

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores
de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín – 2023”**

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

AUTOR: Bullón Castilla, Miguel Ángel

ASESORA: Agui Esteban, Keli

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

D

H

**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:** Ciencias políticas**Disciplina:** Administración Pública**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 21245428

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22498331

Grado/Título: Maestro en gerencia pública

Código ORCID: 0000-0003-4952-780X

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Gonzales Acuña, Martín Moisés	Maestro en ciencias administrativas con mención en: gestión pública	22512599	0000-0002-6062-6705
3	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **15:30 horas del día 31 del mes de julio del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

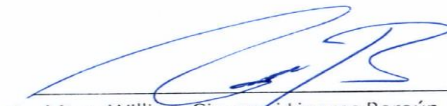
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtro. Martín Moises Gonzales Acuña	(Secretario)
Mtra. Diana Huerto Orizano	(Vocal)

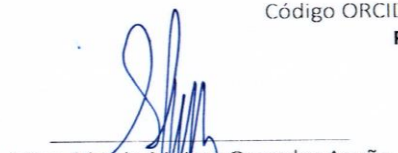
Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 977-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL JUNÍN -2023"**, presentada por el Bachiller, **BULLON CASTILLA, Miguel Angel**, para optar 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 (a) APROBADO con el calificativo cuantitativo de 16 DIECISEIS y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 16:10 horas del día 31 del mes de julio del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Nº DNI 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtro. Martín Moises Gonzales Acuña
Nº DNI 22512599
Código ORCID: 0000-0002-6062-6705
SECRETARIO


Mtra. Diana Huerto Orizano
Nº DNI 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-667
VOCAL

**DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE
LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**
Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **KELI AGUI ESTEBAN**, asesor(a) del PA Administración de Empresas y designado(a) mediante documento: Resolución N° 587-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH del (los) estudiante(s) MIGUEL ANGEL BULLÓN CASTILLA, de la investigación titulada **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL JUNÍN – 2023”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 23% 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 agosto de 2023.

Apellidos y Nombres: Agui Esteban, Keli
DNI N° 22498331
Código Orcid N° 0000-0003-4952-780X

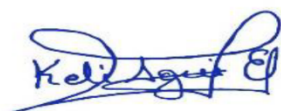
TESIS-BULLON CASTILLA

INFORME DE ORIGINALIDAD

23 %	20 %	7 %	14 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	2 %
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2 %
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	2 %
6	repositorio.caen.edu.pe Fuente de Internet	2 %
7	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1 %



Apellidos y Nombres: Agui Esteban, Keli
DNI N° 22498331
Código Orcid N° 0000-0003-4952-780X

DEDICATORIA

A mis Padres que me inculcaron los principales valores y me enseñaron a perseverar para lograr mis objetivos, y que desde el cielo me guían, me acompañan y me protegen.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por estar siempre a mi lado y ayudarme a salir adelante en todos los tropiezos y dificultades que se me presentan.

A mi hijo, por ser el motor de mi existencia.

A mi pareja, por ser la artífice de mi superación.

A mi asesora Mtra. Keli Agui Esteban y docentes que colaboraron en el desarrollo y culminación de mi Tesis.

Al Señor Fisher Yali Luna, quien me apoyó en la culminación de mi Tesis.

A mis colegas, quienes me brindaron su apoyo y soporte para el desarrollo de mi Tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	XIV
CAPITULO I.....	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	19
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	20
1.3. OBJETIVOS.....	20
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	20
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	21
1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	21
1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	22
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
CAPÍTULO II.....	23
MARCO TEÓRICO	23
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	23
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	24
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	25
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS.....	26
2.2.1. DEFINICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	26
2.2.2. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	27

2.2.3. DEFINICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	32
2.2.4. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL	33
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	38
2.3.1. AUTONOMÍA	38
2.3.2. CAPACITACIÓN	38
2.3.3. CULTURA ORGANIZACIONAL	38
2.3.4. EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	38
2.3.5. EQUIDAD	38
2.3.6. EQUIPO	39
2.3.7. LIDERAZGO	39
2.3.8. MOTIVACIÓN.....	39
2.3.9. REMUNERACIÓN	39
2.3.10.SENTIDO DE RESPONSABILIDAD.....	39
2.4. HIPÓTESIS.....	40
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	40
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	40
2.5. VARIABLES.....	40
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE	40
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	40
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)	41
CAPÍTULO III.....	42
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	42
3.1.1. ENFOQUE	42
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	42
3.1.3. DISEÑO	43
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	44
3.2.1. POBLACIÓN	44
3.2.2. MUESTRA.....	45
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS...	46
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	46
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	46

3.4.1. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO.....	46
3.4.2. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	47
CAPÍTULO IV.....	48
RESULTADOS.....	48
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	48
4.1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	48
4.1.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	62
4.1.3. ANÁLISIS POR DIMENSIONES	74
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	82
4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	82
4.2.2. CONTRASTACIÓN DE PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.	83
4.2.3. CONTRASTACIÓN DE SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	84
4.2.4. CONTRASTACIÓN DE TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	85
CAPÍTULO V.....	87
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	87
CONCLUSIONES	90
RECOMENDACIONES.....	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95
ANEXOS.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Su jefe inmediato superior se comunica con usted con mucha soltura y amigablemente?.....	48
Tabla 2 ¿Su jefe le permite hablar de temas laborales sin interrupciones? .	50
Tabla 3 ¿Su jefe le envía mensajes fáciles de entender e interpretar?	51
Tabla 4 ¿Su jefe le comunica con claridad, los trabajos que debe cumplir en su debida oportunidad?	52
Tabla 5 ¿Existe un ambiente de trabajo adecuado (iluminación, temperatura e higiene)?	53
Tabla 6 ¿La entidad le proporciona el mobiliario y equipamiento apropiados que permiten trabajar con comodidad?.....	55
Tabla 7 ¿La remuneración está acorde al cargo que desempeña?	56
Tabla 8 ¿Recibe algún incentivo económico por el cargo que ocupa?	57
Tabla 9 ¿La entidad le brinda algún reconocimiento por los logros alcanzados?	58
Tabla 10 ¿Existen oportunidades de ascenso en la entidad?.....	59
Tabla 11 ¿La institución brinda las capacitaciones necesarias?	60
Tabla 12 ¿La institución promueve la generación de ideas creativas o innovadoras para mejorar las labores?.....	61
Tabla 13 ¿El personal a su cargo participa activamente en los trabajos en equipo?	62
Tabla 14 ¿El personal a su cargo tiene la predisposición de cooperar y ayudar a sus colegas en el trabajo?	63
Tabla 15 ¿El personal a su cargo cumple con el horario establecido?	64
Tabla 16 ¿El personal a su cargo asiste puntualmente a las reuniones y asistencias técnicas convocadas?	65
Tabla 17 ¿El personal a su cargo cumple responsablemente las funciones asignadas?	66

Tabla 18 ¿El personal a su cargo asume con responsabilidad las acciones negativas que realizó?	67
Tabla 19 ¿El personal a su cargo tiene iniciativa para realizar los trabajos, sin exigencia de usted?	68
Tabla 20 ¿El personal a su cargo demuestra iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado?	69
Tabla 21 ¿El personal a su cargo cumple las metas establecidas, de acuerdo a las funciones inherentes a su cargo?.....	70
Tabla 22 ¿El personal a su cargo se involucra de manera responsable para el cumplimiento de Compromisos de Desempeño?.....	71
Tabla 23 ¿El personal a su cargo evidencia que realiza un trabajo adecuado y organizado que le permite ahorrar recursos, tiempo y dinero?	72
Tabla 24 ¿El personal a su cargo cumple con su trabajo de acuerdo a los objetivos institucionales?	73
Tabla 25 Clima organizacional en la UGEL – Junín.....	74
Tabla 26 Desempeño laboral en la UGEL – Junín.....	74
Tabla 27 La dimensión: Comunicación del Clima organizacional en la UGEL – Junín	74
Tabla 28 La dimensión: Condiciones laborales del Clima organizacional en la UGEL – Junín	76
Tabla 29 La dimensión: Crecimiento y Desarrollo del Clima organizacional en la UGEL – Junín.....	77
Tabla 30 La Variable: Clima organizacional en la UGEL – Junín.....	78
Tabla 31 La dimensión: Comportamiento del desempeño laboral en la UGEL – Junín	79
Tabla 32 La dimensión: Productividad del desempeño laboral en la UGEL – Junín	80
Tabla 33 La Variable: Desempeño laboral en la UGEL – Junín.....	81
Tabla 34 Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral	82

Tabla 35 Correlación entre comunicación y desempeño laboral	83
Tabla 36 Correlación entre las condiciones laborales y desempeño laboral	85
Tabla 37 Correlación entre el crecimiento y desarrollo y desempeño laboral	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Su jefe inmediato superior se comunica con usted con mucha soltura y amigablemente?	48
Figura 2 ¿Su jefe le permite hablar de temas laborales sin interrupciones? 50	
Figura 3 ¿Su jefe le envía mensajes fáciles de entender e interpretar?	51
Figura 4 ¿Su jefe le comunica con claridad, los trabajos que debe cumplir en su debida oportunidad?	52
Figura 5 ¿Existe un ambiente de trabajo adecuado (iluminación, temperatura e higiene)?	53
Figura 6 ¿La entidad le proporciona el mobiliario y equipamiento apropiados que permiten trabajar con comodidad?.....	55
Figura 7 ¿La remuneración está acorde al cargo que desempeña?.....	56
Figura 8 ¿Recibe algún incentivo económico por el cargo que ocupa?.....	57
Figura 9 ¿La entidad le brinda algún reconocimiento por los logros alcanzados?.....	58
Figura 10 ¿Existen oportunidades de ascenso en la entidad?	59
Figura 11 ¿La institución brinda las capacitaciones necesarias?	60
Figura 12 ¿La institución promueve la generación de ideas creativas o innovadoras para mejorar las labores?.....	61
Figura 13 ¿El personal a su cargo participa activamente en los trabajos en equipo?	62
Figura 14 ¿El personal a su cargo tiene la predisposición de cooperar y ayudar a sus colegas en el trabajo?	63
Figura 15 ¿El personal a su cargo cumple con el horario establecido?.....	64
Figura 16 ¿El personal a su cargo asiste puntualmente a las reuniones y asistencias técnicas convocadas?.....	65
Figura 17 ¿El personal a su cargo cumple responsablemente las funciones asignadas?	66

Figura 18 ¿El personal a su cargo asume con responsabilidad las acciones negativas que realizó?	67
Figura 19 ¿El personal a su cargo tiene iniciativa para realizar los trabajos, sin exigencia de usted?	68
Figura 20 ¿El personal a su cargo demuestra iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado?	69
Figura 21 ¿El personal a su cargo cumple las metas establecidas, de acuerdo a las funciones inherentes a su cargo?.....	70
Figura 22 ¿El personal a su cargo se involucra de manera responsable para el cumplimiento de Compromisos de Desempeño?.....	71
Figura 23 ¿El personal a su cargo evidencia que realiza un trabajo adecuado y organizado que le permite ahorrar recursos, tiempo y dinero?	72
Figura 24 ¿El personal a su cargo cumple con su trabajo de acuerdo a los objetivos institucionales?	73
Figura 25 La dimensión: Comunicación del Clima organizacional en la UGEL – Junín	75
Figura 26 La dimensión: Condiciones Laborales del Clima organizacional en la UGEL – Junín.....	76
Figura 27 La dimensión: Crecimiento y desarrollo del Clima organizacional en la UGEL – Junín.....	77
Figura 28 La Variable: Clima organizacional en la UGEL – Junín	78
Figura 29 La dimensión: Comportamiento del desempeño laboral en la UGEL – Junín	79
Figura 30 La dimensión: Productividad del desempeño laboral en la UGEL – Junín	80
Figura 31 La Variable: Desempeño laboral en la UGEL – Junín	81

RESUMEN

El presente estudio lleva como título: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL JUNÍN – 2023", la cual tiene como objetivo el de Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín.

El estudio fue desarrollado con enfoque cuantitativo y nivel descriptivo correlacional, se planteó bajo el diseño de tipo no experimental de corte transversal, teniendo como base de estudio a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, durante el año 2023. La población y la muestra fueron las mismas, utilizando dos instrumentos a fin de poder recopilar los datos: cuestionario para identificar el clima organizacional y la ficha de evaluación de desempeño laboral de la entidad, los cuales fueron analizados y comprobados estadísticamente, después de aplicar el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se ha identificado que el clima organizacional, la comunicación, las condiciones laborales, y el crecimiento y desarrollo en la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, tienen una relación sólida con el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad, concluyendo que existe una relación directa del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín en el año 2023. Esto constituye la base para que se pueda mejorar algunos factores que influyen en el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, los cuales servirán para que el desempeño de los trabajadores también mejore.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño, labor, trabajadores, Unidad, gestión.

ABSTRACT

The present study is entitled: "ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK PERFORMANCE OF THE WORKERS OF THE LOCAL EDUCATIONAL MANAGEMENT UNIT JUNÍN - 2023", which has the objective of determining the relationship between the Organizational Climate and the work performance of the workers of the Junín Local Educational Management Unit.

The study was developed with a quantitative approach and a descriptive correlational level, it was proposed under a non-experimental cross-sectional design, based on the workers of the Junín Local Educational Management Unit, during the year 2023. The population and the sample were the same, using two instruments in order to collect the data: questionnaire to identify the organizational climate and the entity's work performance evaluation sheet, which were analyzed and statistically verified, after applying the correlation coefficient Spearman's Rho.

According to the results obtained, it has been identified that the organizational climate, communication, working conditions, and growth and development in the Junín Local Educational Management Unit, have a solid relationship with the job performance of the entity's workers. , concluding that there is a direct relationship of the Organizational Climate with the Labor Performance of the workers of the Junín Local Educational Management Unit in the year 2023. This constitutes the basis for improving some factors that influence the organizational climate in the Unit of Junín Local Educational Management, which will serve to improve the performance of workers as well.

Keywords: Organizational Climate, Performance, work, workers, Unit, management.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL JUNIN – 2023”, se realizó con el propósito de determinar la relación que tienen dichas variables, ya que año tras año, hay cambios de personal que conllevan a nuevos intercambios de comunicación y a nuevas necesidades, lo cual hace que el Clima Organizacional varíe en el tiempo y por ende el Desempeño Laboral también varía.

El estudio está compuesto por cinco capítulos que lo detallo a continuación:

En el primer capítulo se hace una descripción del problema de investigación, la formulación del problema con sus respectivos objetivos, justificando a la vez la presente investigación, detallando las limitaciones que se podría presentar y la viabilidad del mismo.

En el segundo capítulo me aboco a detallar los antecedentes a nivel internacional, nacional y local, relacionado al presente estudio de investigación, se define de manera detallada las dos variables de estudio con sus respectivas dimensiones e indicadores y se conceptualiza algunos conceptos relevantes, relacionadas a la investigación. En este mismo capítulo se plantean las Hipótesis respectivas, a nivel general y a nivel específico, mencionando, por último, las variables y la operacionalización de las mismas.

En el tercer capítulo se trata sobre la metodología de la investigación, indicando el tipo de la misma, el enfoque, alcance y diseño que se está utilizando, para aplicarlo a la muestra, que es la misma que la población, por ser pequeña (29), utilizando las técnicas más apropiadas, como el Excel y el Statistics GradPack y Faculty Packs (SPSS), para que en el presente estudio se obtenga los resultados más pertinentes.

En el cuarto capítulo se realizó el análisis e interpretación de los resultados obtenidos por medio de las técnicas aludidas, así como también se

realizó la contrastación de las hipótesis, a nivel de hipótesis nula y alterna, a nivel general y específica.

En el quinto capítulo se realizó la discusión de resultados, comparando los de este estudio de investigación, con otros mencionados dentro de este estudio, lo cual existió una semejanza que determina la relación directa que se tiene de las variables en estudio.

Por último, se detalla las conclusiones a que se llegó del presente estudio y las recomendaciones que se brinda para mejorar el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Según Cruz (2018), menciona que es de mucha importancia prestar atención al clima organizacional que se tiene en la entidad, ya que esto puede favorecer a incrementar o reducir el rendimiento de ella. Si los trabajadores se sienten reconocidos e integrados a la entidad, es considerablemente posible que sean muy eficientes a la hora de trabajar; agrega que, según un estudio realizado por The Conference Board, solamente el 45% de los empleados de Estados Unidos se encuentran complacidos en la plaza laboral que ejecutan, cuando hace 26 años el 61% de los trabajadores se hallaban gustosos. Esto deduce que la mayoría de personas no están contentos en las compañías donde laboran y este indicador se eleva a diario.

Según Gonzales et al. (2021) mencionan que las organizaciones, ya sean públicas o privadas, están sujetas a cambios constantes y a una competencia constante, lo que hace que la gestión del talento dentro de una organización sea un factor de gestión complejo. Por ello, es positivo y se propone como determinante la relación entre los objetivos organizacionales, las características y las personas. Todos los recursos, incluidos los recursos financieros, técnicos, materiales e incluso comerciales, son relevantes y dominantes en el desarrollo de la capacidad para fomentar la emergencia. Sin embargo, en ausencia de factores internos robustos como la cultura, la comunicación, el liderazgo y el clima de trabajo, pueden afectar la dinámica de trabajo social de los empleados, y concluye que en las organizaciones públicas sobresale la existencia de factores que afecta indiscutiblemente el desarrollo del clima laboral, pues los estudios identificados y analizados con anterioridad refieren que los estilos de dirección ocasionan asiduamente la rotación de los directivos, lo que equivale a una varianza de planes, proyectos y programas establecidos inicialmente en la empresa.

González y Morales (2020) mencionan que en la actualidad, las entidades públicas de distintos sectores económicos se preocupan por

diferentes factores. Estos factores evitan que las instituciones sean más eficientes y uno de ellos es el clima organizacional que influye de diversas formas al desempeño laboral y, por ende, a las metas u objetivos que se persiguen.

En la ciudad de Junín, en gran parte de las entidades públicas, se percibe que el clima organizacional no es el más adecuado, por lo que su influencia en el desempeño laboral se ve mermado, debido a que en las mencionadas entidades laboran personas provenientes de distintas regiones, quienes en muchos casos son contratados por favores políticos y amicales; lo cual conlleva al malestar del personal permanente, ya que se trae gente foránea cuando existen personas dentro de la provincia, muchas veces mejor preparadas para desempeñar los distintos cargos y en muchos casos contratados sin el perfil requerido, provocando que algunos trabajadores estables o nombrados en las entidades, no brinden las facilidades necesarias a los mencionados trabajadores, perjudicando el normal desarrollo de las labores administrativas y por ende la demora en la entrega de algunos trabajos, incumplimiento en algunos casos los compromisos que se asumieron, lo que ocasiona la falta de trabajo en equipo y la disminución de la productividad.

