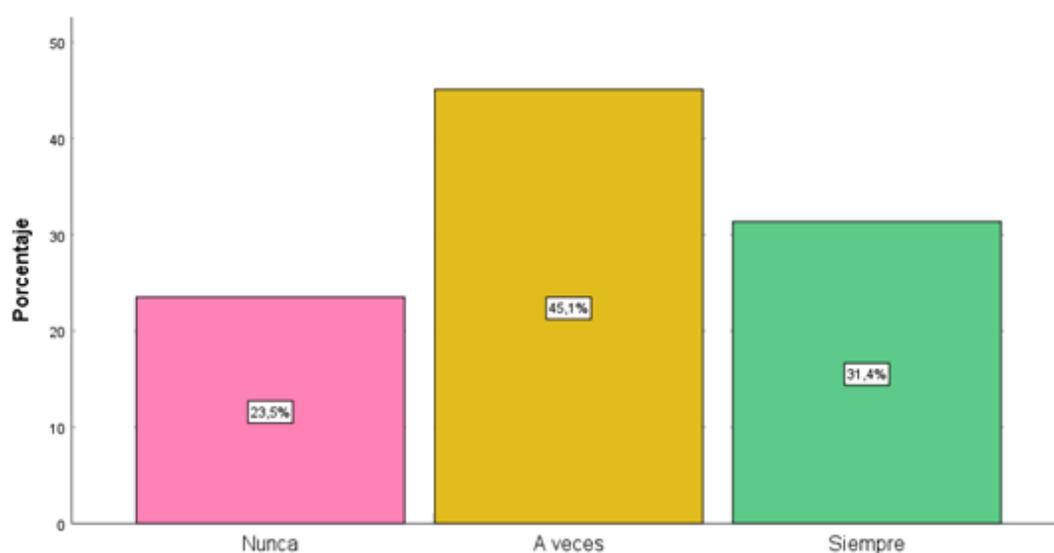
*Sientes que la carga de trabajo es manejable en tu puesto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	12	23,5	23,5	23,5
	A veces	23	45,1	45,1	68,6
	Siempre	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2024.

**Figura 2**

*Sientes que la carga de trabajo es manejable en tu puesto*



*Nota.* Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 31.4% siempre, 45.1% a veces y el 23.5% nunca. Se concluye que el 45.1% indica que sienten que la carga de trabajo es manejable en su puesto.

**Tabla 5**

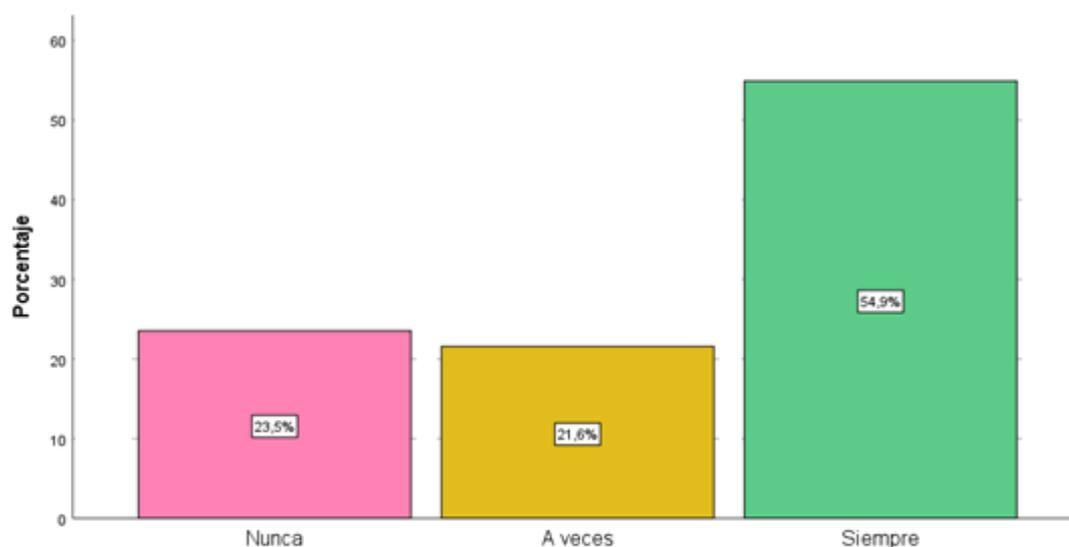
*Consideras que tu trabajo es un buen reflejo de tus capacidades profesionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	12	23,5	23,5	23,5
	A veces	11	21,6	21,6	45,1
	Siempre	28	54,9	54,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2024.

**Figura 3**

*Consideras que tu trabajo es un buen reflejo de tus capacidades profesionales*



*Nota.* Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 54.9% siempre, 21.6% a veces y el 23.5% nunca. Se concluye que el 54.9% indica que siempre considera que su trabajo es un buen reflejo de sus capacidades profesionales.

**Tabla 6**

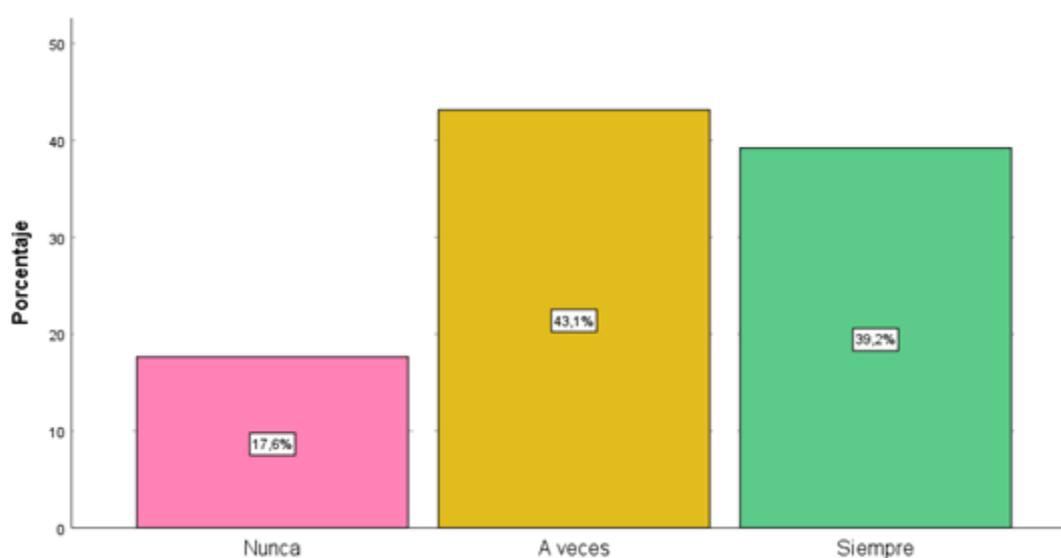
*La comunicación entre los niveles jerárquicos se realiza de manera efectiva*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	9	17,6	17,6	17,6
	A veces	22	43,1	43,1	60,8
	Siempre	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

**Figura 4**

*La comunicación entre los niveles jerárquicos se realiza de manera efectiva*



Nota. Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 39.2% siempre, 43.1% a veces y el 17.5% nunca. Se concluye que el 43.1% indica que a veces la comunicación entre los niveles jerárquicos se realiza de manera efectiva.