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Junín, de acuerdo a su estructura organizacional, está compuesto por Órganos y Unidades Orgánicas, que en su mayoría son trabajadores docentes pertenecientes a la Unidad Orgánica del Área de Gestión Pedagógica, quienes tienen como una de sus funciones principales, el de regular, asesorar, monitorear, supervisar y evaluar la gestión pedagógica de las Instituciones, Programas Educativos y Presupuestales de su jurisdicción, fortaleciendo su autonomía institucional. Asimismo, desempeñan sus labores en coordinación con los trabajadores administrativos de las otras Unidades orgánicas en lo que respecta a sus requerimientos, para que realicen sus labores de monitoreo, capacitación, concursos y labores administrativas, como también para solicitar asesoría, remisión de documentos a diferentes instancias públicas y privadas. Del mismo modo, dentro del Órgano de Administración Interna de Asesoramiento y del Órgano de Administración Interna de Apoyo, trabajan personal

administrativo, dentro de los alcances del D. Leg. N° 276 y 1057, quienes, en muchos de los casos, realizan capacitaciones, monitoreos, supervisiones y otras actividades, de acuerdo a sus funciones específicas. La mayor parte de las actividades mencionadas, por cualquiera de los integrantes de los Órganos de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, requieren del uso de muchos bienes y servicios, y en algunos casos, de la participación en algunas de las actividades de trabajadores de más de un Órgano, para lo cual se requiere de las coordinaciones pertinentes, para poder planificar y organizar algunos eventos (Seminarios, Charlas, Asistencias Técnicas, Capacitaciones, etc). Por otro lado, para realizar alguna actividad, la Jefatura de Administración no orienta de una manera correcta a los trabajadores usuarios, para que los Planes que se deben presentar, se rijan de acuerdo a lo estipulado en las normas legales vigentes, en lo que corresponde a Abastecimiento (Términos de Referencia, entre otros), trayendo como consecuencia, la devolución de los Planes con las observaciones, para la subsanación respectiva y en gran parte de ellos son devueltos más de una vez, todo esto por falta de claridad en la comunicación, ocasionando la incomodidad de los trabajadores y por ende incidiendo en el desempeño laboral, que en cierta medida, propicia para que en las posteriores actividades, se sigan presentando Planes no adecuados a falta de una buena orientación general. Asimismo, gran parte de los trabajadores administrativos perciben sus remuneraciones por debajo de lo que perciben los Especialistas en Educación y Jefe del Área de Gestión Pedagógica, trayendo consigo algún malestar por parte de ellos; ya que el Gobierno sólo se preocupa en gran parte por el incremento remunerativo del personal inmerso dentro de la Carrera Pública Magisterial (Director de UGEL, Director y Jefe de Gestión Pedagógica, Especialistas en Educación, Directivos, personal jerárquico y profesores), dejando de lado al personal administrativo que están inmersos dentro de los alcances del D. Leg. N° 276 y 1057. Los últimos trabajadores mencionados, pese a que perciben sus remuneraciones por debajo de los demás, cumplen con la entrega de sus trabajos de manera oportuna, ya que normalmente se trabaja con plazos establecidos y cada uno de ellos asumen sus responsabilidades desde la firma de sus contratos o en algunos casos, con el nombramiento y encargaturas asumidas, reflejándose dicho cumplimiento con documentos remitidos por parte del Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación entre otros, con las felicitaciones respectivas. En el caso de

algunos de los trabajadores de la Carrera Pública Magisterial, pese a tener una mejor remuneración, no cumplen sus labores de manera responsable, sólo realizando el monitoreo más no el acompañamiento, que es necesario para la mejora en la educación de nuestra provincia y a nivel nacional.

Por otro lado, la UGEL brinda a todos sus trabajadores el equipamiento y mobiliario adecuados para que todos los trabajos administrativos, se realicen de una manera adecuada, sólo teniendo el inconveniente de no contar con un servicio de Internet fluido por el lugar donde está ubicada la sede administrativa, trayendo consigo en algunos casos, del retraso en la entrega de alguna información requerida y en otros, utilizando el internet personal de cada uno de los trabajadores para obtener los resultados deseados.

Por último, los trabajadores en algunos casos, reciben el reconocimiento de felicitación verbal por parte de la Dirección por el cumplimiento de Compromisos de Desempeño, que está contemplado dentro de las funciones que cada uno de ellos realizan, motivando en cierta medida de mejorar en los posteriores compromisos, quedando pendiente del reconocimiento de manera escrita o con Resolución de felicitación, sobre los logros alcanzados, pese a que dichos documentos no son evaluados para posibles ascensos, rotaciones o reasignaciones del personal administrativo. Y con respecto a las capacitaciones para mejorar las labores administrativas, se realiza a nivel del Ministerio de Educación, a través de Edutalentos y de Perueduca, con invitaciones que hacen llegar para una probable inscripción y así mejorar las funciones inherentes al cargo; pero de parte de la misma UGEL no se propicia capacitación alguna al personal administrativo de la sede administrativa, pese a que está estipulado en el D. Leg. N° 276 y su Reglamento.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera se relaciona la comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023?
- ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023?
- ¿De qué manera se relaciona el crecimiento y desarrollo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023.
- b. Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023.
- c. Determinar la relación entre el crecimiento y desarrollo, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Hernández y Mendoza (2018) mencionan con respecto a la justificación de la investigación “Señala el para qué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (p. 45).

Hernández et al. (2014) asumen que “Además de los objetivos y las preguntas de investigación, es necesario justificar el estudio mediante la exposición de sus razones (el para qué del estudio o porqué debe efectuarse)” (p. 40).

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta investigación sirvió para agregar, ampliar y mejorar el aprendizaje y las ideas conocidas sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, ya que se estudian de manera incompleta y general, pudiendo ser utilizados para comentar, crear y reforzar teorías formuladas por diferentes autores, especialistas en el tema. Del mismo modo, fue concebible conocer la conducta de las variables investigadas y la conexión entre ellas. Por último, se propuso ideas, recomendaciones y/o hipótesis para futuras investigaciones.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El objetivo de estudio, se logró gracias al uso de dos instrumentos de medición mediante el estudio de las bases teóricas de las variables y de esta manera se pudo identificar las dimensiones e indicadores para la variable del clima organizacional y desempeño laboral. Seguidamente nuestros instrumentos fueron aplicados a la muestra poblacional. Asimismo, pasaron por la prueba estadística de validez y confiabilidad.

También, esta investigación sirvió para demostrar la hipótesis y formular aportes tanto científicos como tecnológicos.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La presente investigación sirvió de aporte en la mejora del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Junín y asimismo optimizará el desempeño laboral de los trabajadores de la aludida entidad pública.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Como la UGEL Junín, es una de las más pequeñas a nivel regional, el número de trabajadores también es reducido, por lo que se tiene una relación de trabajo más personalizada y no se tuvo oposición alguna para obtener información de los mencionados.

Por otro lado, hubo algunos trabajadores que no respondieron de manera verídica las encuestas; asimismo, la totalidad de Especialistas en Educación por realizar sus labores de Monitoreo y Acompañamiento, alcanzaron las encuestas rellenas, luego de varios días de entregado las mismas.

Por último, se tuvo algunos trabajadores que no entendieron ciertas preguntas planteadas, lo cual en cierta medida, hizo variar los resultados esperados.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Para la ejecución de la presente investigación se dispuso de información actualizada de primera mano, ya que se contó con la predisposición de todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, al realizar la encuesta pertinente, como también se contó con los instrumentos necesarios para que el presente trabajo se concluya de una manera satisfactoria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Zans (2017) en su tesis titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016” para la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, cuyo objetivo fue “Analizar El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016”, concluye: “Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar”.

Alvis (2020) en su tesis titulada “Revisión documental: La relación de clima organizacional y desempeño en los trabajadores entre 2010 y 2020 en países Latinoamericanos”, para la Universidad Antonio Nariño de Bogotá, Colombia, cuyo objetivo general fue “Determinar la relación existente entre clima organizacional y desempeño en los trabajadores a partir de una revisión documental, entre 2010 y 2020 en países Latinoamericanos”, concluye: “Se pudo determinar que existe una relación entre el clima organizacional y desempeño de los trabajadores, entre 2010 y 2020 en países Latinoamericanos. Dejando en evidencia que un clima organizacional óptimo llega a influir positivamente en sus trabajadores, el cual se verá reflejado en sus objetivos institucionales”.

Jiménez (2021) en su tesis titulada “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad de Ambato” para la Universidad

Técnica de Ambato, Ecuador, cuyo objetivo general fue “Determinar como el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato”, concluye: “El estudio realizado en el Gad Municipalidad de Ambato con la aplicación del cuestionario de los investigadores Koys y Decottis (1991), nos ha permitido conocer los factores que inciden negativamente en el clima organizacional como punto débil se identifica al reconocimiento, la mayor parte de colaboradores indican que la única vez que se habla del rendimiento es cuando se cometen errores, la falta de reconocimiento genera desmotivación y disminuye el desempeño laboral; otro factor que influye negativamente es la presión, se ha identificado de gran parte de los colaboradores sufren de estrés laboral, cansancio y agotamiento por último podemos mencionar que la equidad que se maneja no es la más adecuada se tiene la percepción de existir favoritismo por ciertos miembros del equipo de trabajo”

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Abarca (2018) en su tesis titulada “El Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura - 2016” para la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú, cuyo objetivo general fue “Demostrar la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura - 2016”, concluye: “Según la hipótesis 1, donde se obtiene una Sig. asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde los comportamientos influyen significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores, con una correlación positiva media del 68,9%, entre los comportamientos y la satisfacción laboral”.

Araujo (2019) en su tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Dirección Regional De Transportes - Región Junín - Período 2018” para el Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN), Lima, Perú, cuyo objetivo general fue “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la Dirección Regional de

Transportes de la Región Junín – Período 2018”, concluye: “Existe directa y significativa relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín - Período 2018, aseveración que se hace para un 95% de nivel de confianza, con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ confirmándose que los puntajes de nuestras variables se correlacionan significativamente, al demostrarse la hipótesis alterna se comprueba la validez de la hipótesis general de la investigación, considerando el uso de la prueba no paramétrica rho de Spearman debido a la naturaleza de correspondencia que representan clima organizacional y el desempeño laboral, propiamente determinado por las dimensiones descritas por las relaciones humanas, procesos internos y sistemas abiertos como elementos sustanciales”.

Cárdenas (2020), en sus tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Churcampa – 2019” para la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima, Perú, cuyo objetivo general fue “Demostrar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Churcampa – 2019”, concluye: “Considerando los resultados obtenidos se concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Churcampa”

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Armillon (2021), en su tesis titulada “El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún - 2020” para la Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú, cuyo objetivo general fue “Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020”, concluye: “Los resultados de la prueba Spearman implicar concluir que existe correlación significativa entre las variables, clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún, debido a que el coeficiente dio un valor de 0,407 (correlación positiva moderada) y un nivel de significancia menor que 0,05”.

Pisco (2021), en su tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021”, Huánuco, Perú, cuyo objetivo general fue “Determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021”, concluye: “Se ha determinado que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021. ($p=0.000<0.05$), Donde, la mayoría de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín considera que el nivel de clima organizacional tiene un nivel regular (64.5%) y el desempeño laboral en nivel medio (88.3%)”.

Asca (2020), en su tesis titulada “Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Dirección General de Administración de la Unheval, Huánuco – 2019”, Huánuco, Perú, cuyo objetivo general fue “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Dirección General de Administración de la UNHEVAL”, concluye: “De acuerdo al objetivo general, que busca determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral, el estudio halló un valor $\chi^2=158,34$ y un p valor=0,000 ($p<0,05$). De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: El clima organizacional tiene relación significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección General de Administración de la UNHEVAL, Huánuco – 2019”.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. DEFINICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Peña (2018) menciona que “El Clima Organizacional es: una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la organización” (p. 24).

García et al. (2020), deducen que desde la metáfora del “clima” “hace referencia preliminarmente al conjunto de características que constituyen el ambiente de trabajo que rodea a los individuos que trabajan en una organización” (p. 12).

Las percepciones del clima organizacional reflejan la cultura de una empresa e influyen en el desempeño y la satisfacción de los empleados. Esto se refleja en la satisfacción del cliente y las opiniones sobre el desempeño de la organización (Piñeyro y Aragón, 2018).

El clima organizacional está íntimamente relacionado con el nivel de motivación de sus miembros. Cuando esta es alta, se potencia el clima organizacional, lo que conduce a relaciones de satisfacción, aliento, interés y cooperación. Sin embargo, si la motivación entre los miembros es baja debido a la frustración y las barreras a la satisfacción, el clima organizacional tiende a deteriorarse. Se expresa en conflictos frontales con las organizaciones (como huelgas y manifestaciones) por depresión, apatía, indiferencia, descontento, etc., y en casos extremos, agresión, motines, descontento, etc. (Chiavenato, 2017).

2.2.2. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

2.2.2.1. COMUNICACIÓN

Chiavenato (2017) menciona que “La comunicación es el proceso que une a las personas para compartir sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas. En toda comunicación existen por lo menos dos personas: la que envía un mensaje y la que la recibe” (p. 50).

La comunicación es un elemento fundamental para entender el clima organizacional. La Escuela de Palo Alto, basándose en una de sus principales luminarias, Paul Watzlawick (1963:78), definió la comunicación como el proceso social de construcción de significado que es esencial para todos los seres humanos. Además, una de las suposiciones más importantes del autor fue el axioma de que “es

imposible no comunicarse” (Piñeyro y Aragón, 2018, p. 47).

Weihrich et al. (2022), mencionan que “La comunicación es particularmente importante para la función de dirigir: significa que un emisor transmite información a un receptor, y que este la comprenda” (p. 426).

a) Fluidez en la Comunicación

Stoner et al. (1996) mencionan que “La comunicación es el fluido vital de una organización y los errores de comunicación han producido, en más de una organización, daños equivalentes a los de una lesión cardiovascular” (p. 574).

La investigación en comunicación organizacional tiene como objetivo crear entornos de trabajo en los que las conexiones laborales y personales sean fluidas y las tareas se puedan realizar de la manera más productiva posible. Para que esta comunicación sea más efectiva, se deben considerar varios factores: interferencia, conciencia o desconocimiento de los propios pensamientos, claridad del mensaje que se transmite, consideración por la otra parte, paciencia e intención a la flexibilidad (Piñeyro y Aragón, 2018).

b) Claridad en la Comunicación

Volviendo al rol de la información, esta es la variable que posibilita el éxito del proceso de comunicación de una organización. Si es claro y conciso, es más probable que lo interpreten correctamente y que complete su tarea de manera más efectiva (Piñeyro y Aragón, 2018).

Los gerentes deben aprender a enviar mensajes claros y completos. Un mensaje es claro si puede ser fácilmente entendido e interpretado por el destinatario, y completo si contiene toda la información necesaria para que el remitente y el destinatario lleguen a un entendimiento común. Para enviar mensajes que tengan

ambas características, los administradores deben aprender a anticipar cómo interpretarán los mensajes de los destinatarios y ajustarlos para eliminar las fuentes de malentendidos y confusión (Jones y George, 2010).

2.2.2.2. CONDICIONES LABORALES

Las malas condiciones laborales son otro grupo de factores estresantes. Las temperaturas extremas, el ruido excesivo y la iluminación excesiva o inadecuada, la radiación y la contaminación del aire son solo algunos ejemplos de condiciones de trabajo que pueden estresar a los empleados (Hellriegel y Slocum, 2009).

En el mundo del siglo XXI, con condiciones de trabajo cambiantes y una creciente movilidad internacional de los empleados, existe una necesidad general de las personas que sean flexibles, se adapten fácilmente a diferentes entornos culturales y estén dispuestas a cambiar su lugar de residencia (Werther y Davis, 2008).

Las condiciones de trabajo son un conjunto de elementos o factores en la relación entre un empleado y su empresa. Este concepto se relaciona, entre otras cosas, con las condiciones, la seguridad y la calidad del lugar del trabajo, buscando su bienestar, la salud de nuestros empleados, horario de trabajo, en su salario y contenido emocional, y sus vacaciones.

a) Condiciones Ambientales

Chiavenato (2017) menciona que “Al hablar de las condiciones ambientales de trabajo nos referimos a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización. Esto es, al ambiente físico del empleado mientras desempeña su función” (p. 285).

Piñeyro y Aragón (2018) establecen algunos elementos a tomar en cuenta como “Condiciones de infraestructura tales como la iluminación, el ruido, la temperatura, la higiene y el confort

material, entre otros factores, y la protección de la integridad física y mental del trabajador en el entorno donde ejecuta sus tareas (p. 42).

Las condiciones ambientales varían mucho de una oficina a otra y de una entidad a otra. Además, existe evidencia de que incluso cambios relativamente pequeños en la temperatura, el ruido, la iluminación o la calidad del aire pueden tener un impacto medible en el desempeño y las actitudes de los empleados (Amorós, 2007).

Wayne (2010) menciona que “La definición de las condiciones de trabajo se ha ampliado considerablemente a lo largo de los años. En la actualidad, el aire acondicionado y la existencia de un lugar de trabajo razonablemente seguro y saludable se consideran aspectos necesarios” (p. 324).

b) Remuneraciones e Incentivos

Wayne (2010) menciona que “El término remuneración, como se usa en este libro, incluye todas las recompensas que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios” (p. 7).

El dinero puede ser un motivador muy efectivo para ser productivo. Ahí es cuando las personas se dan cuenta de que cuando aumentan su esfuerzo, en realidad obtienen más recompensas financieras. El problema con muchos planes de remuneración es que las personas no sienten esa relación y sienten que la remuneración se basa en criterios irrelevantes como la edad, el nivel de educación, el desempeño anterior o simplemente la suerte o la buena voluntad (Chiavenato, 2017).

2.2.2.3. CRECIMIENTO Y DESARROLLO

Weirich et al. (2022) infieren que “Crecer. Este factor está íntimamente relacionado tanto con la necesidad humana de sentirse competente como con la de obtener logros y poder desarrollarse” (p. 378).

Weirich et al. (2022) mencionan que “En el trabajo pueden encontrarse muchas oportunidades de desarrollo. Los empleados a quienes se capacita aprenden mientras contribuyen al logro de las metas de la empresa” (p. 326).

El hombre es el único elemento que puede orientarse y desarrollarse a sí mismo. Por lo tanto, tienen un enorme potencial de crecimiento. Por lo tanto, necesitamos un subsistema de desarrollo de recursos humanos que incluya capacitación (nivel micro) y desarrollo organizacional (nivel macro) (Chiavenato, 2017).

Weirich et al. (2022) afirman que “El desarrollo organizacional es un enfoque sistémico, integrado y planeado para mejorar la eficacia de grupos de personas y de toda una organización o unidad organizacional” (p. 324).

a) Reconocimiento

Robbins y Judge (2009), mencionan que “La teoría del reforzamiento entra en el modelo con el reconocimiento de que las recompensas de la organización refuerzan el desempeño del individuo” (p. 200).

Los programas de reconocimiento van desde agradecimientos personales y espontáneos hasta actividades formales de alto perfil que fomentan comportamientos específicos y definen claramente los procedimientos para obtener el reconocimiento. Algunos estudios muestran que los incentivos financieros aumentan la motivación a corto plazo, mientras que los incentivos no monetarios aumentan la motivación muchas veces a largo plazo (Robbins y Judge, 2009).

Hellriegel y Slocum (2009) manifiestan que “El reconocimiento ayuda a establecer credibilidad y refuerza las competencias recién adquiridas de una persona” (p. 105).

Reconocimientos y recompensas: salarios, beneficios, incentivos que reflejan el reconocimiento por el buen trabajo, etc. Las personas esperan que su desempeño sea reconocido y recompensado. Esto actúa como un refuerzo positivo para mejorar tu desempeño y hacerte sentir bien con lo que estás haciendo (Chiavenato, 2009).

b) Desarrollo Profesional

Wehrich et al. (2022) mencionan que “El término desarrollo profesional del administrador se refiere a los programas a largo plazo, orientados al futuro, y a los progresos que una persona realiza para aprender a administrar” (p. 324).

La formación es un proceso educativo de corta duración aplicado de forma sistemática a través del cual las personas adquieren conocimientos y desarrollan habilidades y competencias en base a unos objetivos definidos. La formación incluye la transferencia de conocimientos específicos relacionados con el trabajo, actitudes hacia aspectos organizativos, tareas y entornos, y el desarrollo de habilidades y competencias (Chiavenato, 2017).

Peña (2018), aduce que “Encuestas de clima laboral revelan qué tan satisfechos están tus empleados con sus oportunidades de desarrollo profesional brindándote ideas para futuras capacitaciones o beneficios (esta información se llevaría muy bien con los resultados de tus evaluaciones de desempeño)” (p. 43).

2.2.3. DEFINICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2017) menciona que “El desempeño (performance) es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización” (p. 206).

Se agrega que: Los principales objetivos del desempeño están orientados a mejorar los siguientes aspectos:

1. Calidad: Producción absolutamente libre de defectos, entrega de productos y servicios dentro de las especificaciones.
2. Rapidez: rapidez y entrega rápida.
3. Confiabilidad: Producción precisa y entrega segura y confiable.
4. Flexibilidad: A través de la capacidad de mejorar e innovar continuamente los productos y servicios.
5. Costo: producción de bajo costo para asegurar precios bajos y altos márgenes de ganancia.

La evaluación del desempeño es la evaluación del desempeño y la contribución de un empleado en un puesto a la organización. La retroalimentación del desempeño es el proceso mediante el cual los gerentes comparten información de las revisiones del desempeño con los subordinados, dándoles la oportunidad de reflexionar sobre su desempeño y planificar juntos planes para el futuro (Jones y George, 2010).

Wehrich et al. (2022) mencionan que “La evaluación debe medir el desempeño que se lleva a cabo para alcanzar metas y desarrollar planes” (p. 300).

Chiavenato I. (2017) menciona que “En casi todas las organizaciones, el jefe de línea asume la responsabilidad del desempeño de los miembros de su equipo y su evaluación” (p. 211).

La evaluación del desempeño lo realizará cada uno de los Jefes de las Áreas correspondientes.

2.2.4. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

2.2.4.1. COMPORTAMIENTO

El comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que hacen las personas dentro de una organización y cómo su

comportamiento afecta su desempeño. Además, debido a que el CO examina específicamente situaciones relacionadas con el empleo, enfatiza que el comportamiento está relacionado con el trabajo, el ausentismo, la rotación de empleados, la productividad, el desempeño humano y la gestión (Robbins y Judge, 2009).

Robbins y Judge (2009) mencionan que “cualquier análisis del efecto del diseño organizacional sobre el comportamiento del trabajador tiene que tomar en cuenta las diferencias individuales. Para ilustrar esto, consideremos las preferencias de los empleados por la especialización del trabajo, extensión del control y centralización” (p. 539).

a) Trabajo en Equipo

Sotomayor (2015) menciona que “El trabajo en equipo es lo que prevalece en la ejecución de actividades y sus resultados son obvios, más eficiencia, efectividad y economía, por ello la aceptación, continuidad y mejora de esa forma de trabajar” (p. 192).

Chiavenato (2017) menciona que “El trabajo en equipo debe constituir la etapa crítica para generar, difundir, desarrollar, adaptar y aplicar de forma rentable el conocimiento. Los líderes de líderes deben incentivar, comunicar, motivar y orientar a las personas para que esto ocurra” (p. 394).

Wayne (2010) menciona que “Si el trabajo en equipo es esencial, hay que convertirlo en un criterio para evaluar a los empleados; una colaboración gratificante motivará el trabajo en equipo” (p. 246).

Blas (2014) menciona que “El trabajo en equipo crea una atmósfera psicológica segura que hace que los miembros del grupo tengan una tendencia innovadora. Trabajar en equipo brinda satisfacción en la vida profesional” (p. 111).

b) Puntualidad

Según Chiavenato (2017), hace alusión a una lista de control para la evaluación del desempeño, dentro de los múltiples indicadores, está la Puntualidad, y dentro de la misma se debería considerar la excelente puntualidad, la puntualidad satisfactoria, la puntualidad regular y la evaluación negativa.

Chiavenato (2009) menciona que “Las normas de la organización, como el horario o la puntualidad, la asiduidad y el tiempo en el trabajo, adquieren un alto valor por sí mismas, independiente de los objetivos de la organización, a los cuales sustituyen gradualmente” (p. 69).

La puntualidad, es el valor que se le reconoce a la persona puntual, al que siempre hace en el momento preciso lo que se debe hacer. Es la disciplina de llegar a tiempo y de organizar los propios horarios y actividades para poder lograrlo.

c) Responsabilidad

La responsabilidad se refiere a la obligación de actuar y las consecuencias que de ella se derivan. La responsabilidad tiene tres dimensiones, incluida la discreción del trabajador, el impacto del trabajo en los resultados y el grado de impacto monetario del trabajo (Wayne, 2010).

Se entiende por responsabilidad social las acciones socialmente responsables de los miembros de la organización, las actividades caritativas y las obligaciones de éstos hacia la sociedad en su conjunto y más intensamente hacia los grupos o partes de ella con los que tiene mayores contactos (Chiavenato, 2017).

Chiavenato (2017) menciona que “La responsabilidad mutua es característica de las personas que cooperan entre sí para promover el propósito común del grupo” (p. 278).

d) Iniciativa

Iniciativa: el nivel de iniciativa de las personas puede cambiar a medida que aumentan su capacidad, madurez y confianza. Hay seis niveles de iniciativa: 1) Esperar la llamada, 2) Preguntar, 3) Recomendar, 4) Actuar inmediatamente e informar, 5) Actuar e informar regularmente, 6) Actuar solo.

Es importante compaginar el nivel de iniciativa con la capacidad de cada uno (Chiavenato, 2017).

Hellriegel y Slocum (2009) mencionan que “La iniciativa individual, la flexibilidad y la libertad fomentan el crecimiento y son alentadas y recompensadas” (p. 471).

2.2.4.2. PRODUCTIVIDAD

Wehrich et al. (2022) mencionan que “La productividad es el cociente productos-insumos dentro de un periodo con la consideración de la calidad. Esta definición se puede aplicar a la productividad de organizaciones, gerentes, personal de staff y otros trabajadores” (p. 508).

Chiavenato (2017) menciona que “La productividad es una cuestión de organización social: la mayor productividad no proviene de un trabajo más arduo, sino de una visión cooperativa asociada a la confianza” (p. 90).

La productividad es la relación que existe entre el producto del trabajo y los medios con los que cuentas para realizarlo. Suele medirse en unidades de tiempo y expresa la correspondencia entre el trabajo (horas de trabajo) y el producto finalizado.

a) Cumplimiento de metas

Chiavenato (2009) menciona que “La eficacia es el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos; en este caso lo más importante son los fines y los resultados” (p. 13).

Chiavenato (2009) aduce que “El cumplimiento del trabajo se basa en personas comprometidas, en la independencia que proviene de una perspectiva compartida de los propósitos organizacionales, que deriva en relaciones de confianza y respeto” (p. 352).

Jones y George (2010) mencionan que “A los líderes orientados a las tareas les interesa principalmente que sus subordinados tengan un desempeño de alto nivel y se enfoquen en el cumplimiento de las tareas” (p. 508).

Amorós (2007) menciona que “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo de personas con la finalidad de orientar sus esfuerzos hacia el cumplimiento de metas” (p. 158).

b) Eficiencia y Eficacia

Chiavenato (2017), menciona que “Eficacia es una medida normativa del logro de resultados, mientras que eficiencia es una medida normativa de la utilización de los recursos en los procesos” (p. 22).

Ser eficiente no sirve de nada, porque si sólo luchan por sus propios intereses, la organización juzgará negativamente a la persona y sus días estarán contados. Por el contrario, un individuo que sólo es eficaz trae resultados para la organización dejando de lado sus intereses personales, a su familia y su vida social. Es necesario ser eficaz para entregar resultados a la organización y eficiente para progresar en la vida (Chiavenato, 2017).

Werther y Davis (2008) mencionan que “Los elementos de eficiencia hacen hincapié en la productividad; los elementos conductuales se centran en las necesidades del trabajador” (p. 119).

Las consideraciones de eficiencia deben estar determinadas por el nivel educativo de los trabajadores existentes, la oferta relativa de mano de obra en el mercado laboral y las expectativas sociales que cada uno de ellos trae a su lugar de trabajo (Werther y Davis, 2008).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. AUTONOMÍA

Chiavenato (2017) menciona que “Autonomía: es el grado de independencia y de criterio personal para planear y realizar la labor. Asimismo, se refiere a la mayor autonomía e independencia para programar el trabajo, y seleccionar equipo y métodos o procedimientos” (p. 179).

2.3.2. CAPACITACIÓN

Chiavenato (2017) menciona que “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p. 330-331).

2.3.3. CULTURA ORGANIZACIONAL

Chiavenato (2017) menciona que “La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento de los miembros de una organización y dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales” (p. 72).

2.3.4. EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Chiavenato (2009) menciona que “El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos” (p. 6).

2.3.5. EQUIDAD

Según Jones y George (2010) mencionan que “De acuerdo con la teoría de la equidad, los gerentes pueden promover altos niveles de motivación si consiguen que las personas perciban que hay equidad en la organización, o que los resultados se distribuyen en proporción con los aportes. La equidad existe cuando una persona percibe que su propia

relación resultado-aporte es igual a la relación resultado-aporte de otra persona a la que tome como referencia. La inequidad motiva a las personas a tratar de restaurar la equidad” (p. 488).

2.3.6. EQUIPO

Wehrich et al. (2022) mencionan que “Un equipo se puede definir como un “...pequeño número de personas que poseen habilidades que se complementan y que están comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un planteamiento con el cual todos deben asumir su responsabilidad de rendir cuentas a los demás” (p. 418).

2.3.7. LIDERAZGO

Jones y George (2010) mencionan que “El liderazgo es el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre los demás, inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudarlos a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización” (p. 497).

2.3.8. MOTIVACIÓN

Jones y George (2010) mencionan que “La motivación puede definirse como las fuerzas psicológicas que determinan la dirección del comportamiento de una persona en una organización, su nivel de esfuerzo y su nivel de persistencia ante los obstáculos” (p. 463).

2.3.9. REMUNERACIÓN

Chiavenato (2017) menciona que “La remuneración se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales. Se trata básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización” (p. 242).

2.3.10. SENTIDO DE RESPONSABILIDAD

Chiavenato (2009) menciona que “El sentido de responsabilidad es la única dimensión válida como indicador del éxito en diversos puestos. Sirve para evaluar el desempeño e identificar a los empleados con tendencia al hurto y a los llamados delitos de cuello blanco” (p. 196).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HI: El Clima Organizacional tiene una relación directa con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- **Hi₁:** La Comunicación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, tiene una relación directa con el Desempeño Laboral.
- **Hi₂:** Las Condiciones Laborales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Junín, tiene una relación directa con el Desempeño Laboral.
- **Hi₃:** El Crecimiento y Desarrollo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Junín, tiene una relación directa con El Desempeño Laboral.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño Laboral

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Clima Organizacional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
CLIMA ORGANIZACIONAL (Variable Independiente)	Comunicación	Fluidez en la comunicación	¿Su jefe inmediato superior se comunica con usted con mucha soltura y amigablemente?
			¿Su jefe le permite hablar de temas laborales sin interrupciones?
		Claridad en la Comunicación	¿Su jefe le envía mensajes fáciles de entender e interpretar?
			¿Su jefe le comunica con claridad, los trabajos que debe cumplir en su debida oportunidad?
	Condiciones Laborales	Condiciones Ambientales	¿Existe un ambiente de trabajo adecuado (iluminación, temperatura e higiene)?
			¿La entidad le proporciona el mobiliario y equipamiento apropiados que permiten trabajar con comodidad?
		Remuneración e Incentivos	¿La remuneración está acorde al cargo que desempeña?
			¿Recibe algún incentivo económico por el cargo que ocupa?
	Crecimiento y Desarrollo	Reconocimiento	¿La entidad le brinda algún reconocimiento por los logros alcanzados?
			¿Existen oportunidades de ascenso en la entidad?
DESEMPEÑO LABORAL (Variable Dependiente)	Comportamiento	Trabajo en Equipo	¿El personal a su cargo participa activamente en los trabajos en equipo?
			¿El personal a su cargo tiene la predisposición de cooperar y ayudar a sus colegas en el trabajo?
		Puntualidad	¿El personal a su cargo cumple con el horario establecido?
			¿El personal a su cargo asiste puntualmente a las reuniones y asistencias técnicas convocadas?
		Responsabilidad	¿El personal a su cargo cumple responsablemente las funciones asignadas?
			¿El personal a su cargo asume con responsabilidad las acciones negativas que realizó?
		Iniciativa	¿El personal a su cargo tiene iniciativa para realizar los trabajos, sin exigencia de usted?
			¿El personal a su cargo demuestra iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado?
	Productividad	Cumplimiento de metas	¿El personal a su cargo cumple las metas establecidas, de acuerdo a las funciones inherentes a su cargo?
			¿El personal a su cargo se involucra de manera responsable para el cumplimiento de Compromisos de Desempeño?
		Eficiencia y eficacia	¿El personal a su cargo evidencia que realiza un trabajo adecuado y organizado que le permite ahorrar recursos, tiempo y dinero?
			¿El personal a su cargo cumple con su trabajo de acuerdo a los objetivos institucionales?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación realizada es del tipo aplicada. Se le denomina también activa o dinámica. Busca confrontar la teoría con la realidad. Es el estudio y aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas. Esta forma de investigación se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías. La investigación aplicada, movida por el espíritu de la investigación fundamental, ha enfocado la atención sobre la solución de teorías. Asimismo, concierne a un grupo particular más bien que a todos en general. Se refiere a resultados inmediatos y se interesa en el perfeccionamiento de los individuos implicados en el proceso de la investigación. (Quezada, 2019).

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque que se utilizó en el presente estudio de investigación, es el cuantitativo.

El enfoque cuantitativo utiliza la recopilación de datos para probar hipótesis, con base en mediciones numéricas y análisis estadísticos, para establecer modelos de comportamiento y probar teorías. Las hipótesis se crean antes de recopilar y analizar los datos, y la recopilación de datos se basa en mediciones. Debido a que los datos son el producto de mediciones, se expresan en números (cantidades) y se deben analizar utilizando métodos estadísticos. Después de todo, con la investigación cuantitativa se trata de explicar y predecir los fenómenos que se estudian, de buscar la regularidad y las relaciones causales entre los factores (Hernández et al., 2006)

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La investigación descriptiva, en general, es la base de la investigación correlacional, que a su vez proporciona información para la investigación explicativa que crea comprensión y está altamente

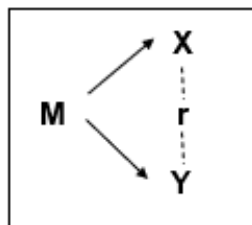
estructurada. La investigación realizada en un campo particular del conocimiento puede abarcar varios volúmenes en diferentes etapas de su desarrollo. Es posible que el estudio comience exploratorio, luego sea descriptivo y correlacional, y finalice con un explicativo (Hernández et al., 2006).

El nivel de la investigación que se utilizó es la DESCRIPTIVA CORRELACIONAL, donde se describió intencionalmente la variable independiente (Clima Organizacional) para relacionarla con la variable dependiente (Desempeño Laboral) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Junín.

3.1.3. DISEÑO

Hernández y Mendoza (2018) indican que “el término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que deseas con el propósito de responder al planteamiento del problema” (p. 150).

El presente trabajo es de tipo no experimental de corte transversal, ya que se realizó de acuerdo a situaciones existentes y en base a las observaciones, o medir variables tal como se dan en su contexto natural, que se realizó dentro de las Áreas de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, las mismas que fueron provocadas intencionalmente y de corte transversal o transeccional porque se recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único.



Donde:

X= Clima Organizacional

Y= Desempeño Laboral

M=Muestra

r = La relación entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Una población es el conjunto de todos los individuos (personas, cosas, animales, etc.) que contienen información sobre el fenómeno objeto de estudio. Representa una colección completa de elementos (sujetos, objetos, fenómenos o datos) que comparten algunas características comunes. Este es el mayor conjunto de elementos del que se puede tomar una muestra representativa para experimentos científicos. Una población representa un conjunto de elementos que forma parte de un grupo de estudio. Por tanto, se refiere a todos los elementos que se pueden incluir por separado en una encuesta. Una población se define por el propósito o el propósito central del estudio, no estrictamente por la ubicación, los límites geográficos u otras características únicas dentro del estudio (Quezada, 2019).

La población en la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, está delimitada por los 29 trabajadores que están distribuidos de acuerdo al Manual de Operaciones (MOP), en los Órganos de Dirección, de Administración Interna de Asesoramiento, de Administración Interna de Apoyo y De Línea, entre otros, los cuales no se menciona, porque no se cuenta con el personal suficiente de acuerdo al CAP Provisional.

DENOMINACIÓN	Nº
Directora	1
Jefe de Gestión Pedagógica	1
Especialistas en Educación	11
Asesor Legal	1
Jefe de Gestión Institucional, Presupuestario y Racionalizador	1
Planificador	1
Estadístico	1

Jefe de Gestión Administrativa y Tesorera	1
Contador	1
Jefe de Abastecimiento	1
Responsable de Almacén	1
Responsable en Patrimonio	1
Responsable en Pagaduría y Chofer	1
Jefe de Recursos Humanos, responsable de Remuneraciones y Pensiones, y del AIRHSP	1
Responsable de Nexus	1
Responsable de Escalafón, PDT Y Asistente Social	1
Proyectista	1
Secretaria de Dirección	1
Vigilante	1
TOTAL	29

3.2.2. MUESTRA

La muestra es una selección aleatoria de una parte de la población, es decir, un subconjunto que elegimos de la población. Una muestra, por su parte, consiste en un grupo reducido de elementos de dicha población, para los cuales se evalúan características específicas, generalmente con el fin de inferir dichas características el conjunto de la población (Quezada, 2019).

Para el presente estudio la población es pequeña y es factible acceder sin ningún inconveniente, es por ello que se trabajó con toda la población, lo cual corresponde a la muestra, teniendo como criterio el beneficio y la disponibilidad de la información necesaria que se obtuvo para la investigación.

Hernández (como se citó en Castro, 2003) expresa que “si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra” (p.69).

El tipo de muestra que se utilizó es la no probabilística, porque no dependió de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos significa utilizar uno o más instrumentos de medición para recopilar información relevante sobre las variables de interés en una muestra o en casos seleccionados (individuos, grupos, organizaciones, procesos, eventos, etc.). Los datos obtenidos constituyen la base del análisis. Sin datos no hay estudio. La recolección de datos implica la creación de un plan de procedimiento detallado que lo guiará para recopilar datos para un proceso específico (Hernández y Mendoza, 2018).

Para esta investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento el cuestionario, que es el más utilizado para recolectar datos, que consistió en varias preguntas con respecto al proyecto de investigación.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.4.1. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO

Para el presente proyecto de investigación se utilizó las siguientes herramientas informáticas:

- Microsoft Word: Es un procesador de textos de gran utilidad para el proceso de data y a su vez el adecuado planteamiento a utilizar en el proyecto de tesis.
- Microsoft PowerPoint: Es un programa de presentación que se utilizará para la presentación de las diapositivas durante la sustentación del proyecto de tesis.
- Para la recolección de datos y su posterior procesamiento, se utilizó el cuestionario, que consistirá en un cierto número de preguntas con respecto de una o más variables a medir.

3.4.2. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

- En esta etapa de la investigación, que se refiere al análisis e interpretación de la información, se desarrolló en base a instrumentos científicos que permitió analizar los datos recolectados de la muestra en forma colaborativa. Se utilizó la aplicación SPSS, Excel y Estadística descriptiva, para procesar los datos e información recolectada.
- SPSS: Contiene todos los análisis estadísticos basados en una matriz de datos, de la cual se seleccionó las opciones necesarias para el análisis respectivo.
- Excel: Es un programa de Microsoft Office, que permitió analizar, administrar y compartir información para una buena decisión. Este programa generó gráficas como el de barras, histogramas y otras; que se relacionan con la estadística descriptiva para un mejor análisis.
- Estadística descriptiva: Utilizada muy frecuentemente en los proyectos de investigación, mediante la distribución de frecuencias, con las cuales se pueden presentar histogramas o gráficas de pastel, entre otros.

Para los resultados obtenidos se utilizó el Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

➤ Dimensión 1: Comunicación

Tabla 1

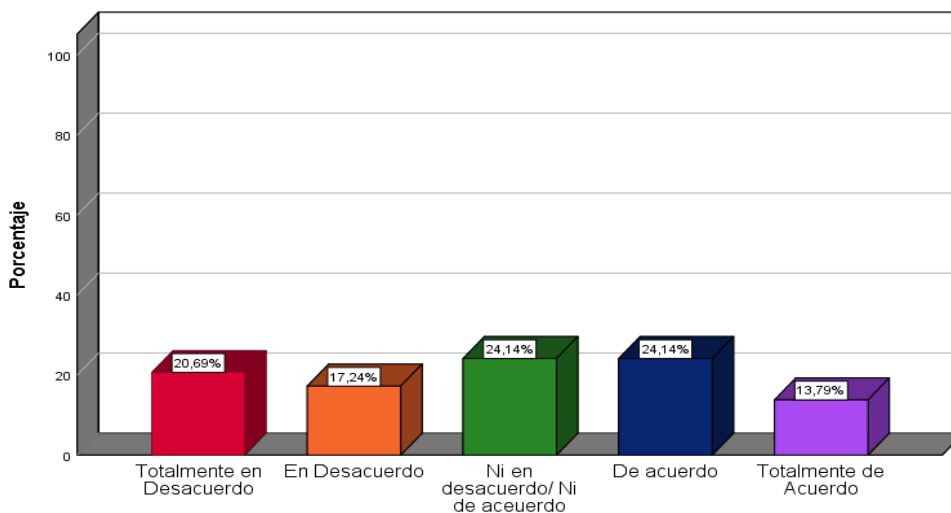
¿Su jefe inmediato superior se comunica con usted con mucha soltura y amigablemente?