**Tabla 7**

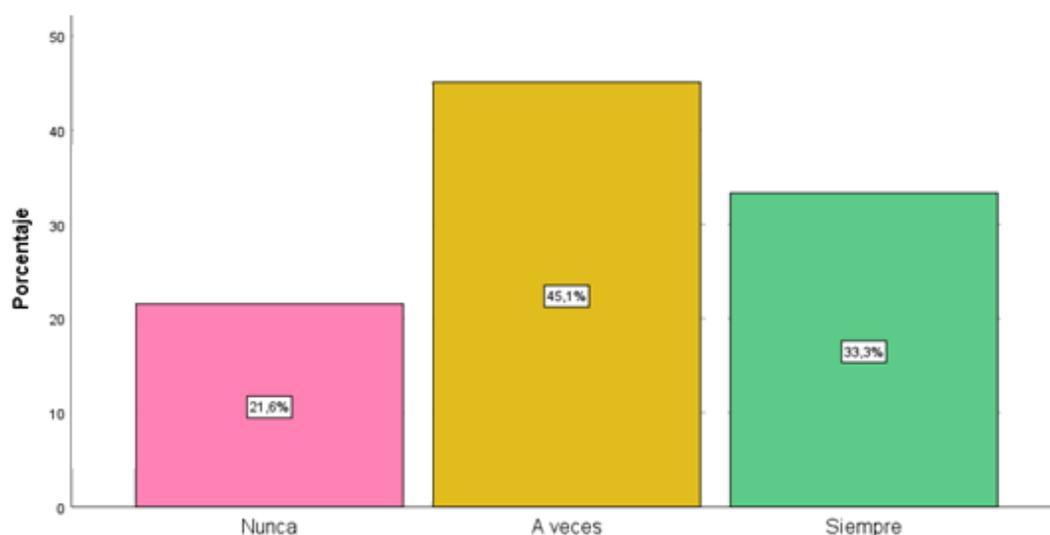
*Crees que tus superiores están dispuestos a escuchar tus preocupaciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	11	21,6	21,6	21,6
	A veces	23	45,1	45,1	66,7
	Siempre	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2024.

**Figura 5**

*Crees que tus superiores están dispuestos a escuchar tus preocupaciones*



*Nota.* Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 33.3% siempre, 45.1% a veces y el 21.6% nunca. Se concluye que el 45.1% indica que a veces cree que sus superiores están dispuestos a escuchar sus preocupaciones.

**Tabla 8**

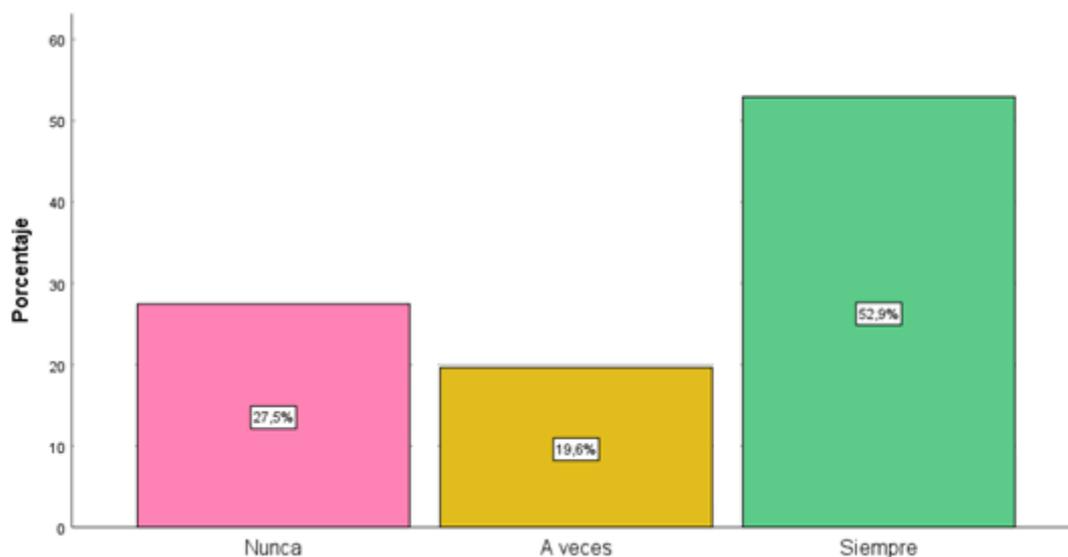
*Te sientes cómodo compartiendo información con tus compañeros de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	14	27,5	27,5	27,5
	A veces	10	19,6	19,6	47,1
	Siempre	27	52,9	52,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

**Figura 6**

*Te sientes cómodo compartiendo información con tus compañeros de trabajo*



Nota. Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 52.9% siempre, 19.6% a veces y el 27.5% nunca. Se concluye que el 52.9% de los encuestados menciona que siempre se siente cómodo compartiendo información con sus compañeros de trabajo.

**Tabla 9**

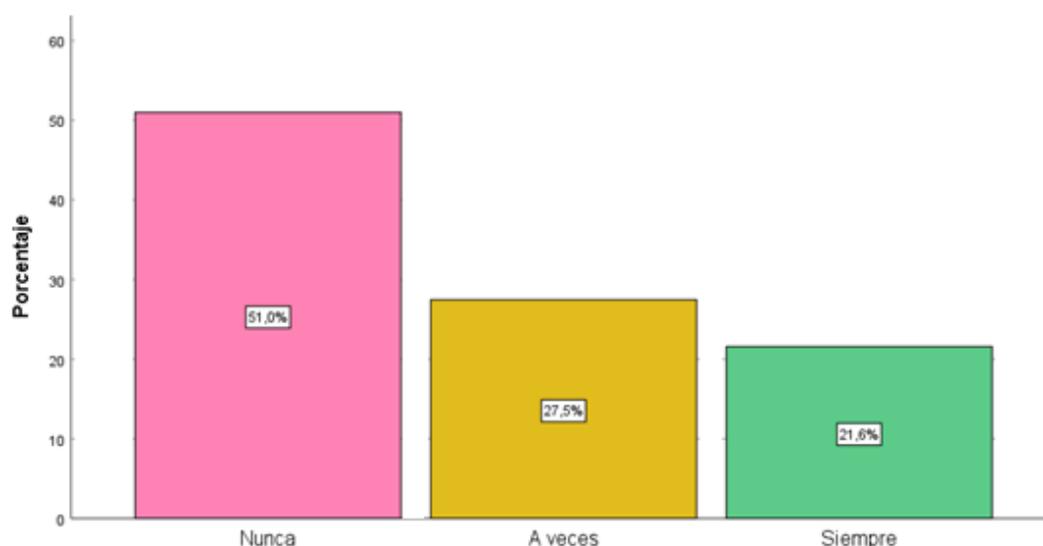
*Sientes que las decisiones se basan en principios éticos y no solo en intereses personales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	26	51,0	51,0	51,0
	A veces	14	27,5	27,5	78,4
	Siempre	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

**Figura 7**

*Sientes que las decisiones se basan en principios éticos y no solo en intereses personales*



Nota. Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 21.6% siempre, 27.5% a veces y el 51% nunca. Se concluye que el 51% indica que nunca siente que las decisiones se basan en principios éticos y no solo en intereses personales.