Ítem	N=29	
	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	6	20,69
En Desacuerdo	5	17,24
Ni en desacuerdo/ Ni de acuerdo	7	24,14
De acuerdo	7	24,14
Totalmente de Acuerdo	4	13,79
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 1

¿Su jefe inmediato superior se comunica con usted con mucha soltura y amigablemente?



Fuente: Tabla 1

Análisis e Interpretación

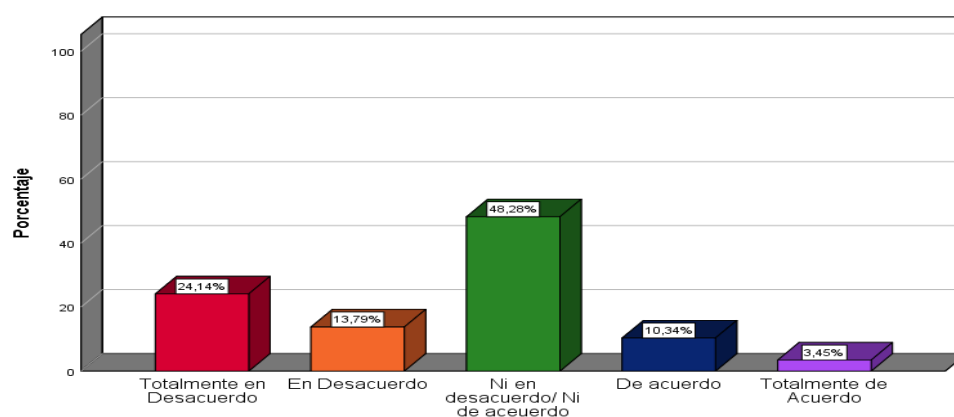
De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se tiene que el 24.14% de los trabajadores están de acuerdo que sus jefes se comunican con ellos

con mucha soltura y amigablemente, del mismo modo, con el mismo porcentaje se encuentran los trabajadores que no están en desacuerdo ni de acuerdo, una mínima cantidad (13.79%) está totalmente de acuerdo con ese tipo de comunicación; pero un grupo superior a éste, se encuentran los trabajadores que están totalmente en desacuerdo sobre este tipo de comunicación (20.69%); es decir, que sus jefes no tienen una comunicación amigable y con mucha soltura.

En términos generales se puede mencionar, que más del 37% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, tienen una comunicación amigable con sus jefes y la mayoría tienen una comunicación que se basa más en el aspecto laboral y sus jefes no le dan mucha confianza a alguno de ellos, porque recién empezaron a laborar.

Tabla 2*¿Su jefe le permite hablar de temas laborales sin interrupciones?*

Ítem	N=29	
	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	7	24.14
En Desacuerdo	4	13.79
Ni en desacuerdo/ Ni de acuerdo	14	48.28
De acuerdo	3	10.34
Totalmente de Acuerdo	1	3.45
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín**Figura 2***¿Su jefe le permite hablar de temas laborales sin interrupciones?***Fuente:** Tabla 2

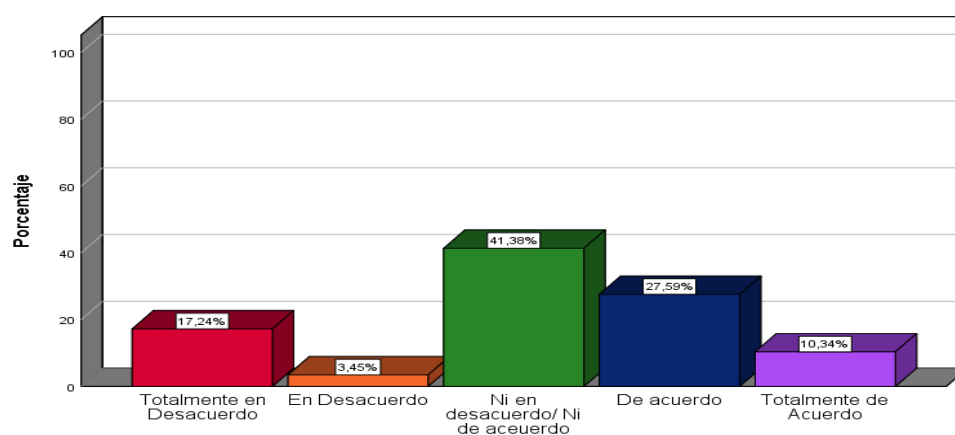
Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 48.28% de los trabajadores no están en desacuerdo ni de acuerdo con sus jefes, en lo que respecta a la permisibilidad que le otorgan sus jefes para que hablen de temas laborales sin interrupciones, asimismo el 37.93% de los mismos están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, y sólo el 13.79% están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sus jefes le permiten hablar de temas laborales sin interrupciones.

Esta información nos muestra que gran parte de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín no pueden hablar con sus jefes de manera ininterrumpida sobre los aspectos laborales, abocándose a realizar sus labores, sin poder expresarse sobre algunos aspectos laborales, que quizá sea impedimento para poder mejorar los mismos.

Tabla 3*¿Su jefe le envía mensajes fáciles de entender e interpretar?*

Ítem	N=29	
	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	5	17,24
En Desacuerdo	1	3,45
Ni en desacuerdo/ Ni de acuerdo	12	41,38
De acuerdo	8	27,59
Totalmente de Acuerdo	3	10,34
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín**Figura 3***¿Su jefe le envía mensajes fáciles de entender e interpretar?***Fuente:** Tabla 3

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 41.38% de los trabajadores no están en desacuerdo ni de acuerdo con sus jefes, en lo que respecta al envío por parte de sus jefes, de mensajes fáciles de entender e interpretar, además el 37.93% de los mismos están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sus jefes le envían mensajes fáciles de entender e interpretar y sólo el 20.69% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que sus jefes le envían mensajes fáciles de entender e interpretar.

Con dichos resultados se puede argumentar que más del 37% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín reciben los mensajes por parte de sus jefes de una manera comprensible, lo cual les permite realizar sus trabajos con una mejor calidad y mejora en la atención al usuario.

Tabla 4

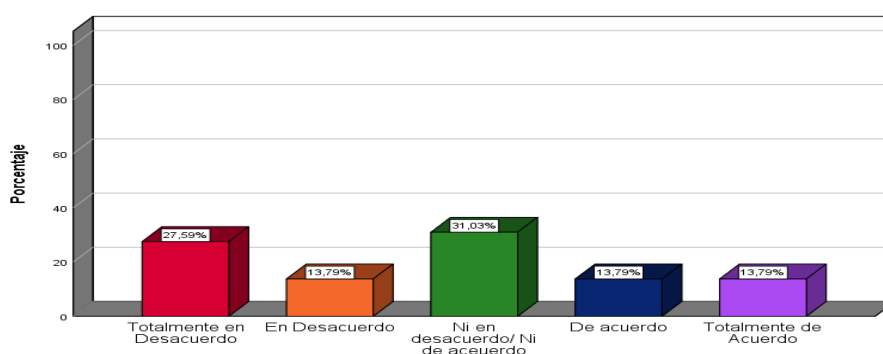
¿Su jefe le comunica con claridad, los trabajos que debe cumplir en su debida oportunidad?

Ítem	N=29	
	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	8	27,59
En Desacuerdo	4	13,79
Ni en desacuerdo/ Ni de acuerdo	9	31,03
De acuerdo	4	13,79
Totalmente de Acuerdo	4	13,79
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 4

¿Su jefe le comunica con claridad, los trabajos que debe cumplir en su debida oportunidad?



Fuente: Tabla 4

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 31.03% de los trabajadores no están ni en desacuerdo ni de acuerdo que sus jefes le comunican con claridad los trabajos que deben cumplir en su debida oportunidad, asimismo el 27.59% están totalmente en desacuerdo que sus jefes le comunican con claridad los trabajos que deben cumplir en su debida oportunidad y con un porcentaje menor (13.79%) están en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo con dicha comunicación.

Con los datos descritos se puede deducir que más del 40% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no reciben una comunicación clara con respecto a los trabajos que deben cumplir en su debida oportunidad, trayendo como consecuencia el incumplimiento en ciertos aspectos, de alguno de los compromisos de desempeño y de gestión, y la incomodidad de parte de los entes superiores de dichos incumplimientos.

➤ Dimensión 2: Condiciones Laborales

Tabla 5

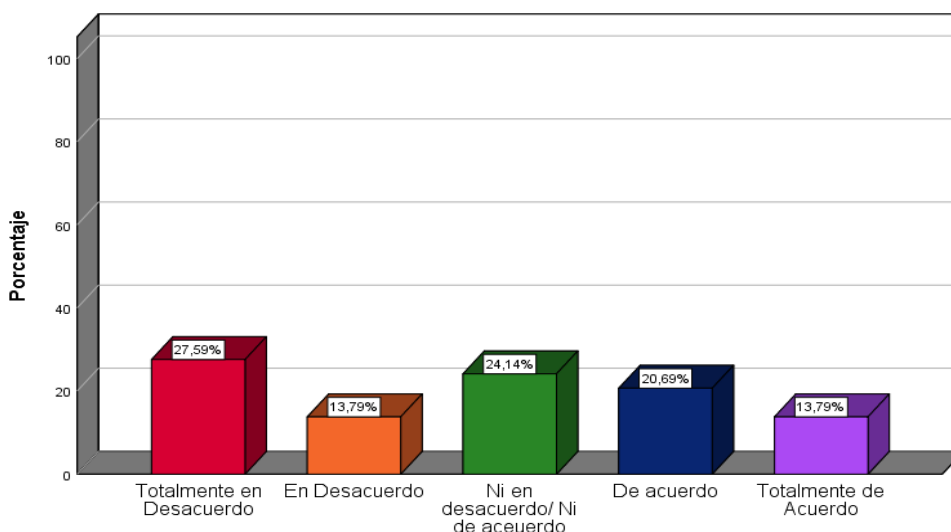
¿Existe un ambiente de trabajo adecuado (iluminación, temperatura e higiene)?

Ítem	N=29	
	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	8	27,59
En Desacuerdo	4	13,79
Ni en desacuerdo/ Ni de acuerdo	7	24,14
De acuerdo	6	20,69
Totalmente de Acuerdo	4	13,79
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 5

¿Existe un ambiente de trabajo adecuado (iluminación, temperatura e higiene)?



Fuente: Tabla 5

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 27.59% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo que existe un ambiente de trabajo adecuado, el 24.14% no están en desacuerdo ni en acuerdo, el 20.69% está de acuerdo y el 13.79% está en desacuerdo como también está totalmente de acuerdo de contar con un ambiente de trabajo adecuado.

En este aspecto se puede inferir que gran parte de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín no se sienten cómodos con el ambiente en el cual trabajan, ya sea por falta de iluminación o falta

de higiene, este último aspecto posiblemente a falta de personal de servicio que se ocupe del mismo y de la temperatura, por la misma zona donde se encuentra la UGEL Junín y a falta de calefacción.

Tabla 6

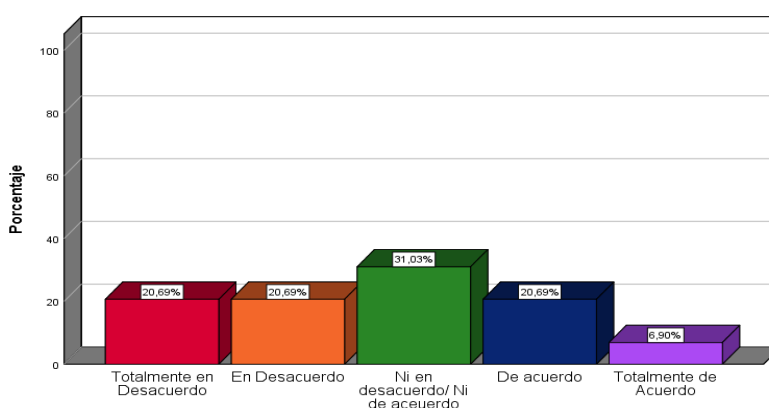
¿La entidad le proporciona el mobiliario y equipamiento apropiados que permiten trabajar con comodidad?

Ítem	N=29	
	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	6	20,69
En Desacuerdo	6	20,69
Ni en desacuerdo/ Ni de acuerdo	9	31,03
De acuerdo	6	20,69
Totalmente de Acuerdo	2	6,90
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 6

¿La entidad le proporciona el mobiliario y equipamiento apropiados que permiten trabajar con comodidad?



Fuente: Tabla 6

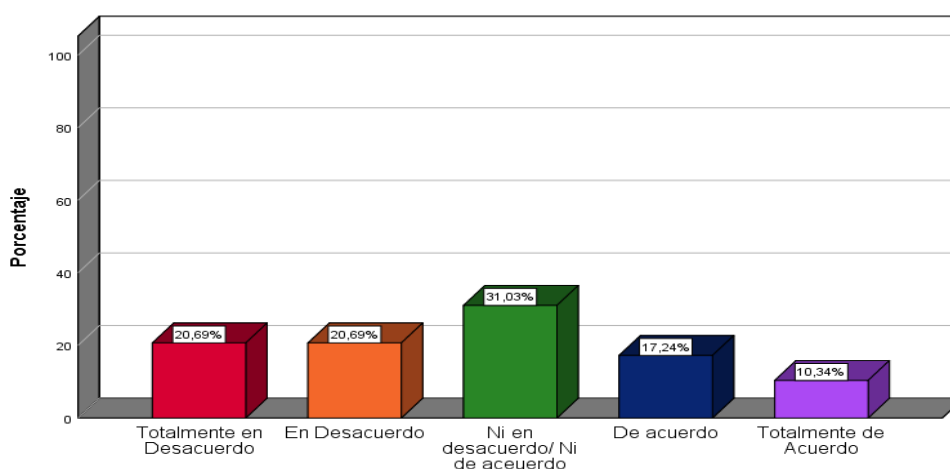
Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 31.03% de los trabajadores no están en desacuerdo ni de acuerdo que la entidad le proporciona el mobiliario y equipamiento apropiado que le permitan trabajar con comodidad, el 20.69% está totalmente en desacuerdo, igualmente con el mismo porcentaje está en desacuerdo; de la misma manera están de acuerdo con el mismo porcentaje (20.69%) y un mínimo porcentaje de trabajadores (6.90%) están totalmente de acuerdo.

En base a los datos contemplados se puede colegir que más del 40% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no cuentan con el mobiliario y equipamiento adecuado por falta de disponibilidad presupuestal para sustituir los mencionados, generando la incomodidad de los trabajadores.

Tabla 7*¿La remuneración está acorde al cargo que desempeña?*

Ítem	N=29	
	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	6	20,69
En Desacuerdo	6	20,69
Ni en desacuerdo/ Ni de acuerdo	9	31,03
De acuerdo	6	20,69
Totalmente de Acuerdo	2	6,90
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín**Figura 7***¿La remuneración está acorde al cargo que desempeña?***Fuente:** Tabla 7

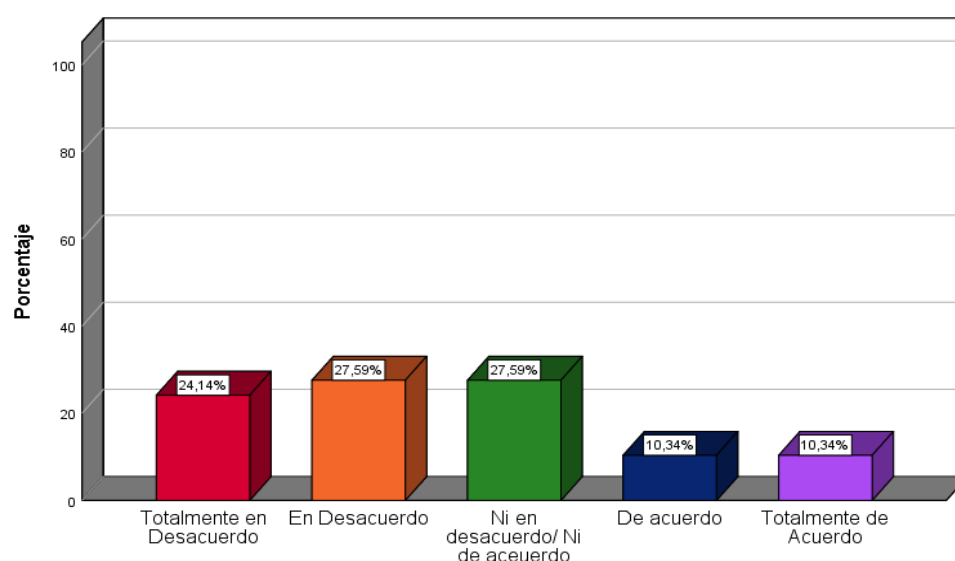
Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 31.03% de los trabajadores no están en desacuerdo ni de acuerdo con la remuneración que perciben de acuerdo al cargo que desempeña, el 20.69% está totalmente en desacuerdo, igualmente con el mismo porcentaje está en desacuerdo; asimismo están de acuerdo el 17.24% y con el menor porcentaje de trabajadores (10.34%) están totalmente de acuerdo.

Con los datos extraídos se puede deducir que sólo un poco más del 27% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, están de acuerdo o totalmente de acuerdo con la remuneración que perciben, que posiblemente sea del Área de Gestión Pedagógica, que tienen una remuneración superior en relación a los trabajadores administrativos.

Tabla 8*¿Recibe algún incentivo económico por el cargo que ocupa?*

Ítem	N=29	
	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	7	24,14
En Desacuerdo	8	27,59
Ni en desacuerdo/ Ni de acuerdo	8	27,59
De acuerdo	3	10,34
Totalmente de Acuerdo	3	10,34
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín**Figura 8***¿Recibe algún incentivo económico por el cargo que ocupa?*

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 27.59% de los trabajadores no están en desacuerdo ni de acuerdo con la percepción de algún incentivo por el cargo que ocupan, el 24.14% está totalmente en desacuerdo, el 27.59% están en desacuerdo; y sólo el 10.34% están de acuerdo y como también totalmente de acuerdo.

Con los datos estimados se puede inferir que la mayor parte de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín no perciben ningún incentivo económico por el cargo que ocupan, los cuales son del régimen laboral del D. Leg. N° 1057 (CAS) y del D. Leg N° 276.

➤ Dimensión 3: Crecimiento y Desarrollo

Tabla 9

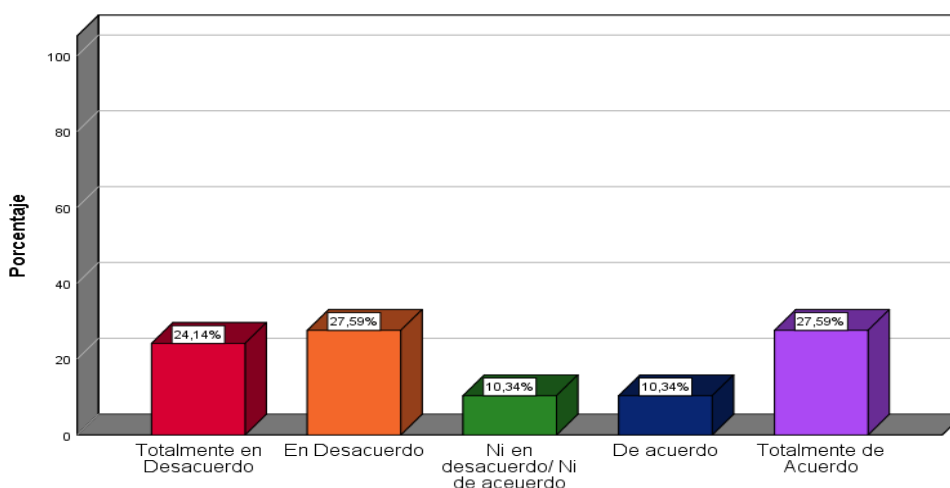
¿La entidad le brinda algún reconocimiento por los logros alcanzados?

Ítem	N=29	
	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	7	24,14
En Desacuerdo	8	27,59
Ni en desacuerdo/ Ni de acuerdo	3	10,34
De acuerdo	3	10,34
Totalmente de Acuerdo	8	27,59
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 9

¿La entidad le brinda algún reconocimiento por los logros alcanzados?