**Tabla 10**

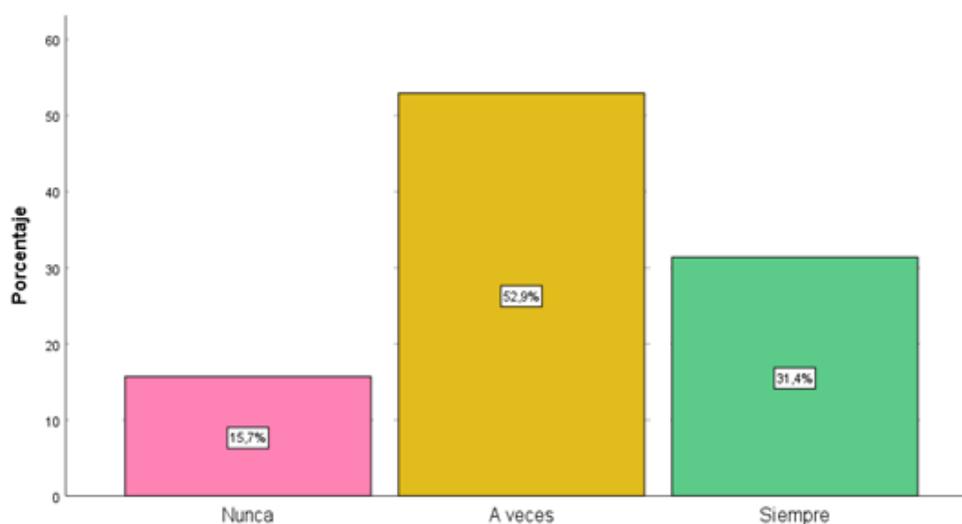
*Sientes que las reglas se aplican de manera equitativa para todos los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	8	15,7	15,7
	A veces	27	52,9	68,6
	Siempre	.16	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2024.

**Figura 8**

*Sientes que las reglas se aplican de manera equitativa para todos los colaboradores*



*Nota.* Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 31.4% siempre, 52.9% a veces y el 15.7% nunca. Se concluye que el 52.9% indica que a veces siente que las reglas se aplican de manera equitativa para todos los colaboradores.

**Tabla 11**

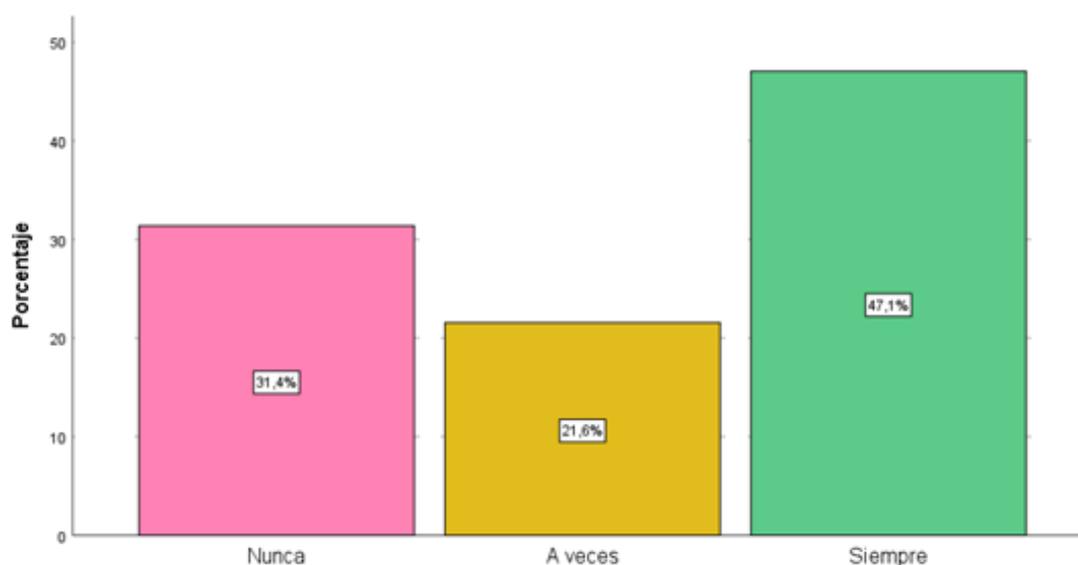
*Te sientes motivado por el interés común del grupo en alcanzar metas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	31,4	31,4	31,4
	A veces	11	21,6	21,6	52,9
	Siempre	24	47,1	47,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

**Figura 9**

*Te sientes motivado por el interés común del grupo en alcanzar metas*



Nota. Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 47.1% siempre, 21.6% a veces y el 31.4% nunca. Se concluye que el 47.1% indica que siempre se siente motivado por el interés común del grupo en alcanzar metas.

**Tabla 12**

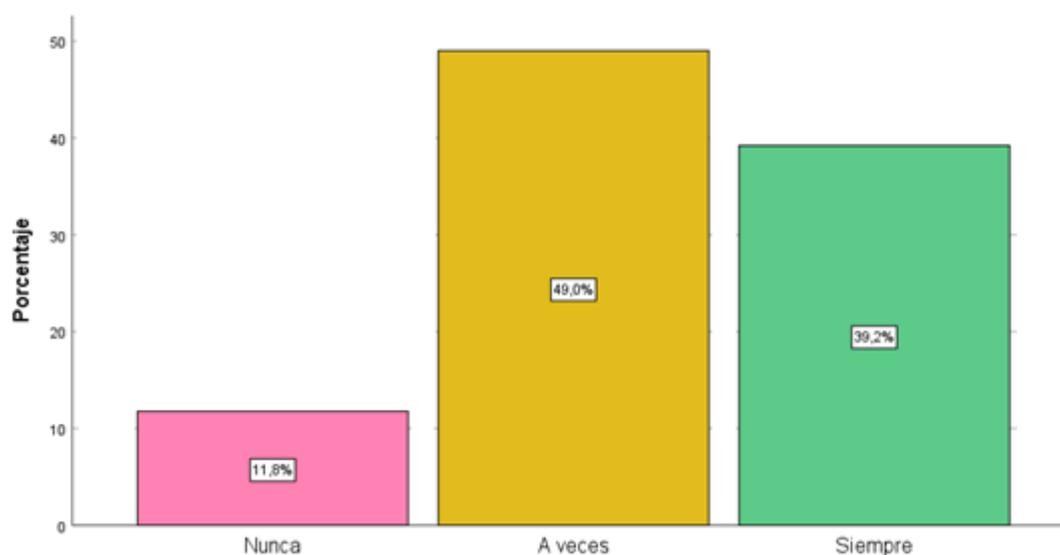
*Crees que tu equipo recibe evaluaciones de desempeño de manera regular y sistemática*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	Nunca	6	11,8	11,8	11,8
	A veces	25	49,0	49,0	60,8
	Siempre	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2024.

**Figura 10**

*Crees que tu equipo recibe evaluaciones de desempeño de manera regular y sistemática*



*Nota.* Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 39.2% siempre, 49% a veces y el 11.8% nunca. Se concluye que el 49% indica que a veces cree que su equipo recibe evaluaciones de desempeño de manera regular y sistemática.

**Tabla 13**

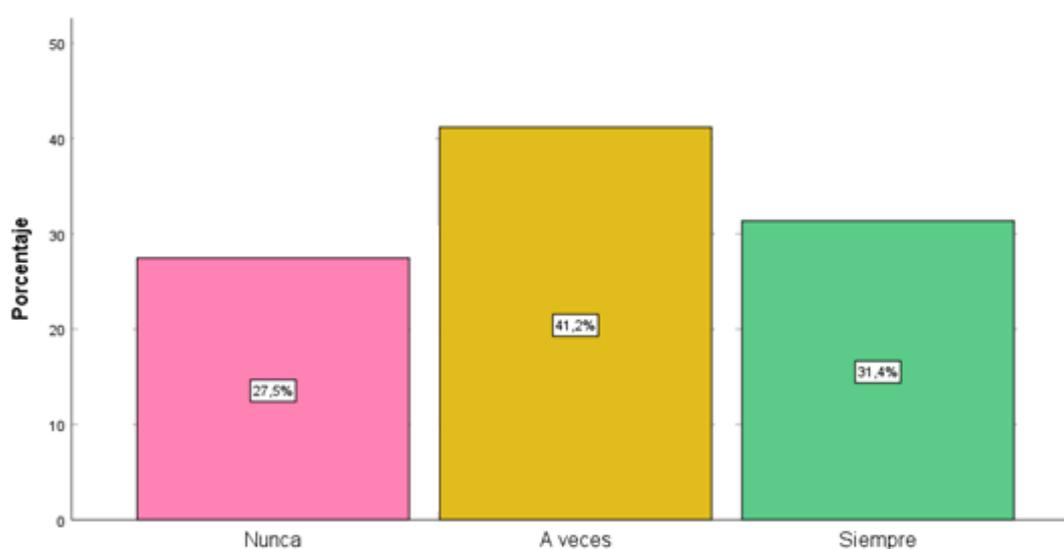
*Piensas que tu equipo alcanza las metas de trabajo establecidas en el tiempo previsto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	14	27,5	27,5	27,5
	A veces	21	41,2	41,2	68,6
	Siempre	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2024.

**Figura 11**

*Piensas que tu equipo alcanza las metas de trabajo establecidas en el tiempo previsto*



*Nota.* Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 31.4% siempre, 41.2% a veces y el 27.5% nunca. Se concluye que el 31.4% indica que siempre piensa que su equipo alcanza las metas de trabajo establecidas en el tiempo previsto.

**Tabla 14**

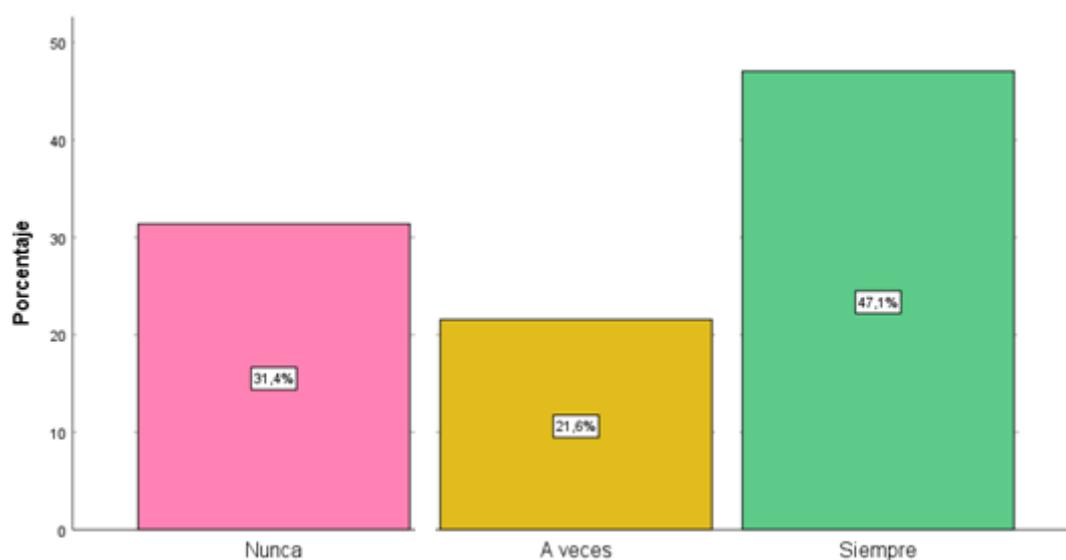
*Consideras que tu equipo participa en la planificación de estrategias y proyectos futuros*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	16	31,4	31,4	31,4
	A veces	11	21,6	21,6	52,9
	Siempre	24	47,1	47,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2024.

**Figura 12**

*Consideras que tu equipo participa en la planificación de estrategias y proyectos futuros*



*Nota.* Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 47.1% siempre, 21.6% a veces y el 31.4% nunca. Se concluye que el 47.1% indica que siempre considera que su equipo participa en la planificación de estrategias y proyectos futuros.

**Tabla 15**

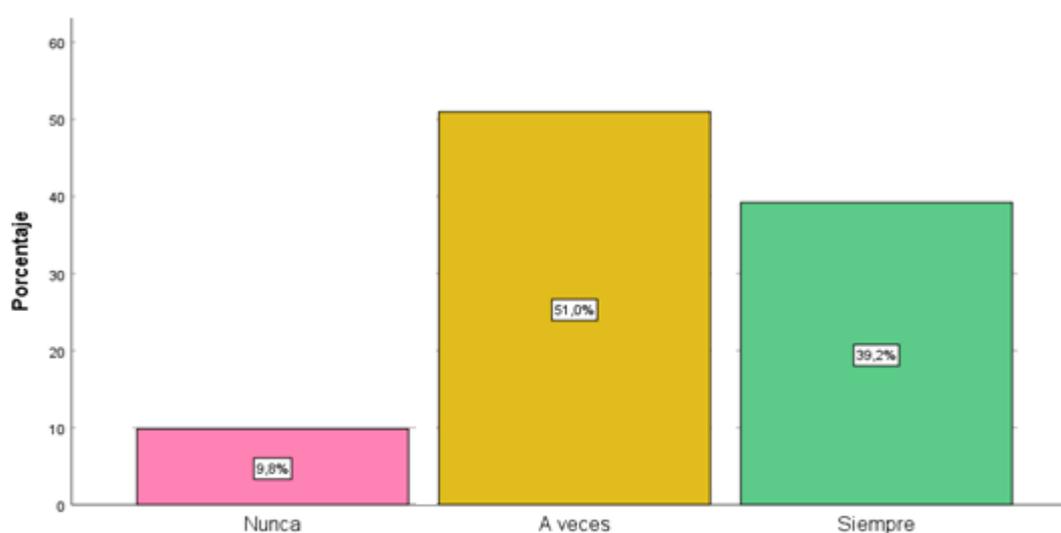
*Consideras que tu equipo completa las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	5	9,8	9,8	9,8
	A veces	26	51,0	51,0	60,8
	Siempre	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

**Figura 13**

*Consideras que tu equipo completa las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos*



Nota. Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 39.2% siempre, 51% a veces y el 9.8% nunca. Se concluye que el 51% indica que a veces considera que su equipo completa las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos.

**Tabla 16**

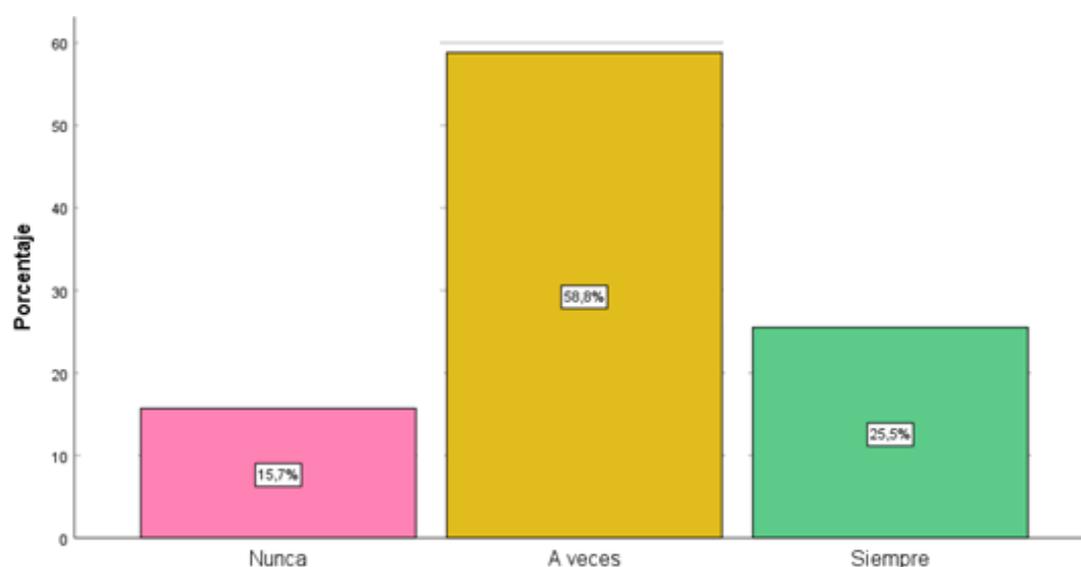
*Percibes que tu equipo completa las tareas utilizando los recursos de manera óptima*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	Nunca	8	15,7	15,7	15,7
	A veces	30	58,8	58,8	74,5
	Siempre	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

**Figura 14**

*Percibes que tu equipo completa las tareas utilizando los recursos de manera óptima*



Nota. Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 25.5% siempre, 58.8% a veces y el 15.7% nunca. Se concluye que el 58.8% indica que a veces percibe que su equipo completa las tareas utilizando los recursos de manera óptima.