Fuente: Tabla 9

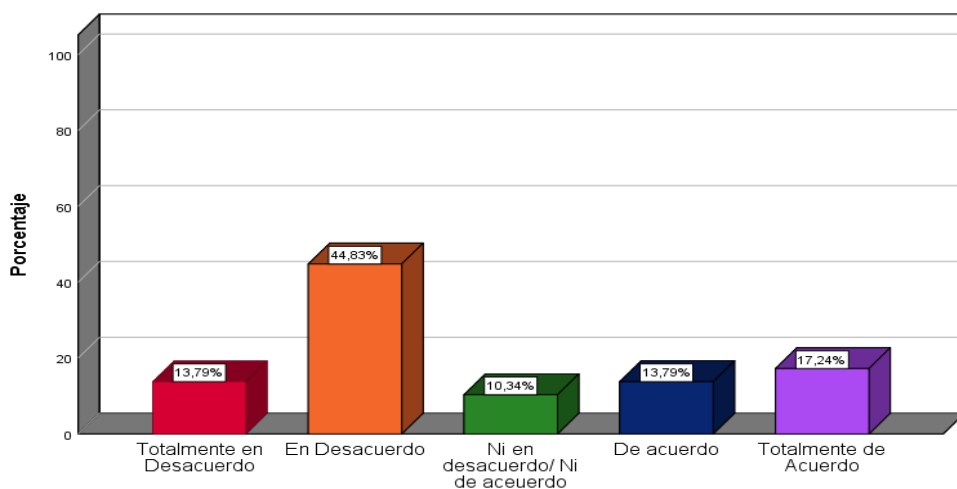
Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 27.59% de los trabajadores están en desacuerdo que la entidad le brinda algún reconocimiento por los logros alcanzados, el 24.14% está totalmente en desacuerdo, el 27.59% están totalmente de acuerdo; y sólo el 10.34% están de acuerdo y también no están ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Estos datos muestran que la mayoría de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín no reciben ningún reconocimiento por parte de la entidad, generando en gran parte de ellos el malestar y el desinterés en cierta medida para el cumplimiento de sus labores.

Tabla 10*¿Existen oportunidades de ascenso en la entidad?*

Ítem	N=29	
	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	4	13,79
En Desacuerdo	13	44,83
Ni en desacuerdo/ Ni de acuerdo	3	10,34
De acuerdo	4	13,79
Totalmente de Acuerdo	5	17,24
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín**Figura 10***¿Existen oportunidades de ascenso en la entidad?***Fuente:** Tabla 10

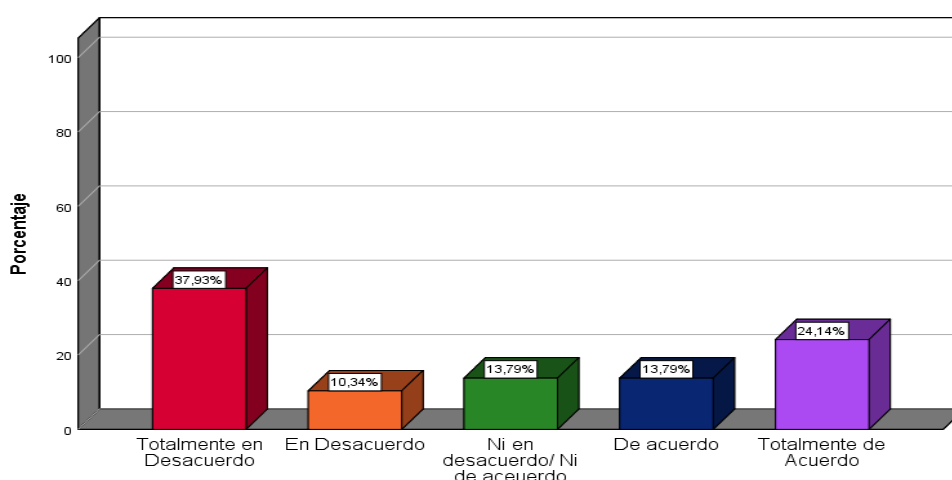
Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 44.83% de los trabajadores están en desacuerdo que en la entidad hay oportunidades de ascenso, el 13.79% está totalmente en desacuerdo, así también con el mismo porcentaje está de acuerdo; el 17.24% está totalmente de acuerdo, y sólo el 10.34% no está en desacuerdo ni de acuerdo.

Con estos valores se puede deducir que más del 50% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín no tienen oportunidad de ascenso, esto se ve reflejado en los trabajadores inmersos dentro de los alcances del D. Leg. 276 y 1057, ya que la mayoría de las plazas están ocupadas y no hay oportunidad para ascender.

Tabla 11*¿La institución brinda las capacitaciones necesarias?*

Ítem	N=29	
	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	11	37,93
En Desacuerdo	3	10,34
Ni en desacuerdo/ Ni de acuerdo	4	13,79
De acuerdo	4	13,79
Totalmente de Acuerdo	7	24,14
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín**Figura 11***¿La institución brinda las capacitaciones necesarias?***Fuente:** Tabla 11

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 37.93% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo que la entidad brinda las capacitaciones necesarias, el 24.14% está totalmente de acuerdo, el 10.34% está de desacuerdo; y el 13.79% está de acuerdo, como también con el mismo porcentaje no está en desacuerdo ni de acuerdo.

Con los resultados determinados se puede inferir que más del 49% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no reciben ningún tipo de capacitación y más del 37% si reciben algún tipo de capacitación, considerando que quienes realizan las capacitaciones son los entes rectores, como el Ministerio de Educación, el Ministerio de Economía y Finanzas, el Gobierno Regional, entre otros.

Tabla 12

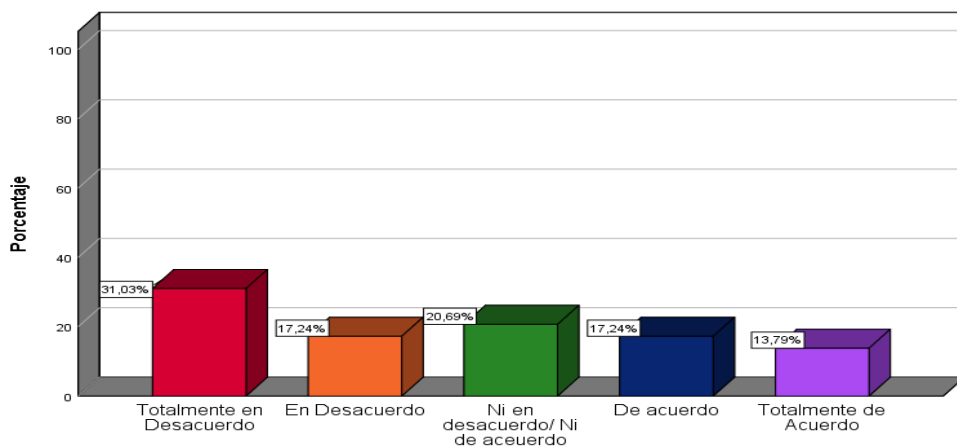
¿La institución promueve la generación de ideas creativas o innovadoras para mejorar las labores?

Ítem	N=29	
	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	9	31,03
En Desacuerdo	5	17,24
Ni en desacuerdo/ Ni de acuerdo	6	20,69
De acuerdo	5	17,24
Totalmente de Acuerdo	4	13,79
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 12

¿La institución promueve la generación de ideas creativas o innovadoras para mejorar las labores?



Fuente: Tabla 12

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 31.03% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo que la institución promueve la generación de ideas creativas o innovadoras para mejorar las labores, el 20.69% ni está en desacuerdo ni de acuerdo, el 17.24% está de desacuerdo, como también con el mismo porcentaje está de acuerdo; y el 13.79% está totalmente de acuerdo.

Basándome a los resultados mostrados, se puede colegir que más del 48% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no observa que la entidad promueva alguna idea creativa o innovadora para que las labores que se realiza en la misma, mejoren, supeditándose a las propias ideas, que conlleven a la mejora de sus labores.

4.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

➤ Dimensión 1: Comportamiento

Tabla 13

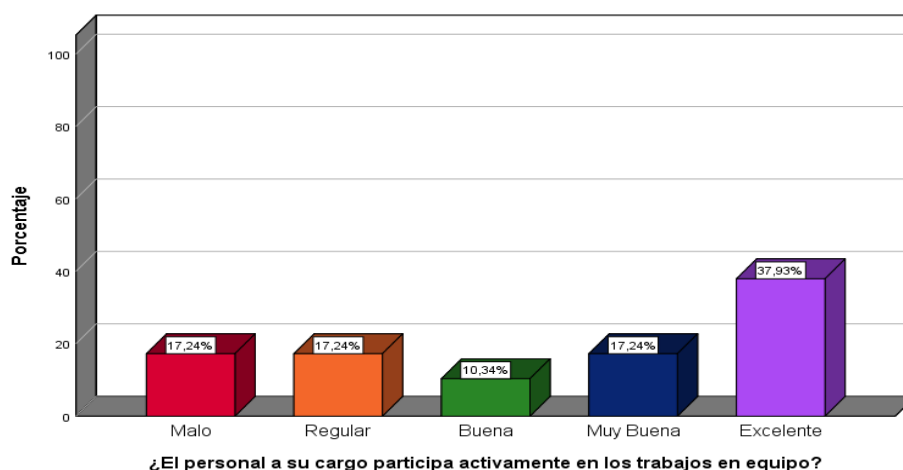
¿El personal a su cargo participa activamente en los trabajos en equipo?

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	5	17,24
Regular	5	17,24
Buena	3	10,34
Muy buena	5	17,24
Excelente	11	37,93
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 13

¿El personal a su cargo participa activamente en los trabajos en equipo?



Fuente: Tabla 13

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 37.93% del personal participa activamente en los trabajos en equipo de manera excelente, el 17.24% tiene una participación muy buena, así también con el mismo porcentaje de manera regular y mala, y con un menor porcentaje (10.34%), participa de una manera buena.

Con los datos mencionados se puede deducir que la mayoría de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, les gusta participar en los trabajos en equipo, que conlleva al logro de muchos compromisos de desempeño y de gestión, en beneficio de la entidad y

de la Comunidad Educativa de las IIEE.

Tabla 14

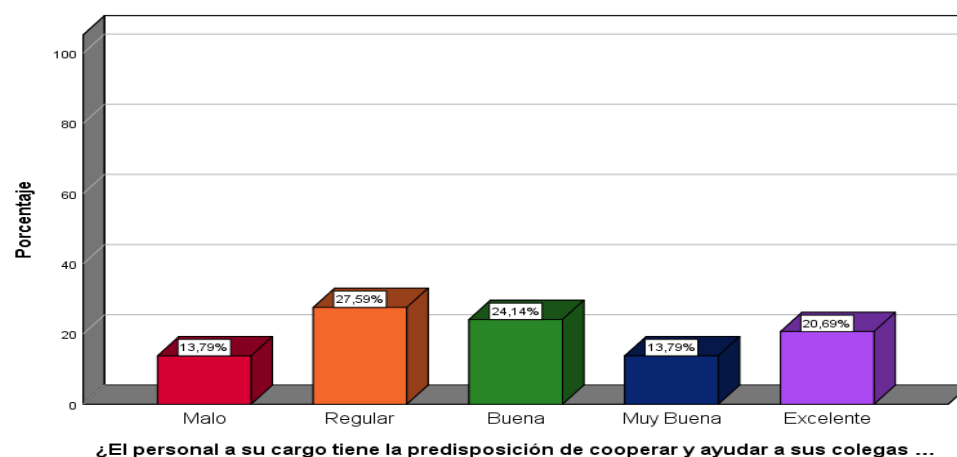
¿El personal a su cargo tiene la predisposición de cooperar y ayudar a sus colegas en el trabajo?

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	4	13,79
Regular	8	27,59
Buena	7	24,14
Muy buena	4	13,79
Excelente	6	20,69
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 14

¿El personal a su cargo tiene la predisposición de cooperar y ayudar a sus colegas en el trabajo?



Fuente: Tabla 14

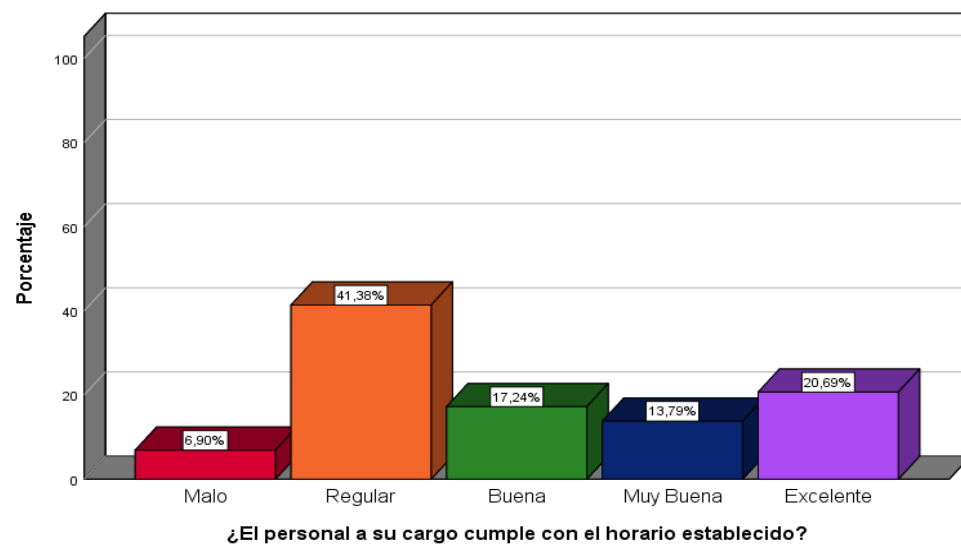
Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 27.59% del personal tiene la predisposición de cooperar y ayudar a sus colegas en el trabajo de manera regular, el 24.14% coopera y ayuda de una manera buena, el 20.69% de manera excelente, el 13.79% de una manera excelente y con el mismo porcentaje coopera y ayuda de una manera mala.

En base a los datos hallados se puede deducir que la mayoría de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, son solidarios y por ende brindan el apoyo a sus colegas en labores y actividades en los cuales no se pueden abastecer.

Tabla 15*¿El personal a su cargo cumple con el horario establecido?*

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	2	6,90
Regular	12	41,38
Buena	5	17,24
Muy buena	4	13,79
Excelente	6	20,69
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín**Figura 15***¿El personal a su cargo cumple con el horario establecido?***Fuente:** Tabla 15

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 41.38% del personal cumple de manera regular con el horario establecido, el 20.69% cumple de manera excelente con el horario establecido, el 17.24% de manera buena, el 13.79% de manera muy buena y el 6.90% cumple de manera mala.

Con los datos obtenidos se puede deducir que más del 50% del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, ingresan puntualmente a trabajar, pocos tienen algunas tardanzas y muchos en ciertos casos, y por diversas circunstancias, faltan y/o no registran sus salidas correspondientes.

Tabla 16

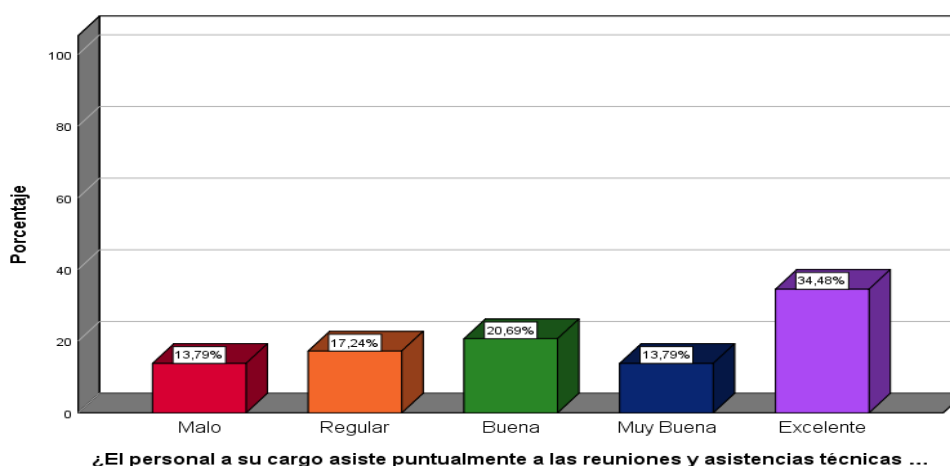
¿El personal a su cargo asiste puntualmente a las reuniones y asistencias técnicas convocadas?

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	4	13,8
Regular	5	17,2
Buena	6	20,7
Muy buena	4	13,8
Excelente	10	34,5
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 16

¿El personal a su cargo asiste puntualmente a las reuniones y asistencias técnicas convocadas?



Fuente: Tabla 16

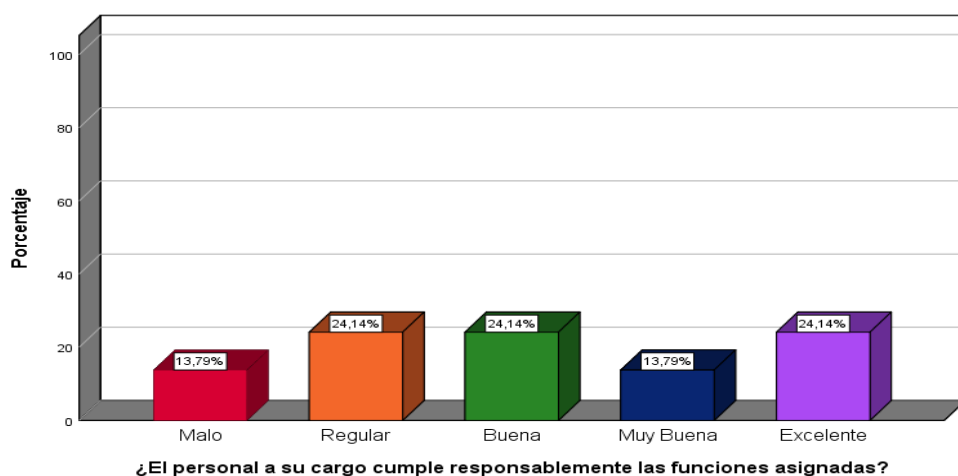
Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 34.48% del personal asiste puntualmente a las reuniones y asistencias técnicas convocadas, el 20.69% cumple de manera buena, el 17.24% de manera regular, y el 13.79% de manera muy buena y con el mismo porcentaje de manera mala.

Con los datos obtenidos se puede colegir que la mayoría del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, asiste de manera responsable a las Asistencias Técnicas y reuniones convocadas por el MINEDU, MEF, Gobierno Regional, DREJ y otras instancias superiores, que sirve para la mejora en las labores de cada una de las Áreas.

Tabla 17*¿El personal a su cargo cumple responsablemente las funciones asignadas?*

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	4	13,79
Regular	7	24,14
Buena	7	24,14
Muy buena	4	13,79
Excelente	7	24,14
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín**Figura 17***¿El personal a su cargo cumple responsablemente las funciones asignadas?***Fuente:** Tabla 17

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 24.14% del personal cumple de manera excelente las funciones asignadas, así también con el mismo porcentaje se cumple de manera buena y de manera regular, y con el 13.79% se cumple de manera muy buena y con el mismo porcentaje de manera mala.

Esos datos demuestran que la mayoría del personal cumplen con las funciones asignadas, pero un buen porcentaje (37.93%) no lo hacen, esto debido a que gran parte de ellos tienen asignados más de un cargo, por falta de plazas presupuestadas en el CAP Provisional, trayendo como consecuencia, la desactualización de algunos documentos de gestión, de algunos de los sistemas que se utilizan, entre otros.

Tabla 18

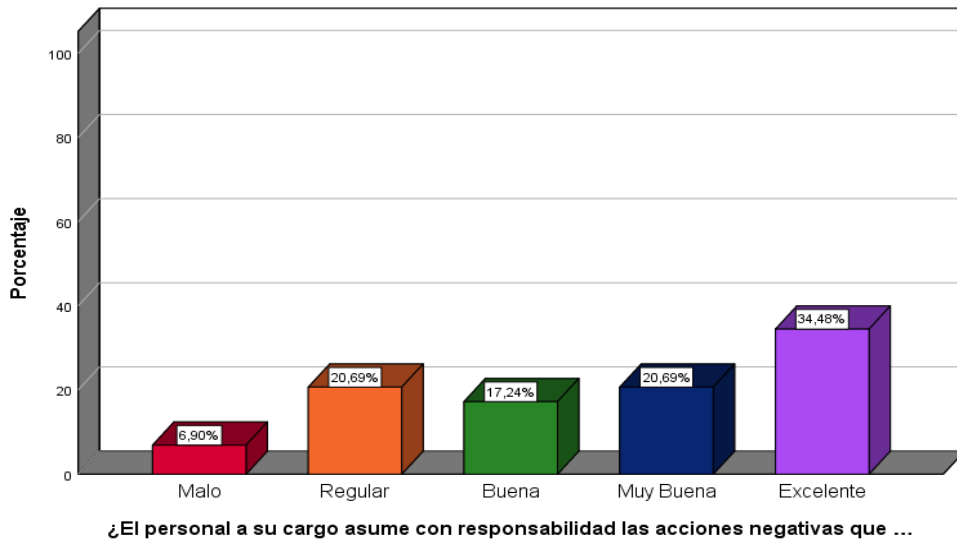
¿El personal a su cargo asume con responsabilidad las acciones negativas que realizó?