**Tabla 17**

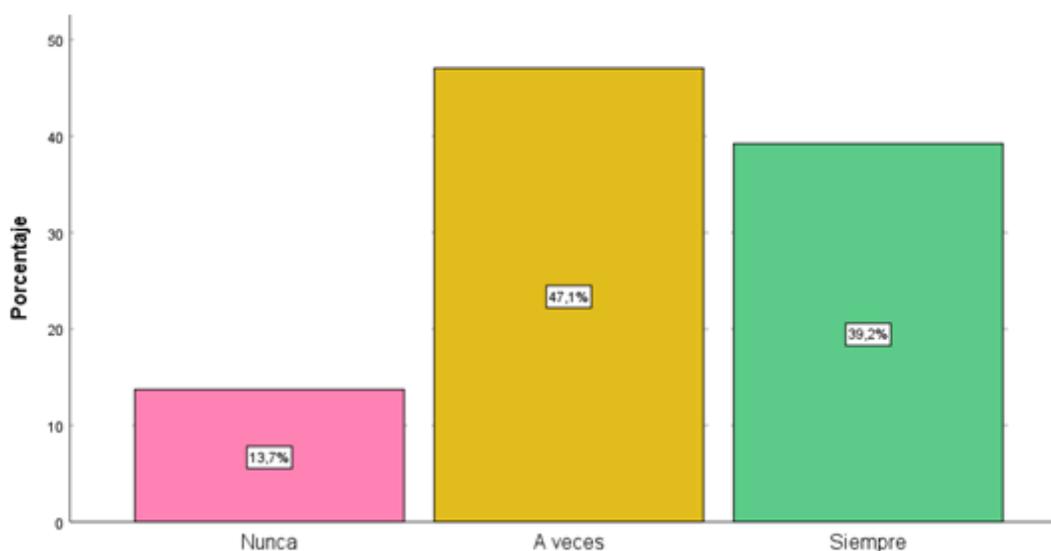
*Sientes que tu equipo contribuye al cumplimiento de la misión institucional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	7	13,7	13,7	13,7
	A veces	24	47,1	47,1	60,8
	Siempre	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

**Figura 15**

*Sientes que tu equipo contribuye al cumplimiento de la misión institucional*



Nota. Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 39.2% siempre, 47.1% a veces y el 13.7% nunca. Se concluye que el 47.1% indica que a veces siente que su equipo contribuye al cumplimiento de la misión institucional.

**Tabla 18**

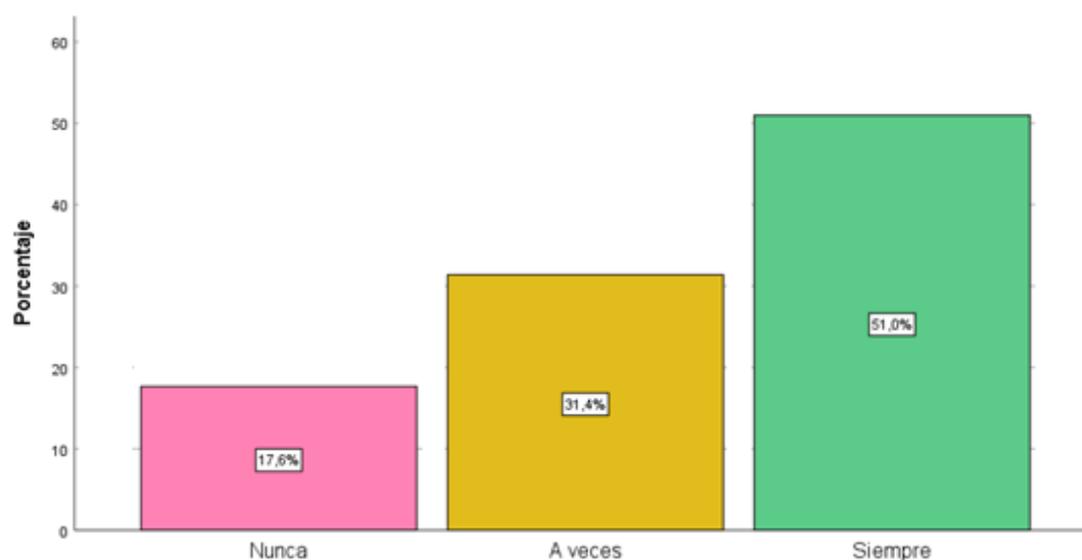
*Crees que tu equipo mantiene un trato cortés y respetuoso entre todos los miembros*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	9	17,6	17,6	17,6
	A veces	16	31,4	31,4	49,0
	Siempre	26	51,0	51,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2024.

**Figura 16**

*Crees que tu equipo mantiene un trato cortés y respetuoso entre todos los miembros*



*Nota.* Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 51% siempre, 31.4% a veces y el 17.6% nunca. Se concluye que el 51% indica que siempre cree que su equipo mantiene un trato cortés y respetuoso entre todos los miembros.

**Tabla 19**

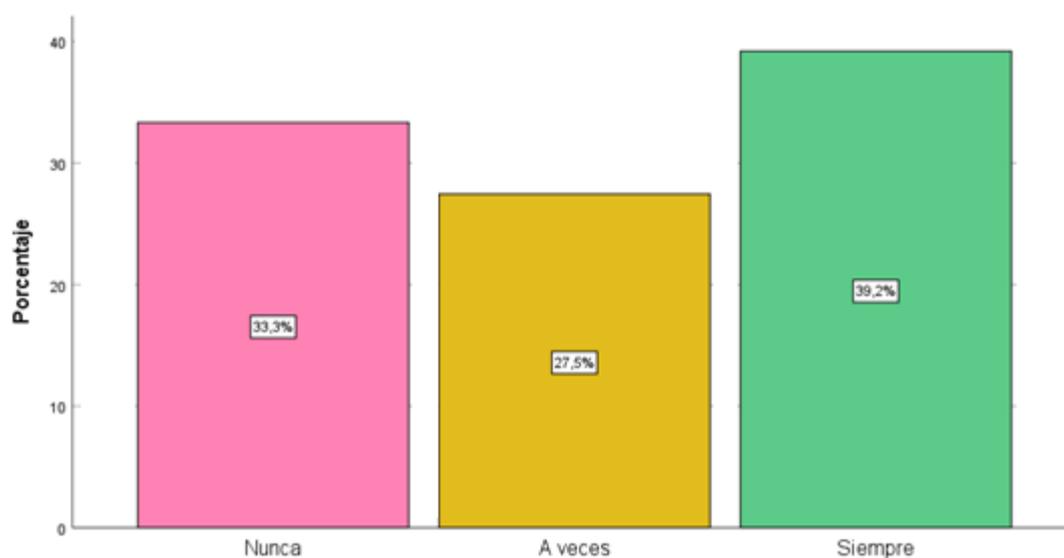
*Opina que su equipo aborda y resuelve los conflictos de manera efectiva*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Nunca	17	33,3	33,3	33,3
	A veces	14	27,5	27,5	60,8
	Siempre	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

**Figura 17**

*Opina que su equipo aborda y resuelve los conflictos de manera efectiva*



Nota. Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 39.2% siempre, 27.5% a veces y el 33.3% nunca. Se concluye que el 39.2% indica que siempre opina que su equipo aborda y resuelve los conflictos de manera efectiva.

**Tabla 20**

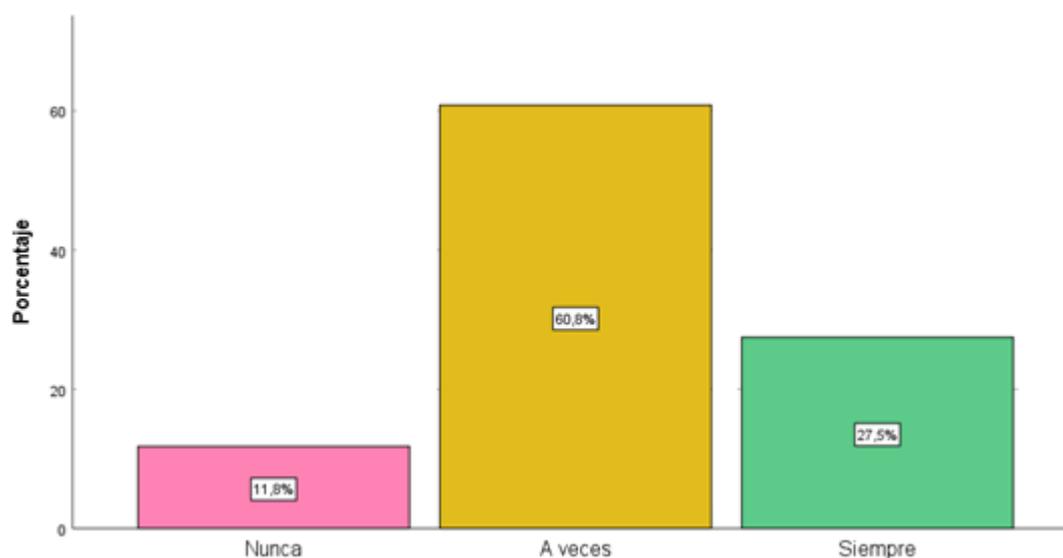
*Consideras que dentro de tu equipo de trabajo existen oportunidades para construir relaciones interpersonales*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	Nunca	6	11,8	11,8	11,8
	A veces	31	60,8	60,8	72,5
	Siempre	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2024.

**Figura 18**

*Consideras que dentro de tu equipo de trabajo existen oportunidades para construir relaciones interpersonales*



*Nota.* Encuesta 2024.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 27.5% siempre, 60.8% a veces y el 11.8% nunca. Se concluye que el 60.8% indica que a veces consideran que dentro de su equipo de trabajo existen oportunidades para construir relaciones interpersonales.

## 4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 21

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	,764	51	,101
Desempeño laboral	,522	51	,072

*Nota.* Spss Statistics.

### INTERPRETACION

Según la tabla, se muestran los valores de la Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. La variable clima organizacional da un resultado no significativo ( $P > 0.05$ ); mientras que la variable desempeño laboral da un resultado significativo ( $P > 0.05$ ). Por ello se deben aplicar las pruebas no paramétricas, determinando para la medición de las contrastaciones de hipótesis se está aplicando la correlación de Rho de Spearman.

Tabla 22

*Interpretaciones factibles para el coeficiente de correlación de Spearman*

Valor	Significado
<b>-0,91 a -1,00</b>	Correlación negativa - perfecta
<b>-0,76 a -0,90</b>	Correlación negativa - muy fuerte
<b>-0,51 a -0,75</b>	Correlación negativa - considerable
<b>-0,26 a -0,50</b>	Correlación negativa - media
<b>-0,11 a -0,25</b>	Correlación negativa - débil
<b>-0,01 a -0,1</b>	Correlación negativa - muy débil
<b>0,00</b>	No existe correlación alguna entre variables 1 y 2
<b>0,01 a 0,1</b>	Correlación positiva - muy débil
<b>0,11 a 0,25</b>	Correlación positiva - débil
<b>0,26 a 0,50</b>	Correlación positiva - media
<b>0,51 a 0,75</b>	Correlación positiva - considerable
<b>0,76 a 0,90</b>	Correlación positiva - muy fuerte
<b>0,91 a 1,00</b>	Correlación positiva - perfecta

*Nota.* Niveles de la correlación de Rho de Spearman.

#### 4.2.1. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

**Tabla 23**

*Correlación de la hipótesis general*

			<b>Clima organizacional</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Clima organizacional</b>	Coefficiente de correlación	1	,725
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51	
	<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	,725	1
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	51	51	

#### INTERPRETACIÓN

Respecto a la tabla 23, podemos afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral, lo cual esto se ve reflejado en la correlación de Rho Spearman con un valor de 0,725 una significancia bilateral de 0,000, afirmando una correlación positiva alta considerable entre ambas variables.

#### 4.2.2. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

El clima de servicio se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

**Tabla 24**

*Correlación de la hipótesis específica N° 1*

			<b>Clima de servicio</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Clima de servicio</b>	Coefficiente de correlación	1	,642
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51	
	<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	,642	1
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	51	51	

## INTERPRETACIÓN

Respecto a la tabla 24, podemos afirmar que el clima de servicio se relaciona significativamente con el desempeño laboral, lo cual se ve reflejado en la correlación de Rho Spearman con un valor de 0,642 y una significancia bilateral de 0,000, afirmando una correlación positiva alta considerable entre ambas variables lo que indica esto que se relaciona significativamente. Por consiguiente, se acepta la hipótesis.

### 4.2.3. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

El clima de comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

**Tabla 25**

*Correlación de la hipótesis específica N° 2*

			<b>Clima de comunicación</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Clima de comunicación</b>	Coefficiente de correlación	1	,815
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51	
	<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	,815	1
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		51	51	

## INTERPRETACIÓN

Respecto a la tabla 25, podemos afirmar que el clima de comunicación esta significativamente relacionado con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024, lo cual esto se ve reflejado en la correlación de Rho Spearman con un valor de 0,815 y una significancia bilateral de 0,000.

#### 4.2.4. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

El clima ético se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

**Tabla 26**

*Correlación de la hipótesis específica N° 3*

			<b>Clima ético</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Clima ético</b>	Coeficiente de correlación	1	,811
		Sig. (bilateral)	.	,000
	<b>Desempeño laboral</b>	N	51	51
		Coeficiente de correlación	,811	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

#### **INTERPRETACIÓN**

Respecto a la tabla 26, podemos afirmar que el clima ético se relaciona significativamente con el desempeño laboral, lo cual se ve reflejado en la correlación de Rho Spearman con un valor de 0,811 y una significancia bilateral de 0,000, afirmando una correlación positiva muy alta entre ambas variables lo que indica esto que se relaciona significativamente. Por consiguiente, se acepta la hipótesis.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Respecto a la hipótesis general. Por medio de la correlación de Rho de Spearman que dio un coeficiente de 0.725, afirmando una correlación positiva. Asimismo, con la investigación de Huamán y Cano (2021), concluyendo que el diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú, por lo que, en tanto la institución tenga un diseño organizacional coherente y efectivo, el desempeño de los trabajadores se verá beneficiado directamente. Esto quiere decir que un entorno organizacional positivo optimiza el desempeño laboral.