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	2	6,90
Regular	6	20,69
Buena	5	17,24
Muy buena	6	20,69
Excelente	10	34,48
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 18

¿El personal a su cargo asume con responsabilidad las acciones negativas que realizó?



Fuente: Tabla 18

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 34.48% del personal asume excelentemente con responsabilidad las acciones negativas que realizó, el 20.69% lo asume de manera muy buena, pero también de manera regular, el 17.24% lo asume de manera buena, y sólo el 6.90% lo asume de manera mala.

Con los datos mencionados se puede asumir que la mayoría de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, se hacen cargo de las malas acciones o trabajos que realizaron, tratando de mejorar en el tiempo.

Tabla 19

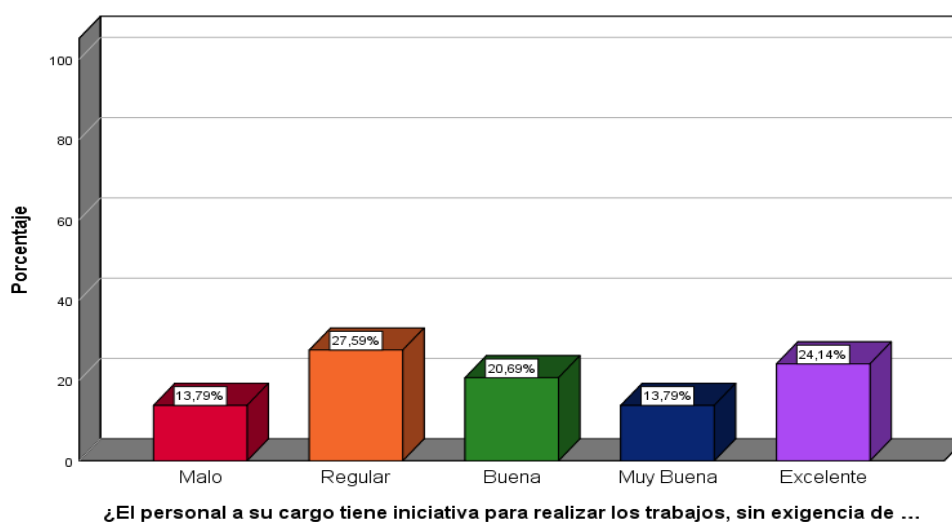
¿El personal a su cargo tiene iniciativa para realizar los trabajos, sin exigencia de usted?

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	4	13,79
Regular	8	27,59
Buena	6	20,69
Muy buena	4	13,79
Excelente	7	24,14
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 19

¿El personal a su cargo tiene iniciativa para realizar los trabajos, sin exigencia de usted?



Fuente: Tabla 19

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 27.59% del personal tiene iniciativa de manera regular para realizar los trabajos, sin la exigencia de alguien, el 24.14% tiene iniciativa de forma excelente, el 20.69% de manera buena, y el 13.79% tiene iniciativa de manera muy buena y con el mismo porcentaje de manera mala.

Con los datos hallados se puede inferir que la mayoría del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, laboran de manera independiente y sin exigencia de los jefes; en algunos casos, porque ya tienen la experiencia necesaria.

Tabla 20

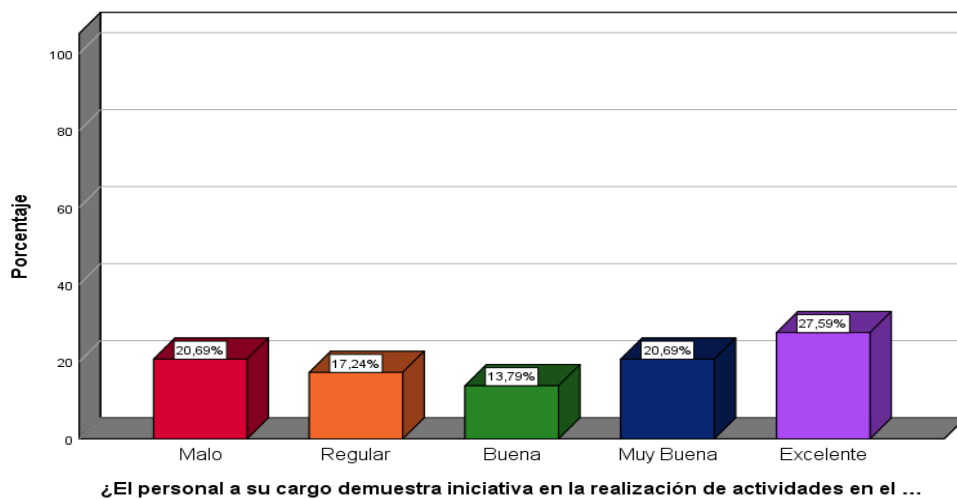
¿El personal a su cargo demuestra iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado?

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	6	20,69
Regular	5	17,24
Buena	4	13,79
Muy buena	6	20,69
Excelente	8	27,59
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 20

¿El personal a su cargo demuestra iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado?



Fuente: Tabla 20

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 27.59% del personal demuestra de manera excelente, iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado, el 20.69% lo demuestra de una manera muy buena, y con el mismo porcentaje de una manera mala, el 17.24 de demuestra de una manera regular y el 13.79% lo demuestra de una manera buena.

De acuerdo a esos datos se puede deducir que la mayoría de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, realizan sus actividades en el tiempo indicado sin ninguna presión, demostrando iniciativa para el logro de los objetivos trazados.

Tabla 21

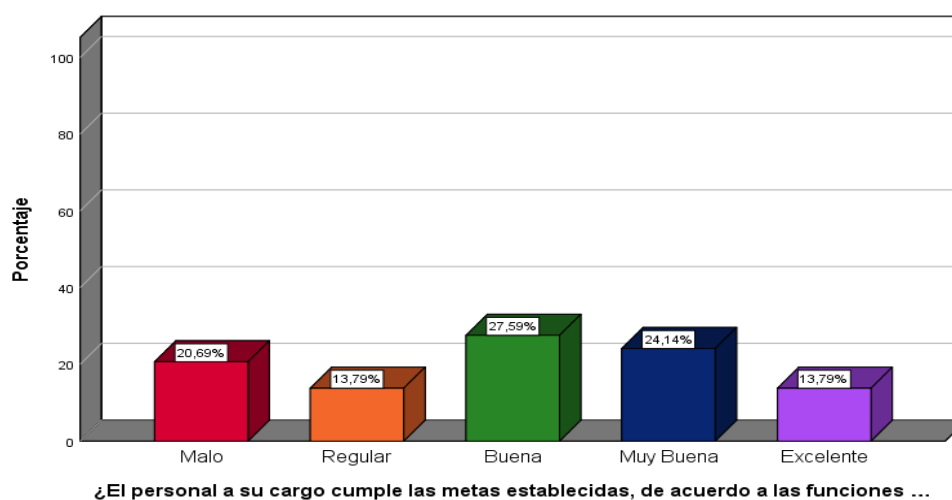
¿El personal a su cargo cumple las metas establecidas, de acuerdo a las funciones inherentes a su cargo?

Ítem	N=29	
	N	%
Malo	6	20,69%
Regular	4	13,79%
Buena	8	27,59%
Muy buena	7	24,14%
Excelente	4	13,79%
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 21

¿El personal a su cargo cumple las metas establecidas, de acuerdo a las funciones inherentes a su cargo?



Fuente: Tabla 21

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 27.59% del personal cumple de manera buena las metas establecidas, de acuerdo a las funciones inherentes a su cargo, el 24.14% lo cumple de una manera muy buena, el 20.69% lo cumple de una manera mala y el 13.79% lo cumple de manera excelente, y con el mismo porcentaje de una manera regular.

En base a los datos obtenidos se puede deducir que la mayoría de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, se abocan a cumplir sus funciones y se trazan las metas respectivas, en bien de la entidad y de la Comunidad Educativa.

Tabla 22

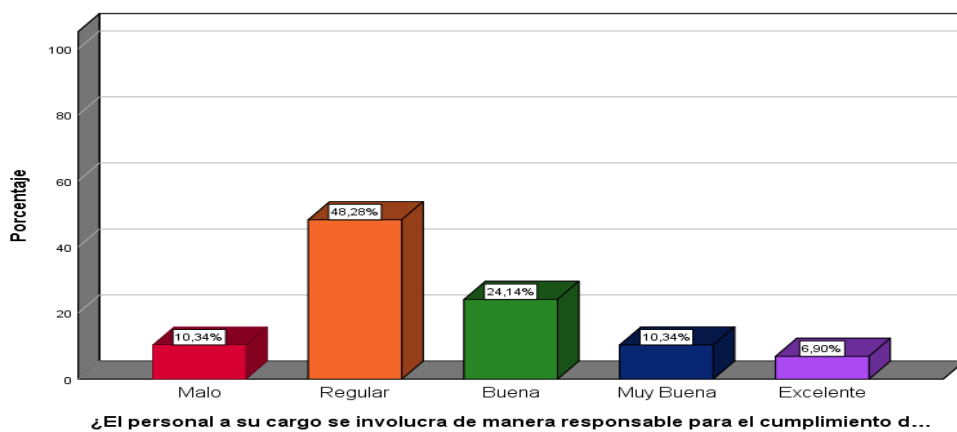
¿El personal a su cargo se involucra de manera responsable para el cumplimiento de Compromisos de Desempeño?

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	3	10,34
Regular	14	48,28
Buena	7	24,14
Muy buena	3	10,34
Excelente	2	6,90
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 22

¿El personal a su cargo se involucra de manera responsable para el cumplimiento de Compromisos de Desempeño?



Fuente: Tabla 22

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 48.28% del personal se involucra regularmente de manera responsable para el cumplimiento de Compromisos de Desempeño, el 24.14% se involucra de manera buena, el 10.34% se involucra de manera muy buena y con el mismo porcentaje se involucra de manera mala, y por último, sólo el 6.90% se involucra de manera excelente.

De acuerdo a los datos obtenidos se puede deducir que la mayoría de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no se involucran de manera responsable para el cumplimiento de Compromisos de Desempeño, demostrando su desinterés en los mismos y por ende en la falta de compromiso ante la entidad.

Tabla 23

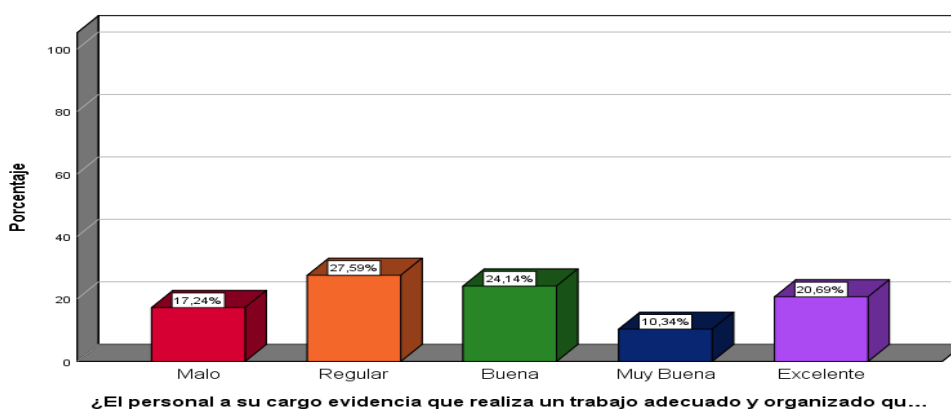
¿El personal a su cargo evidencia que realiza un trabajo adecuado y organizado que le permite ahorrar recursos, tiempo y dinero?

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	5	17,24
Regular	8	27,59
Buena	7	24,14
Muy buena	3	10,34
Excelente	6	20,69
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 23

¿El personal a su cargo evidencia que realiza un trabajo adecuado y organizado que le permite ahorrar recursos, tiempo y dinero?



Fuente: Tabla 23

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 27.59% del personal evidencia de manera regular que realiza un trabajo adecuado y organizado que le permite ahorrar recursos, tiempo y dinero, el 24.14% evidencia de manera buena, el 20.69% evidencia de manera excelente, el 17.24% evidencia de manera mala y sólo el 10.34% evidencia ese trabajo de manera muy buena.

En concordancia con los datos obtenidos se puede deducir que la mayoría de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, con los pocos recursos económicos con los que cuenta la entidad, realizan sus trabajos en el tiempo pertinente, pese a que gran parte de ellos perciben sus remuneraciones casi a la par de la Remuneración Mínima Vital.

Tabla 24

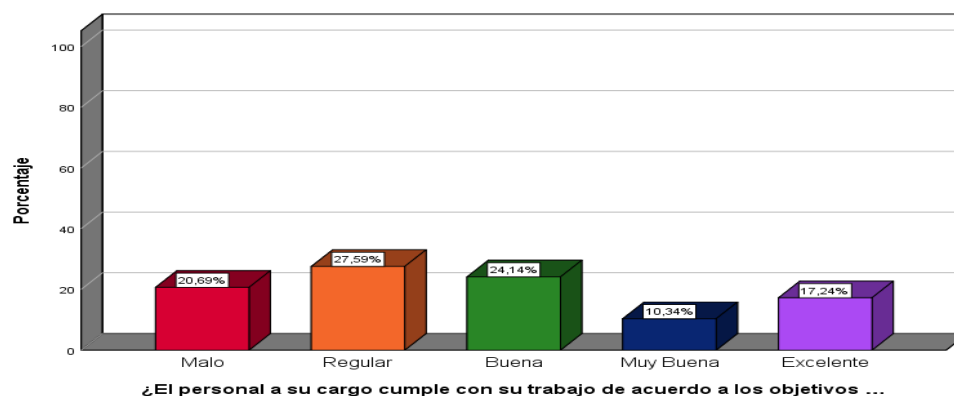
¿El personal a su cargo cumple con su trabajo de acuerdo a los objetivos institucionales?

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	6	20,69
Regular	8	27,59
Buena	7	24,14
Muy buena	3	10,34
Excelente	5	17,24
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 24

¿El personal a su cargo cumple con su trabajo de acuerdo a los objetivos institucionales?



Fuente: Tabla 24

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla y figura mostrada, se muestra que el 27.59% del personal cumple de manera regular con su trabajo de acuerdo a los objetivos institucionales, el 24.14% cumple de manera buena, el 20.69% cumple de manera mala, el 17.24% cumple de manera excelente y sólo el 10.34% cumple de manera muy buena.

De acuerdo con los datos obtenidos se puede concluir que la mayoría de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, cumple con sus trabajos en base a los objetivos institucionales, los cuales fueron comunicados al inicio de sus labores y que se difunde constantemente por parte de la directora y jefes.

4.1.3. ANÁLISIS POR DIMENSIONES

Para el desarrollo del siguiente caso se ha empleado el uso del BAREMO en los datos de las encuestas, siendo los datos sociodemográficos que no sufrieron dicha aplicación, esto se da por la forma de recolección de datos con la escala de Likert en ambos cuestionarios, donde únicamente se obtiene puntuaciones globales siendo considerado datos no agrupados, en ese sentido se procedió a la agrupación, se describe en el siguiente gráfico los valores de agrupación y su nueva denominación:

➤ De la variable 1: Clima Organizacional y sus dimensiones

Tabla 25
Clima organizacional en la UGEL – Junín

Nueva Categorización	Agrupación			
	V1	D1V1	D2V1	D3V1
Adecuado	45 – 60	4 – 9	4 – 9	4 – 9
Regular	29 – 44	10 – 15	10 – 15	10 – 15
Malo	12 – 28	16 – 20	16 – 20	16 – 20

Tabla 26
Desempeño laboral en la UGEL – Junín

Nueva Categorización	Agrupación		
	V2	D1V2	D2V2
Desenvolvimiento bueno	45 – 60	8 – 18	4 – 9
Desenvolvimiento regular	29 – 44	19 – 29	10 – 15
Desenvolvimiento malo	12 – 28	30 – 40	16 – 20

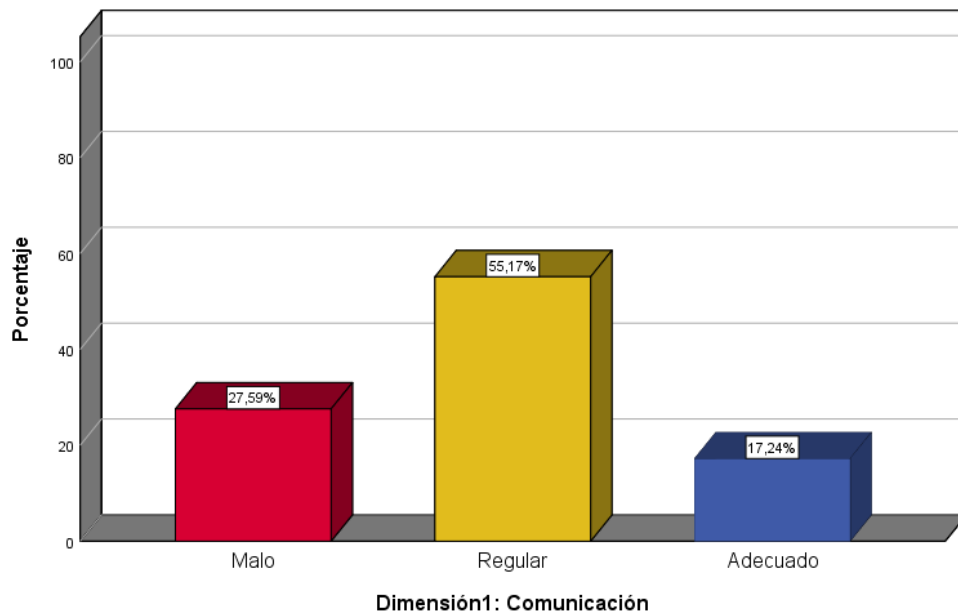
Tabla 27
La dimensión: Comunicación del Clima organizacional en la UGEL – Junín

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	8	27,59
Regular	16	55,17
Adecuado	5	17,24
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín

Figura 25

La dimensión: Comunicación del Clima organizacional en la UGEL – Junín



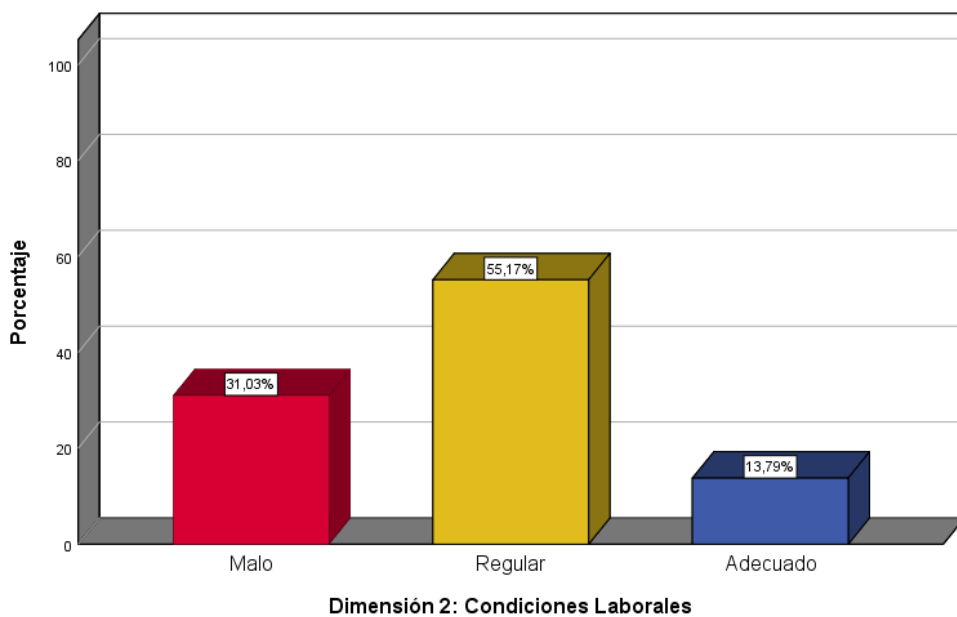
Fuente: Tabla 27

Lo que se tiene en la tabla 27 y figura 25, en cuanto a la consolidación es ver que la prevalencia o el que destaca en ese aspecto es el regular, esto con un 55.17%, así mismo se tiene el nivel malo con el 27.59%, siendo entonces que el nivel adecuado solo tiene el 17.24%, en ese sentido se llega a la siguiente conclusión.