Respecto a la hipótesis específico N° 1. Por medio de la correlación de Rho de Spearman que dio un coeficiente de 0.642, afirmando una correlación positiva. Según la investigación de Jara (2023), concluyendo que el clima organizacional se obtuvo que está en un nivel malo a regular con un 38% y 35% respectivamente, estos resultados se dan porque el encuestado considera que dentro del área donde labora no se está desarrollando un adecuado clima lo cual genera insatisfacción y por ende el desempeño no es el adecuado, ya que los objetivos no se llegaron a cumplir y en cuanto al desempeño laboral. Los resultados evidencian que la falta de un buen clima de servicio impacta negativamente en el desempeño laboral.

Respecto a la hipótesis específico N° 2. Por medio de la correlación de Rho de Spearman que dio un coeficiente de 0.815, afirmando una correlación positiva. Contrastando con la investigación de Montejó (2021), concluyendo que el clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luxando – 2021, y también se determinó que la estructura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral lo que indica que existe una correlación negativa moderada sustentado en que el 60% del personal de la municipalidad considera estar de acuerdo con que coordina, planifica y comunica a su jefe inmediato sus actividades laborales. Los resultados

muestran que es fundamental contar con un buen clima de comunicación entre jefes y compañeros.

Respecto a la hipótesis específico N° 3. Por medio de la correlación de Rho de Spearman que dio un coeficiente de 0.811, afirmando una correlación positiva. Comparando con la investigación de Aguilar (2021), concluye la importancia de mantener un adecuado ambiente laboral en las instituciones, también de la aplicación de la encuesta y el análisis de los resultados obtenidos de los 95 funcionarios administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar se identificó la situación actual sobre el clima organizacional y que el desempeño laboral no es el adecuado. Se demuestra que el clima ético es esencial, ya que fomenta el respeto mutuo entre todos los trabajadores.

## CONCLUSIONES

1. Se observa una correlación positiva entre las variables principales, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.725 y un valor de significancia de 0.000. Esto confirma la existencia de una relación significativa entre ambas variables. En consecuencia, se valida la hipótesis propuesta. Esto significa que las entidades que destinan recursos al bienestar y satisfacción de su personal pueden anticipar no solo un incremento en la productividad, sino también un entorno laboral más unido y motivado. Por ello, es esencial que las organizaciones implementen estrategias para optimizar su clima organizacional como una parte clave en la gestión
2. Se evidencia una evaluación positiva entre el clima de servicio y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.642 y una significancia de 0.000. Esto valida la existencia de una conexión relevante entre la dimensión y la variable. En consecuencia, se confirma la hipótesis propuesta.
3. Se demuestra una evaluación positiva entre el clima de comunicación y el desempeño laboral, con un índice de Rho de Spearman de 0.815 y una significancia de 0.000. En consecuencia, se ratifica la hipótesis propuesta.
4. Se observa una correlación positiva entre el clima ético y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.811 y una significancia de 0.000. Esto valida la presencia de una conexión relevante entre la dimensión y la variable.

## RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que los responsables de la organización lleven a cabo un esquema de evaluación regular que analice el ambiente laboral de los empleados de la entidad, facilite la identificación de áreas de mejora y solución de preocupaciones de manera ágil, y fomente vías de comunicación adecuadas.
2. Se sugiere a los organismos gubernamentales establecer iniciativas de reconocimiento que pongan en valor tanto los éxitos individuales como los grupales, lo que podría elevar la motivación de los trabajadores y optimizar su rendimiento en el trabajo. Adicionalmente, es necesario llevar a cabo valoraciones regulares del rendimiento laboral, con el fin de detectar y confrontar de manera oportuna y eficaz cualquier barrera que pudiera impactar la productividad.
3. Se sugiere a los responsables de la organización que promuevan la participación del equipo en el proceso de decisión, lo cual puede resultar en capacitar a los empleados para afrontar tareas desafiantes.
4. Se sugiere a los responsables implementar programas que fortalezcan las competencias interpersonales, optimicen las relaciones sociales y favorezcan una comunicación efectiva, con el fin de hacer más fluidas las interacciones entre diversas personas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aneas, A. y Donoso, T. (2008). Estudio sobre los procesos de integración laboral de los inmigrantes. *Revista REOP*, 19(1), 51-60.  
<https://acortar.link/0kMWOp>
- Aguilar, J. M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/bitstream/123456789/32905/1/123%20GTH.pdf>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Editorial Pearson.  
<https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bestard, A. (2021). Un análisis de las formas de trato desde un enfoque sociolingüístico. *Revista de lingüística y literatura*, 77.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55872020000100260](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55872020000100260)
- Communik-T. (2021). Comunicación horizontal: ¿Qué es y cómo mejorarla?  
<https://acortar.link/HUHkBW>
- Chávez, E. A. y Vizcaíno, A. J. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *Revista Mercados y Negocios*, 36, 7-20.  
<https://acortar.link/3zAj5G>
- Cuesta, A. (2018). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Editorial Macro.  
<https://editorialmacro.com/wpcontent/uploads/2021/02/9786123045531.pdf>
- Equipo Vértice. (2008). *La calidad en el servicio al cliente*. Editorial Vértice.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/La\\_calidad\\_en\\_el\\_servicio\\_al\\_cliente/M5yGtQ5m4yAC?hl=en&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/La_calidad_en_el_servicio_al_cliente/M5yGtQ5m4yAC?hl=en&gbpv=0)

- Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J. C. (1997). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*. Editorial Díaz de Santos.  
<https://acortar.link/TdECxm>
- García, M., Vesga, J. J. y Gómez, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia.  
<https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=102363>
- García, S. (2023). Definición de calidad de servicio según autores  
<https://acortar.link/BIWtuP>
- González, W. J. y Vílchez, R. (2022). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista Pensamiento y gestión*, 51. <https://acortar.link/14geK5>
- Gómez, G. E. y Manrique, A. C. (2014). Clima ético en una entidad del estado. *Revista Perspectiva Psicológica*, 10(2), 321-336.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n2/v10n2a10.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill.  
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repsi/v25n2/v25n2a08.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill. <https://acortar.link/l03so>
- Huamán, P. C. y Cano, C. E. (2021). *Diseño organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú-2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional.  
<https://acortar.link/sTcB6u>
- Ibarra, E. (2023). Presión Laboral: Desafíos y como enfrentarlos.  
<https://acortar.link/XVG2Yv>
- Iglesias, A. L. y Torres, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>

- Jara, M. M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección de estudios y proyectos del Gobierno Regional Piura-Perú 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://acortar.link/i380px>
- Leonard, F. y Hernández, R. (2007). Microsoft Word una herramienta para potenciar la habilidad comprensión de textos. *Revista EduSol*, 7(21), 1-14. <https://www.redalyc.org/pdf/4757/475748660001.pdf>
- López, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil* [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador]. Repositorio Institucional. <https://acortar.link/uL1ppF>
- López, C. (2020). *Ciencias de la comunicación I*. Editorial Klik. <https://acortar.link/eX5JcZ>
- Maragno, S., De Souza, P. y Lunkes, R. (2014). Análisis de los principales elementos propuestos por Pearce II. *Revista Estudios y Perspectivas en Turismo*, 23(3), 467-483. <https://www.redalyc.org/pdf/1807/180731336003.pdf>
- Márquez, T. J. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones públicas de educación. *Revista Ciencia y Educación*, 1(4). <https://acortar.link/Lu7w8J>
- Matos, Y. y Pasek, E. (2005). Planificación y ejecución de la investigación en equipo: un constructo. *Revista de artes y humanidades*, 6(14), 102-122. <https://www.redalyc.org/pdf/1701/170118766006.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2021). *Resolución Ministerial N°176-2021MINEDU*. Portal Web MEF. <https://acortar.link/PvTTPT>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reconoce a 15 empresas por implementar buenas prácticas laborales*. Portal Web Plataforma del Estado Peruano. <https://acortar.link/EICqpN>
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. <https://acortar.link/MxyULy>

- Narro, Y. E., Maquera, R. y Sosa, Q. (2024). Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de una UGEL en Cajamarca. *Revista de climatología*, 24. <https://acortar.link/bhRA0T>
- Pérez, L. O. (2006). Microsoft Excel: una herramienta para investigación. *Revista MediSur*, 4(3), 68-71. <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180019873015.pdf>
- Pérez, J. (2024). Competencias laborales - Qué son, definición, tipos y ejemplos. <https://definicion.de/competencias-laborales/>.
- Pisco, M. C. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3095/PISCO%20TOVAR%2c%20MICHAEL%20CRISTIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivero, M. S., Meneses, P. W., García, J., Anibal, R. A. y Zeballos, E. L. (2021). *Metodología de la investigación*. Editorial Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://acortar.link/Vvm1kM>
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*. Editorial Pearson. [https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodrigo, R. (2022). Concepto de clima de comunicación y ejemplos ¿Qué es el clima de comunicación?. <https://estudyando.com/concepto-de-clima-de-comunicacion-y-ejemplos-que-es-el-clima-de-comunicacion/>.
- Salazar, M. V. y Herrera, M. T. (2007). La representación social de los valores en el ámbito educativo. *Revista de investigación y postgrado*.22(1). <https://acortar.link/pVRhBx>
- Tugores, J. y Carrasco, C. (2007). Introducción a la macroeconomía. *Revista dianeInet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=606796>

Ulloa, A. R. (2024). El clima organizacional como factor de éxito. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(2), 1-17. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4024/3937>

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Narcizo Nieto, R. R. (2025). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 ¿Educación, Leoncio Prado 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿De qué manera el clima de servicio se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 ¿Educación, Leoncio Prado 2024?</li> <li>➤ ¿De qué manera el clima de comunicación se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 ¿Educación, Leoncio Prado 2024?</li> <li>➤ ¿De qué manera el clima ético se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 ¿Educación, Leoncio Prado 2024?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Determinar de qué manera el clima de servicio se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.</li> <li>➤ Determinar de qué manera el clima de comunicación se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.</li> <li>➤ Determinar de qué manera el clima ético se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b> El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El clima de servicio se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.</li> <li>➤ El clima de comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.</li> <li>➤ El clima ético se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.</li> </ul>	<p><b>Variable Independiente:</b> Clima organizacional.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Clima de servicio.</li> <li>✓ Clima de comunicación.</li> <li>✓ Clima ético.</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente:</b> Desempeño laboral.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desempeño por competencias.</li> <li>✓ Cumplimiento de objetivos.</li> <li>✓ Iniciativa.</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño de la investigación:</b> Corte transversal no experimental.</p> <p><b>Población 1:</b> 51 colaboradores.</p> <p><b>Muestra 1:</b> 5 colaboradores de primera línea</p> <p><b>Población 2:</b> 51 colaboradores.</p> <p><b>Muestra 2:</b> 5 colaboradores de primera línea.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

#### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**CONSENTIMIENTO INFORMADO:** Está garantizado la confidencialidad y anonimato para evitar suspicacias de cualquier tipo, le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

**OBJETIVO:** Medir el nivel de clima organizacional en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

**INSTRUCCIONES:** Leer cuidadosamente cada enunciado y seleccione una opción de respuesta, marcando con una **X** en la alternativa que crea conveniente.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

CLIMA ORGANIZACIONAL		VALORA		
		1	2	3
<b>CLIMA DE SERVICIO</b>				
1	Te parece que se promueve un equilibrio entre la vida laboral y personal.			
2	Sientes que la carga de trabajo es manejable en tu puesto.			
3	Consideras que tu trabajo es un buen reflejo de tus capacidades profesionales.			
<b>CLIMA DE COMUNICACIÓN</b>				
4	La comunicación entre los niveles jerárquicos se realiza de manera efectiva.			
5	Crees que tus superiores están dispuestos a escuchar tus preocupaciones.			
6	Te sientes cómodo compartiendo información con tus compañeros de trabajo.			
<b>CLIMA ÉTICO</b>				
7	Sientes que las decisiones se basan en principios éticos y no solo en intereses personales.			
8	Sientes que las reglas se aplican de manera equitativa para todos los colaboradores.			
9	Te sientes motivado por el interés común del grupo en alcanzar metas.			

Gracias por su colaboración.



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

#### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**CONSENTIMIENTO INFORMADO:** Está garantizado la confidencialidad y anonimato para evitar suspicacias de cualquier tipo, le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

**OBJETIVO:** Medir el nivel de desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

**INSTRUCCIONES:** Leer cuidadosamente cada enunciado y seleccione una opción de respuesta, marcando con una **X** en la alternativa que crea conveniente.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

DESEMPEÑO LABORAL				
DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS		1	2	3
1	Creer que tu equipo recibe evaluaciones de desempeño de manera regular y sistemática.			
2	Piensas que tu equipo alcanza las metas de trabajo establecidas en el tiempo previsto			
3	Consideras que tu equipo participa en la planificación de estrategias y proyectos futuros.			
CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS				
4	Consideras que tu equipo completa las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos			
5	Percibes que tu equipo completa las tareas utilizando los recursos de manera óptima			
6	Sientes que tu equipo contribuye al cumplimiento de la misión institucional			
INICIATIVA				
7	Creer que tu equipo mantiene un trato cortés y respetuoso entre todos los miembros.			
8	Opina que su equipo aborda y resuelve los conflictos de manera efectiva			
9	Consideras que dentro de tu equipo de trabajo existen oportunidades para construir relaciones interpersonales			

Gracias por su colaboración.

# ANEXO 3

## AUTORIZACIÓN



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

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Sirva el presente para comunicarle que la Unidad de Gestión Educativa Local Leoncio Prado **AUTORIZA REALIZAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION ACADEMICA Y USO DE RAZON SOCIAL DE LA ENTIDAD**, al Sr. Roy Robert Narciso Nieto, con DNI N°45433637, Bachiller de la Escuela Académica Profesional de Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, que lo realizará en el período de una semana del mes de setiembre del presente año, en alguna de las oficinas correspondientes de la entidad, esto con el fin de poder elaborar su tesis y optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, teniendo como tema de Investigación **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 302 EDUCACIÓN, LEONCIO PRADO 2024”**

La información que se provea en el curso de esta investigación no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio de consentimiento.

Se expide la presente carta de autorización a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tingo María, 24 de septiembre del 2024

Atentamente,



**“POR UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD”**

Jr. Túpac Amaru N° 344 Tingo María – Perú  
Horario de Atención lunes a viernes de 8:00 am a 1:00 pm -3:00 pm a 5:30pm  
Ruc: 20489252865 Email: [direccion@ugel302.gob.pe](mailto:direccion@ugel302.gob.pe)

**ANEXO 4**  
**GALERÍA DE FOTOS**