Que la comunicación dentro de la institución Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no se va dando de un modo directo, significativo y relevante, más únicamente con el respeto de lo profesional de las personas y el cumplimiento de sus funciones y actividades encomendadas desde la dirección, entonces se afirma que la comunicación es netamente laboral y no personal.

Tabla 28*La dimensión: Condiciones laborales del Clima organizacional en la UGEL – Junín*

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	9	31,03
Regular	16	55,17
Adecuado	4	13,79
Total	29	100%

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín**Figura 26***La dimensión: Condiciones Laborales del Clima organizacional en la UGEL – Junín*

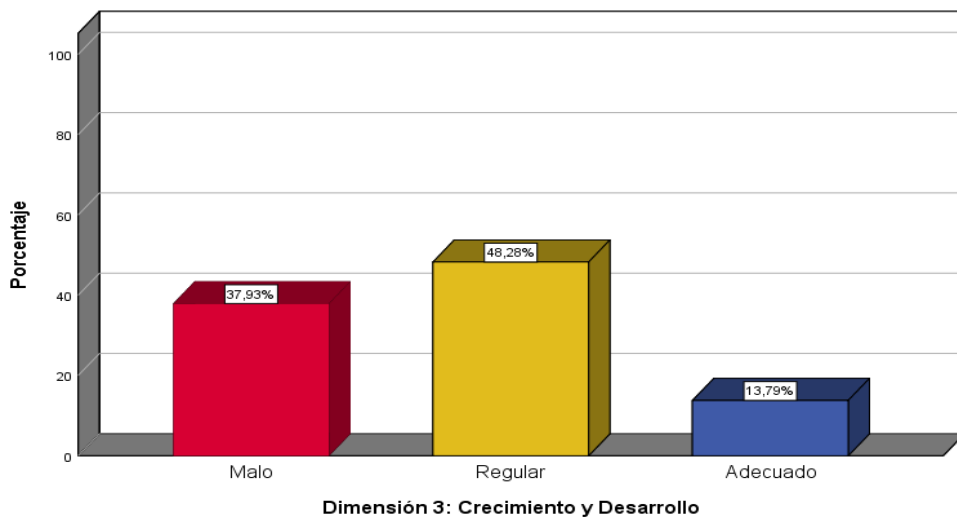
Fuente: Tabla 28

Lo que se tiene en la tabla 28 y figura 26, en cuanto a la consolidación es ver que la prevalencia o el que destaca en ese aspecto es el regular, esto con un 55.17%, así mismo se tiene el nivel malo con el 31.03%, siendo entonces que el nivel adecuado solo tiene el 13.79%, en ese sentido se llega a la siguiente conclusión.

Que las condiciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, que implican varios factores se dan desde la comodidad del ambiente, el percibimiento salarial, entre otros aspectos, siendo entonces la no satisfacción con el espacio, materiales y grupo de humano que le dan esa confianza a la persona para demostrar todo su potencial humano y profesional.

Tabla 29*La dimensión: Crecimiento y Desarrollo del Clima organizacional en la UGEL – Junín*

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	11	37,93
Regular	14	48,28
Adecuado	4	13,79
Total	29	100

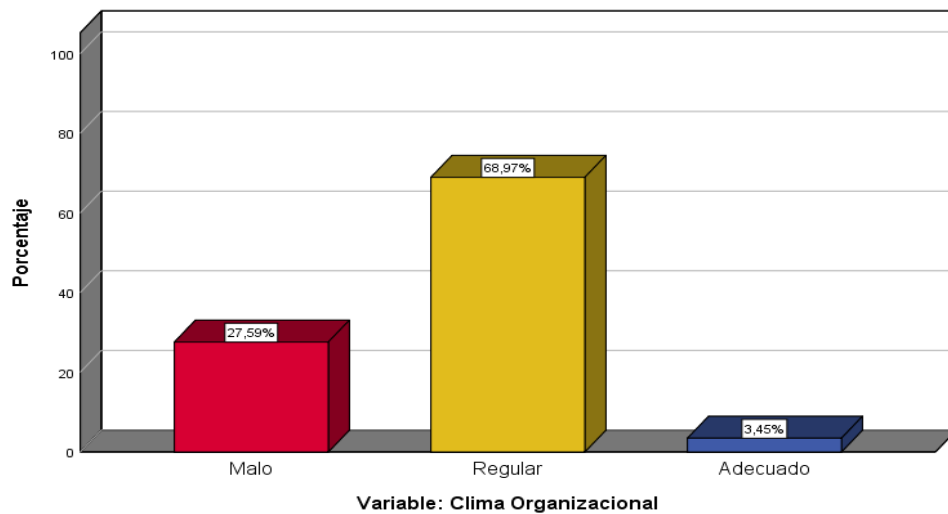
Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín**Figura 27***La dimensión: Crecimiento y desarrollo del Clima organizacional en la UGEL – Junín***Fuente:** Tabla 29

Lo que se tiene en la tabla 29 y figura 27, en cuanto a la consolidación es ver que la prevalencia o el que destaca en ese aspecto es el regular esto con un 48.28%, así mismo se tiene el nivel malo con el 37.93%, siendo entonces que el nivel adecuado solo tiene el 13.79%, en ese sentido se llega a la siguiente conclusión.

Que el crecimiento y desarrollo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no se va dando de un modo significativo y relevante, más únicamente es el desarrollo profesional de las personas y el cumplimiento de sus funciones y actividades encomendadas desde la dirección, entonces podemos afirmar que el crecimiento y desarrollo es más enfatizado en uno mismo.

Tabla 30*La Variable: Clima organizacional en la UGEL – Junín*

Ítem	N=29	
	fi	%
Malo	8	27,59
Regular	20	68,97
Adecuado	1	3,45
Total	29	100%

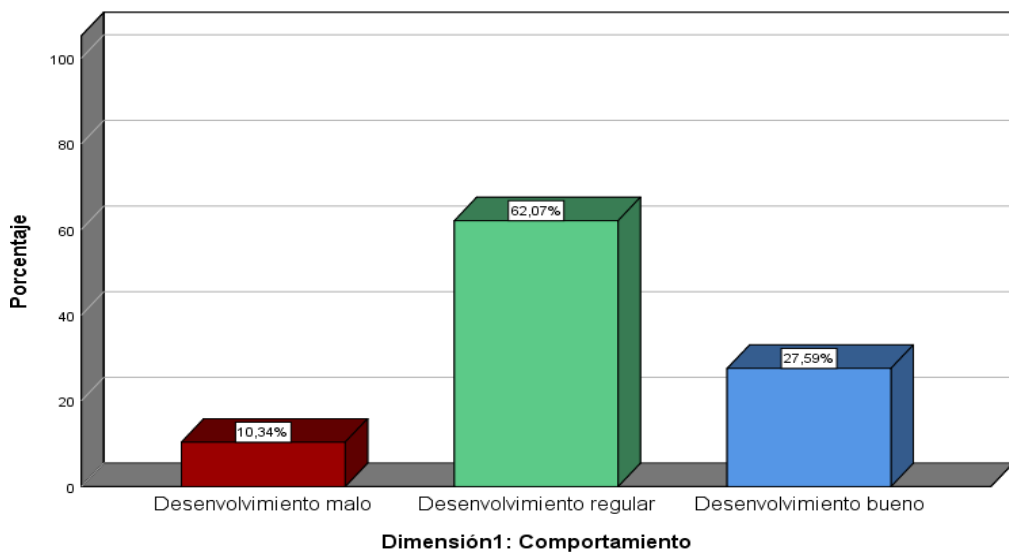
Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín**Figura 28***La Variable: Clima organizacional en la UGEL – Junín***Fuente:** Tabla 30

Lo que se tiene en la tabla 30 y figura 28, en cuanto a la consolidación es ver que la prevalencia o el que destaca en ese aspecto es el nivel regular esto con un 68.97%, así mismo se tiene el nivel malo con el 27.59%, siendo entonces que el nivel adecuado solo tiene el 3.45%, en ese sentido se llega a la siguiente conclusión.

Que el clima organizacional de la institución Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no se va dando de un modo significativo y relevante, más únicamente se viene dando en el cumplimiento de sus funciones y actividades con los profesionales que se tiene dentro de la institución, entonces podemos afirmar que el clima organizacional es regular y aceptable para quienes están dentro de esta institución pública.

Tabla 31*La dimensión: Comportamiento del desempeño laboral en la UGEL – Junín*

Ítem	N=29	
	fi	%
Desenvolvimiento malo	3	10,34
Desenvolvimiento regular	18	62,07
Desenvolvimiento bueno	8	27,59
Total	29	100

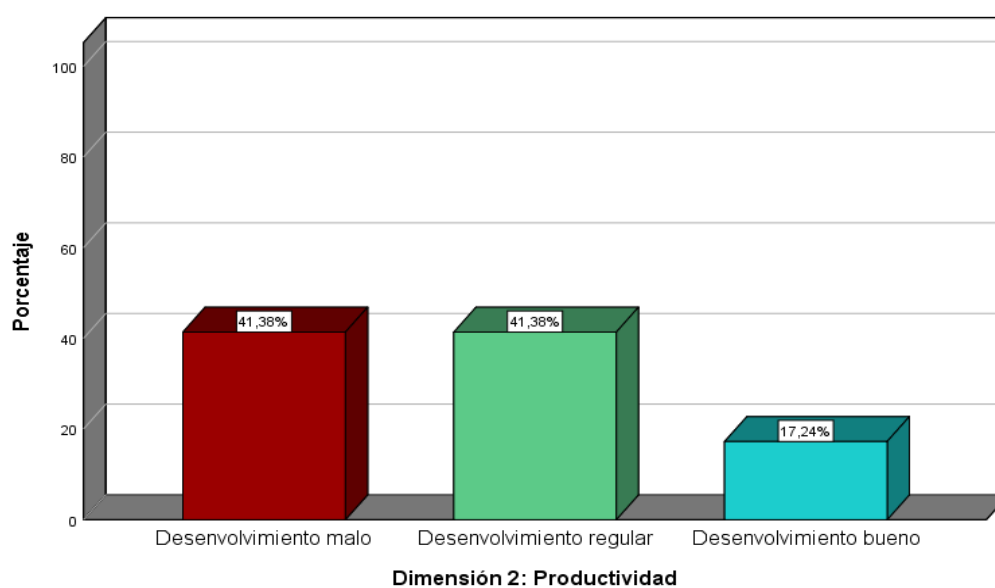
Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín**Figura 29***La dimensión: Comportamiento del desempeño laboral en la UGEL – Junín***Fuente:** Tabla 31

Lo que se tiene en la tabla 31 y figura 29, en cuanto a la consolidación es ver que la prevalencia o el que destaca en ese aspecto es el nivel Desenvolvimiento regular esto con un 62.07%, así mismo se tiene el nivel Desenvolvimiento bueno con el 27.59%, siendo entonces que el nivel Desenvolvimiento malo solo tiene el 10.37%, en ese sentido se llega a la siguiente conclusión.

Que el comportamiento profesional dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no se va dando de un modo significativo y relevante, más únicamente es el carácter profesional de las personas y que se basa en el cumplimiento de sus funciones y actividades encomendadas desde la dirección, afirmando solo el interés social y profesional.

Tabla 32*La dimensión: Productividad del desempeño laboral en la UGEL – Junín*

Ítem	N=29	
	fi	%
Desenvolvimiento malo	12	41,38
Desenvolvimiento regular	12	41,38
Desenvolvimiento bueno	5	17,24
Total	29	100

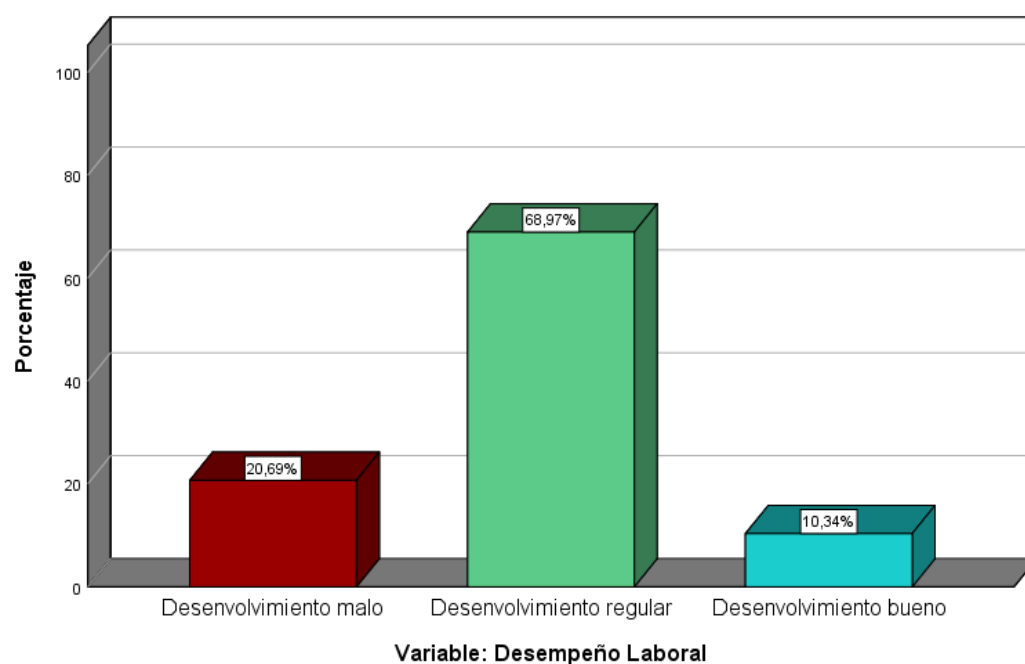
Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín**Figura 30***La dimensión: Productividad del desempeño laboral en la UGEL – Junín***Fuente:** Tabla 32

Lo que se tiene en la tabla 32 y figura 30, en cuanto a la consolidación es ver que la prevalencia o el que destaca en ese aspecto es el nivel de Desenvolvimiento regular esto con un 41.38%, así mismo se tiene el nivel Desenvolvimiento malo con el 41.38%, siendo entonces que el nivel Desenvolvimiento bueno solo tiene el 17.24%, en ese sentido se llega a la siguiente conclusión.

Que la productividad profesional dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no se ve significativamente, esto debe ser a que la institución es la que realiza seguimientos en las instituciones educativas dentro de la provincia de Junín y esto seguramente no se siente productivos, pero si eficientes en los trabajos o actividades encomendadas.

Tabla 33*La Variable: Desempeño laboral en la UGEL – Junín*

Ítem	N=29	
	fi	%
Desenvolvimiento malo	6	20,69
Desenvolvimiento regular	20	68,97
Desenvolvimiento bueno	3	10,34
Total	29	100

Fuente: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín**Figura 31***La Variable: Desempeño laboral en la UGEL – Junín***Fuente:** Tabla 33

Lo que se tiene en la tabla 33 y figura 31, en cuanto a la consolidación es ver que la prevalencia o el que destaca en ese aspecto es el nivel Desenvolvimiento regular esto con un 68.97%, así mismo se tiene el nivel Desenvolvimiento malo con el 20.69%, siendo entonces que el nivel Desenvolvimiento bueno solo tiene el 10.34%, en ese sentido se llega a la siguiente conclusión.

Que el desempeño laboral por los profesionales dentro de la institución Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no se ve denota la significancia del caso, esto debe ser a que los profesionales, solo están sujetos a la realización de cumplir y hacer prevalecer las diferentes directrices o resoluciones que emite la institución.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

a) Planteamiento de Hipótesis

Ho: El Clima Organizacional no tiene una relación directa con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín.

Ha: El Clima Organizacional tiene una relación directa con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín.

b) Confiabilidad y margen de error

La confiabilidad de estudio se da con el 95% que es un nivel normal y un margen de error del 5% que este a su vez debe ser el p-valor a contrastar.

c) Grado de relación entre las variables

Tabla 34

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,713**
		N	,000
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	29
		Sig. (bilateral)	,713**
		N	1,000

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

d) Decisión estadística y conclusión del contraste

El contraste de hipótesis la hacemos de la hipótesis nula, que según el nivel de confianza del 95% y el margen de error de 5% (0.05), y con los hallazgos de la tabla 34, se obtuvo una correlación positiva alta (0,713), así mismo se tiene el valor de la significancia de 0,000, este valor

es menor al margen de error de 0,05, lo que nos permite concluir que se debe rechazar la hipótesis nula y por ende a quedarnos con la hipótesis alterna que viene a ser la hipótesis de estudio que nos dice que: El Clima Organizacional tiene una relación directa con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, también reafirmamos que es directa porque el valor hallado de la correlación es positiva.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

a) Planteamiento de Hipótesis

Ho: La Comunicación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no tiene una relación directa con el Desempeño Laboral.

Ha: La Comunicación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, tiene una relación directa con el Desempeño Laboral.

a) Confiabilidad y margen de error

La confiabilidad de estudio se da con el 95% que es un nivel normal y un margen de error del 5% que este a su vez debe ser el p-valor a contrastar.

b) Grado de relación entre las variables

Tabla 35
Correlación entre comunicación y desempeño laboral

			Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,453**
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	29	29
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	29	29

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

c) Decisión estadística y conclusión del contraste

El contraste de hipótesis la hacemos de la hipótesis nula, que según el nivel de confianza del 95% y el margen de error de 5% (0.05), y con los hallazgos de la tabla 35, se obtuvo una correlación positiva moderada (0,453), así mismo se tiene el valor de la significancia de 0,014, este valor es menor al margen de error de 0,05, lo que nos permite concluir que se debe rechazar la hipótesis nula y por ende a quedarnos con la hipótesis de alterna que viene a ser la hipótesis de estudio que nos dice que: La Comunicación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, tiene una relación directa con el Desempeño Laboral, también reafirmamos que es directa porque el valor hallado de la correlación es positiva.

4.2.3. CONTRASTACIÓN DE SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

a) Planteamiento de Hipótesis

Ho: Las Condiciones Laborales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no tiene una relación directa con el Desempeño Laboral.

Ha: Las Condiciones Laborales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, tiene una relación directa con el Desempeño Laboral.

b) Confiabilidad y margen de error

La confiabilidad de estudio se da con el 95% que es un nivel normal y un margen de error del 5% que este a su vez debe ser el p-valor a contrastar.

c) Grado de relación entre las variables

Tabla 36

Correlación entre las condiciones laborales y desempeño laboral

			Las Condiciones Laborales	Desempe ño Laboral
Rho de Spearman	Las Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	29	29
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	29	29

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

d) Decisión estadística y conclusión del contraste

El contraste de hipótesis la hacemos de la hipótesis nula, que según el nivel de confianza del 95% y el margen de error de 5% (0.05), y con los hallazgos de la tabla 36, se obtuvo una correlación positiva moderada (0,555), así mismo se tiene el valor de la significancia de 0,002, este valor es menor al margen de error de 0,05, lo que nos permite concluir que se debe rechazar la hipótesis nula y por ende a quedarnos con la hipótesis alterna que viene a ser la hipótesis de estudio que nos dice que: Las Condiciones Laborales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, tiene una relación directa con el Desempeño Laboral, también reafirmamos que es directa porque el valor hallado de la correlación es positiva.

4.2.4. CONTRASTACIÓN DE TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

a) Planteamiento de Hipótesis

Ho: El Crecimiento y desarrollo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no tiene una relación directa con el Desempeño Laboral.

Ha: El Crecimiento y desarrollo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, tiene una relación directa con el Desempeño Laboral.

b) Confiabilidad y margen de error

La confiabilidad de estudio se da con el 95% que es un nivel normal y un margen de error del 5% que este a su vez debe ser el p–valor a contrastar.

c) Grado de relación entre las variables

Tabla 37

Correlación entre el crecimiento y desarrollo y desempeño laboral

		El crecimiento y desarrollo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	El crecimiento y desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,583**
		N	,001
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.
		Sig. (bilateral)	,001
		N	,583**

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

d) Decisión estadística y conclusión del contraste

El contraste de hipótesis la hacemos de la hipótesis nula, que según el nivel de confianza del 95% y el margen de error de 5% (0.05), y con los hallazgos de la tabla 37, se obtuvo una correlación positiva moderada (0,583), así mismo se tiene el valor de la significancia de 0,001, este valor es menor al margen de error de 0,05, lo que nos permite concluir que se debe rechazar la hipótesis nula y por ende a quedarnos con la hipótesis alterna que viene a ser la hipótesis de estudio que nos dice que: El crecimiento y desarrollo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, tiene una relación directa con el Desempeño Laboral, también reafirmamos que es directa porque el valor hallado de la correlación es positiva.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el siguiente capítulo, se llevará a cabo la discusión de los resultados presentados en forma de cuadros y gráficos estadísticos. Estos resultados pertenecen al capítulo anterior, donde se abordaron temas relacionados con el desempeño laboral y el clima organizacional.

Con el fin de llevar a cabo una discusión adecuada de los resultados, es importante destacar que los instrumentos utilizados para recopilar la información, como la ficha de evaluación de desempeño laboral desarrollada por la organización y el cuestionario de clima organizacional, gozan de un alto nivel de fiabilidad. Estos instrumentos han sido validados previamente y han sido empleados en diversas investigaciones similares.

Siendo el problema planteado ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023? la presente investigación ha sido llevada a cabo y concluida, y a través de la aplicación de encuestas y fichas de evaluación a los trabajadores administrativos de las diversas áreas y dependencias de la institución, se han procesado y presentado los resultados. Estos resultados han permitido determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

De acuerdo con los datos recopilados y procesados utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se ha identificado una relación sólida entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Esto se puede observar en la Tabla 34, donde el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de (0.713). Según Chiavenato, las empresas o entidades desarrollan un conjunto de acciones y actividades organizadas y sistematizadas, conformadas por uno o más elementos de la organización, cuya cooperación recíproca es esencial para su existencia y tiene influencia en el desempeño laboral.

Además, Piñeyro y Aragón, definen al Clima Organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una empresa o entidad en

relación con las relaciones interpersonales, el ambiente físico y el trabajo en el que se desarrollan, de acuerdo con las normas formales e informales que regulan su comportamiento. El clima organizacional proporciona energía y fortaleza a los diferentes sistemas organizativos, lo que permite aumentar la productividad a través de su relación con el recurso humano. En este sentido, el clima organizacional se puede identificar como el nivel de satisfacción laboral que influye en el comportamiento de los trabajadores y en el desarrollo de las actividades laborales dentro de las instituciones.

Comparando los resultados con investigaciones como la de Zans donde concluye que los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, consideran que el mejoramiento del Clima Organizacional incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar. Así mismo con el estudio de Alvis en la que concluye que se pudo determinar que existe una relación entre el clima organizacional y desempeño de los trabajadores, entre 2010 y 2020 en países Latinoamericanos. Dejando en evidencia que un clima organizacional óptimo llega a influir positivamente en sus trabajadores, el cual se verá reflejado en sus objetivos institucionales. Estos datos también en el ámbito nacional se han reflejado con los hallazgos de Cárdenas que llega a concluir que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Churcampa. Quedando también a destacar los hallazgos de Araujo quien llegó a concluir que existe directa y significativa relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín - Período 2018, aseveración que se hace para un 95% de nivel de confianza, con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ confirmándose que los puntajes de nuestras variables se correlacionan significativamente, al demostrarse la hipótesis alterna se comprueba la validez de la hipótesis general de la investigación, considerando el uso de la prueba no paramétrica rho de Spearman debido a la naturaleza de correspondencia que representan clima organizacional y el desempeño laboral, propiamente determinado por las dimensiones descritas

por las relaciones humanas, procesos internos y sistemas abiertos como elementos sustanciales. Entonces estos hallazgos se relacionan con las conceptualizaciones como la de García y otros que, deducen que desde la metáfora del “clima” hace referencia preliminarmente al conjunto de características que constituyen el ambiente de trabajo que rodea a los individuos que trabajan en una organización. Siendo también lo que se dice del clima como el clima organizacional tiende a deteriorarse. Se expresa en conflictos frontales con las organizaciones (como huelgas y manifestaciones) por depresión, apatía, indiferencia, descontento, etc., y en casos extremos, agresión, motines, descontento, etc. (Chiavenato, 2017). Finalmente, lo que se dice del desempeño laboral según Chiavenato da a conocer que el desempeño (performance) es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. Concordando con Weihrich y otros que mencionan que la evaluación debe medir el desempeño que se lleva a cabo para alcanzar metas y desarrollar planes.

Entonces como se da a conocer el ordenamiento adecuado del clima organizacional y el desempeño laboral, se van a relacionar siempre y cuando se tenga coordinación y buen ámbito laboral, así mismo el desempeño estará reflejado con el buen desenvolvimiento de capacidades al cumplir objetivos o metas.

CONCLUSIONES

➤ **Al término de la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:**

- Según la tabla 34, se obtuvo una correlación positiva alta (0,713), así mismo se tiene el valor de la significancia de 0,000, este valor es menor al margen de error de 0,05, lo que nos permite concluir que el Clima Organizacional tiene una relación directa con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, también reafirmamos que es directa porque el valor hallado de la correlación es positivo. Esto permite aseverar que en la UGEL Junín se cuenta con un buen clima organizacional, que incide directamente con un buen desempeño laboral de los trabajadores de la entidad, en beneficio de los usuarios (personal docente, administrativos y público en general) y de la misma entidad, que se comprueba en los indicadores de los objetivos estratégicos institucionales del Plan Estratégico Institucional y en el Plan Operativo Institucional, y en los indicadores de los compromisos de desempeño.
- Según la tabla 35, se obtuvo una correlación positiva moderada (0,453), así mismo se tiene el valor de la significancia de 0,014, este valor es menor al margen de error de 0,05, lo que nos permite concluir que la comunicación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, tiene una relación directa con el Desempeño Laboral, también reafirmamos que es directa porque el valor hallado de la correlación es positivo. En este sentido se puede afirmar que, falta una mejor comunicación entre los jefes y los trabajadores dependientes de ellos, pero en gran parte de ellos la comunicación es amigable, fluida, comprensible y clara por parte de sus jefes, y que con la confianza que les otorgan cumplen los trabajos de manera oportuna y sin presión alguna, teniendo un desempeño favorable en favor de la educación, cumpliendo las metas establecidas y los compromisos de desempeño.
- Según la tabla 36, se obtuvo una correlación positiva moderada (0,555), así mismo se tiene el valor de la significancia de 0,002, este valor es menor

al margen de error de 0,05, lo que nos permite concluir que las condiciones laborales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, tiene una relación directa con el Desempeño Laboral, también reafirmamos que es directa porque el valor hallado de la correlación es positivo. En base a esos datos podemos corroborar que las condiciones con las que laboran los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín son adecuadas, contando con los ambientes, mobiliarios y equipamientos apropiados para realizar sus trabajos de una manera cómoda, salvo el inconveniente que se tiene por la baja temperatura, propio del lugar donde se ubica la UGEL Junín. Asimismo se puede afirmar que un buen número de los trabajadores de la UGEL Junín, no están de acuerdo con las remuneraciones que perciben, como tampoco cuentan con algún incentivo económico, que les permita estimularlos para mejorar su trabajo, pese a todo lo mencionado, su desempeño es favorable por la identificación que tienen ante la entidad, cumpliendo sus trabajos de acuerdo a los objetivos institucionales y de manera adecuada, que permite ahorrar recursos, tiempo y dinero.

- Según la tabla 37, se obtuvo una correlación positiva moderada (0,583), así mismo se tiene el valor de la significancia de 0,001, este valor es menor al margen de error de 0,05, lo que nos permite concluir que el crecimiento y desarrollo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, tiene una relación directa con el Desempeño Laboral, también reafirmamos que es directa porque el valor hallado de la correlación es positivo. Esto permite aseverar que un buen número de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, no reciben ningún reconocimiento por algún logro alcanzado, como tampoco tienen oportunidades de ascenso, sólo los que están considerados dentro de la Carrera Pública Magisterial (Especialistas en Educación, Jefe de Gestión Pedagógica y Director de UGEL), asimismo reciben capacitaciones provenientes en su totalidad de los entes superiores (Ministerio de Educación, Economía y Finanzas, Gobierno Regional de Junín, entre otros), los cuales sirven para mejorar su desempeño laboral y pese a no recibir reconocimientos y no tener oportunidades de ascenso en gran parte

de los trabajadores, su desempeño laboral es favorable, acudiendo a las Asistencias Técnicas y reuniones de manera puntual.

RECOMENDACIONES

1. La directora de la UGEL Junín debe fortalecer la cultura organizacional, fomentando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, lo cual puede mejorar el clima organizacional, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, se debe implementar programas de bienestar y motivación, donde proporcione incentivos y reconocimientos a los trabajadores que destaquen en su desempeño contribuyendo a mejorar el clima y, en consecuencia, aumentar la productividad y satisfacción laboral.
2. La directora de la UGEL Junín debe mejorar la comunicación interna, estableciendo canales de comunicación efectivos y transparentes entre los empleados, las jefaturas y la dirección, llevando a reducir malentendidos y mejorar la coordinación en el trabajo, lo que influirá positivamente en el desempeño laboral. Del mismo modo, la dirección deberá coordinar con sus jefes de Área, para que la comunicación sea más clara y se brinde una mayor confianza al momento de entablar un diálogo con los trabajadores dependientes de ellos. Así como promover la retroalimentación constructiva, fomentando una cultura de retroalimentación y crítica constructiva, lo cual puede ayudar a los trabajadores a identificar áreas de mejora y alcanzar un mayor rendimiento en sus tareas.
3. La directora de la UGEL Junín, en coordinación con el Área de Recursos Humanos, deberán garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, siendo esencial proporcionar un entorno laboral seguro, ergonómico y saludable, ya que esto puede impactar directamente en la productividad y el bienestar de los trabajadores. Asimismo la Directora en coordinación con sus Jefaturas, deberá gestionar ante las instancias pertinentes el incremento de remuneraciones del personal administrativo dentro de los alcances del D.Leg. 276 y 1057, como también implementar estrategias para incentivar a todos los trabajadores.

4. La directora de la UGEL Junín, en coordinación con el Área de Recursos Humanos, deberán establecer planes de desarrollo individual, diseñando programas de desarrollo profesional adaptados a las habilidades y aspiraciones de cada trabajador, lo que contribuirá a un mayor crecimiento personal y, por ende, a un mejor desempeño laboral. Del mismo modo es fomentar la formación continua, promoviendo la actualización constante de conocimientos y habilidades mediante cursos y talleres, lo cual puede impactar positivamente en el crecimiento de los empleados y su eficacia en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, Y. (2018). *El Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho].
[Repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1734/TFCE-03-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1734/TFCE-03-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvis, Z. (2020). *Revisión documental: La relación de clima organizacional y desempeño en los trabajadores entre 2010 y 2020 en países Latinoamericanos* [Tesis de grado I, Universidad Antonio Nariño, Bogotá].
[Repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2122/1/2020ZullyDanielaAlvisSilva.pdf](https://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2122/1/2020ZullyDanielaAlvisSilva.pdf)
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas* (1° ed.). USAT – Escuela de Economía.
- Araujo, L. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Dirección Regional De Transportes - Región Junín - Período 2018* [Tesis de maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN), Lima].
[Repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/205/TESIS%20%20LUIS%20DONATO%20ARAUJO%20REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/205/TESIS%20%20LUIS%20DONATO%20ARAUJO%20REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Armillon, D. (2021). *El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dàmaso Beraùn – 2020* [Tesis de Pre grado, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú].
[Repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3566/ARMILLON%20MU%c3%91OZ%2c%20DAVID%20JACOB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3566/ARMILLON%20MU%c3%91OZ%2c%20DAVID%20JACOB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Asca, M. (2020). *Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Dirección General de Administración de la Unheval, Huánuco – 2019* [Tesis de Pre grado,

Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco].
Repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6552/PGP
00102A79.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Blas, P. (2014). *El Liderazgo y el Éxito Empresarial* (1ª ed.). Editorial San Marcos E.I.R.L.

Cárdenas, N. (2020). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Churcampá – 2019* [Tesis de Pre grado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima, Perú].
Repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/334

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional – La dinámica del éxito en las organizaciones* (2º ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos – El capital humano de las organizaciones* (10º ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Cruz, A. (2018, febrero 11). *Clima Organizacional ¿Qué tan importante es?*. LINKEDIN. <https://es.linkedin.com/pulse/clima-organizacional-qu%C3%A9-tan-importante-es-arnaldo-cruz-orellana>

García, M., Vesga, J. y Gómez, C. (2020). *Clima Organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia.

Gonzales, J., Ramírez, R., Terán, N. y Palomino, G. Revista Científica Multidisciplinar. *Clima organizacional en el sector público Latinoamericano*, 5(1), 4-9. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Gonzáles, D. y Morales, D. (2020, setiembre 1). DIGITAL PUBLISHER. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12º ed.). Cengage Learning Editores, S.A.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). México D.F. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGRAW HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. Repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/31974/1/100%20GTH.pdf
- Jones, G y George, J. (2010). *Administración Contemporánea* (6° ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional: Eje de acción en la gestión humana* (1° ed.). Universidad ECOTEC.
- Peña, H. (2018). *Clima Organizacional – Construcción personalista del medio ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial* (1° ed.). Editorial UPSE.
- Piñeyro, R. y Aragón, R. (2018). *La gestión del clima organizacional – Estudio del caso de una Empresa Hotelera* (1° ed.). Libro digital, iBook.
- Pisco, M. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021* [Tesis de Pre grado, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú]. Repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3095/PISCO%20TOVAR%2c%20MICHAEL%20CRISTIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quezada, N. (2019). *Metodología de la Investigación*, Lima, Perú. Empresa Editora Macro EIRL.

- Robbins, S. y Judge, T. (2009), *Comportamiento Organizacional* (13° ed.). Pearson Educación de México S.A.
- Wayne, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (11° ed.). Pearson Educación de México, S.A.
- Wehrich, H., Cannice, M. y Koontz, H. (2022). *Administración una Perspectiva Global, emprendedora y de innovación* (16° ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Werther, W y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas* (6° ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Stoner, J., Edward, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración* (6° ed.). Pearson Educación.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016* [Tesis de grado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua].
Repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

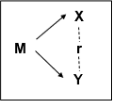
Bullón Castilla, M. (2023). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín – 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH.
<http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL JUNÍN - 2020”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Problema General: ¿De qué manera influye el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023? Problema Específico: - ¿De qué manera influye la Comunicación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023? - ¿De qué manera influye las Condiciones Laborales con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023? - ¿De qué manera influye el Crecimiento y Desarrollo con el	Objetivo General: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023. Objetivo Específico: - Determinar la relación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023. - Determinar la relación entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023.	Hipótesis General: El Clima Organizacional tiene una relación directa con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín . Hipótesis Específicas - La Comunicación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, tiene una relación directa con el Desempeño Laboral. - Las Condiciones Laborales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Junín, tiene una relación directa con el Desempeño Laboral. - El Crecimiento y Desarrollo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Junín,	Tipo de Investigación: Aplicada Enfoque de la Investigación La presente investigación es de enfoque cuantitativo. Alcance o Nivel de Investigación El alcance o nivel de la investigación es descriptivo correlacional Diseño: De tipo no experimental de corte transversal.  X: Clima Organizacional Y: Desempeño Laboral M: Muestra r: La relación entre las variables Población y Muestra: ▪ Población - 29 personas participantes ▪ Muestra

Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023?	- Determinar la relación entre el Crecimiento y Desarrollo, y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, 2023.	tiene una relación directa con El Desempeño Laboral.	- 29 personas participantes
--	---	--	-----------------------------

Técnicas e Instrumentos:

- Encuesta
- Cuestionario



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ANEXO 2

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

El objetivo del presente cuestionario es conocer su apreciación con respecto al Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín, por formar parte de la mencionada entidad.

Previo a contestar las interrogantes presentadas, tome en consideración lo siguiente:

- ✓ Se respetará el anonimato y la confidencialidad.
- ✓ Es necesario que las respuestas sean sinceras.
- ✓ Responda de acuerdo con lo que sucede en la entidad.
- ✓ Rellene con bolígrafo.
- ✓ Percátese que haya contestado todas las interrogantes.
- ✓ Marque una sola respuesta por pregunta.

Para responder a los enunciados, marque con una "X" la respuesta que considere correcta, de acuerdo a los siguientes criterios:

- | | |
|---|--------------|
| ✓ Totalmente en desacuerdo | TD |
| ✓ En desacuerdo | D |
| ✓ Ni en desacuerdo ni de acuerdo | ND-NA |
| ✓ De acuerdo | A |
| ✓ Totalmente de acuerdo | TA |

En caso de estar de acuerdo marcará con una "X" a la altura de "A" (De acuerdo).

Agradecemos de antemano su colaboración.

ID	ÍTEMS	TD	D	ND-NA	A	TA
I	COMUNICACIÓN					
1	Su jefe inmediato superior se comunica con usted con mucha soltura y amigablemente					
2	Su jefe le permite hablar de temas laborales sin interrupciones					
3	Su jefe le envía mensajes fáciles de entender e interpretar					
4	Su jefe le comunica con claridad, los trabajos que debe cumplir en su debida oportunidad					
II	CONDICIONES LABORALES					
5	Existe un ambiente de trabajo adecuado (iluminación, temperatura e higiene)					
6	La entidad le proporciona el mobiliario y equipamiento apropiados que permiten trabajar con comodidad					
7	La remuneración está acorde al cargo que desempeña					
8	Recibe algún incentivo económico por el cargo que ocupa					
III	CRECIMIENTO Y DESARROLLO					
9	La entidad le brinda algún reconocimiento por los logros alcanzados					
10	Existen oportunidades de ascenso en la entidad					
11	La institución brinda las capacitaciones necesarias					
12	La institución promueve la generación de ideas creativas o innovadoras para mejorar las labores					



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

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DATOS DEL EVALUADOR:

Cargo	
Apellidos y Nombres	

CALIFICACIÓN: Considere de 1 a 5 puntos de valoración.

N°	ÍTEMS	GRADO DE VALORACIÓN				
		Malo (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
I	COMPORTAMIENTO					
1	El personal a su cargo participa activamente en los trabajos en equipo					
2	El personal a su cargo tiene la predisposición de cooperar y ayudar a sus colegas en el trabajo					
3	El personal a su cargo cumple con el horario establecido					
4	El personal a su cargo asiste puntualmente a las reuniones y asistencias técnicas convocadas					
5	El personal a su cargo cumple responsablemente las funciones asignadas					
6	El personal a su cargo asume con responsabilidad las acciones negativas que realizó					
7	El personal a su cargo tiene iniciativa para realizar los trabajos, sin exigencia de usted					
8	El personal a su cargo demuestra iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado					
II	PRODUCTIVIDAD					
9	El personal a su cargo cumple las metas establecidas, de acuerdo a					

	las funciones inherentes a su cargo					
10	El personal a su cargo se involucra de manera responsable para el cumplimiento de Compromisos de Desempeño					
11	El personal a su cargo evidencia que realiza un trabajo adecuado y organizado que le permite ahorrar recursos, tiempo y dinero					
12	El personal a su cargo cumple con su trabajo de acuerdo a los objetivos institucionales					

ANEXO 3

INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

HERRAMIENTAS PARA TESIS		INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE CORRELACIÓN DE SPEARMAN	
Valor de rho		Significado	
-1		Correlación negativa grande y perfecta	
-0,9 a ,99		Correlación negativa muy alta	
-0,7 a 0,89		Correlación negativa alta	
-0,4 a 0,69		Correlación negativa moderada	
-0,2 a 0,39		Correlación negativa baja	
-0,01 a 0,19		Correlación negativa muy baja	
0		Correlación nula	
0,01 a 0,19		Correlación positiva muy baja	
0,2 a 0,39		Correlación positiva baja	
0,4 a 0,69		Correlación positiva moderada	
0,7 a 0,89		Correlación positiva alta	
0,9 a 0,99		Correlación positiva muy alta	
1		Correlación positiva grande y perfecta	

Fuente: (Martínez & Campos, 2015).