



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la unidad de
gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro con mención en Gestión Pública

Autor

Julio Cesar Yupa Menacho

Asesor

M(o) Carlos Francisco Goñy Ameri

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
Nombres Y Apellidos	DNI	Fecha De Sustentación
Julio Cesar Yupa Menacho	42767213	11/12/2023
DATOS DEL ASESOR:		
Nombres Y Apellidos	DNI	CÓDIGO ORCID
Carlos Francisco Goñy Ameri	15726541	0000-0001-5994-6712
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
Nombres Y Apellidos	DNI	CODIGO ORCID
Viviana Ines Vellon Flores	15596783	000-0001-7467-7178
Elvis Richar Sánchez Garcia	15736456	0000-0003-0397-5420
Carlos Jorge Solis Huertas	44991875	0009-0001-6213-2063

clima organizacional y desempeño laboral del personal de la unidad de la gestion educativa local N° Cañete - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

Mi tesis le doy con todo mi amor y cariño a mi madre: Lidia Menacho Vega y mi Padre: Víctor L. Yupa Laurente, por sus sacrificios y valor para darme una carrera para nuestro porvenir y engrandecer mis capacidades a pesar de que pasamos momentos difíciles, constantemente me brindaron su comprensión, apego y afecto.

Gracias a mi encantadora hija, Yulia Yupa Valenzuela, quien es mi fuente de motivación e inspiración para superarme cada día, perseguir la vida y traernos un futuro mejor.

Gracias a mis hermanos, hermanas y amigos que compartieron sus conocimientos, alegrías e inquietudes sin pedir nada a cambio y a todos los que me apoyaron durante estos años difíciles e hicieron realidad este sueño.

Gracias a mi Dios.

AGRADECIMIENTO

A los profesores universitarios José Faustino Sánchez Carrión que me ayudaron en mi formación profesional y me inculcaron los verdaderos valores de la vida, gracias por enseñarme lecciones de vida como profesional, quiero decirle gracias a todo

INDICE

PORTADA.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE.....	v
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	3
1.5. Delimitación del estudio.....	4
1.6. Viabilidad del estudio.....	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEORICO.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.1.1. Investigación internacional.....	6
2.1.2. Investigación nacional.....	8
2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. Clima organizacional.....	10
2.2.2. Importancia de la medición del clima organizacional.....	11
2.2.3. Factores que se miden en el estudio clima organizacional:.....	11
2.2.4. Tipos de clima organizacional.....	12
2.2.5. Características del clima organizacional.....	13

2.2.6.	Dimensión de clima organizacional	14
2.2.7.	Desempeño laboral	15
2.2.8.	Componente del desempeño laboral.....	16
2.2.9.	Importancia del desempeño laboral.....	16
2.2.10.	Valoración del desempeño personal	17
2.2.11.	Niveles de desempeño en el puesto	17
2.2.12.	Dimensión de desempeño laboral.....	18
2.3.	Bases científicas.....	18
2.4.	Definición de términos básicos.....	20
2.5.	Hipótesis de investigación	21
2.5.1.	Hipótesis general	21
2.5.2.	Hipótesis específicas.....	21
2.6.	Operacionalización de las variables.....	22
CAPÍTULO III		23
METODOLOGÍA.....		23
3.1.	Diseño metodológico	23
3.1.1.	Tipo de investigación	23
3.1.2.	Método de investigación.....	23
3.1.3.	Diseño de investigación.....	23
3.2.	Población y muestra.....	23
3.2.1.	Población	23
3.2.2.	Muestra	24
3.3.	Técnicas de recolección de datos.....	25
3.4.	Técnicas para el procedimiento de la información	25
3.5.	Matriz de consistencia	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO IV		27
RESULTADOS		27
4.1.	Análisis de resultados	27
4.1.1.	Resultados obtenidos de la aplicación de cuestionario Clima organizacional	27
4.1.2.	Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la plataforma.	32
4.2.	Constratación de hipótesis	37
4.2.1.	Contrastación de la hipótesis general	37
4.2.2.	Contrastación de las hipótesis específicas	38
CAPÍTULO V		43

DISCUSIÓN.....	43
5.1. Discusión de resultados	43
CAPÍTULO VI.....	45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
6.1. Conclusiones.....	45
6.2. Recomendaciones	46
6.3. Fuente bibliográficas.....	47
6.4. Fuente hemerográficas	49

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estructura de las dimensiones de la variable X.....	27
Tabla 2. Rangos de las dimensiones de la variable X.....	27
Tabla 3. Clima organizacional.....	28
Tabla 4. Responsabilidad dimensión 1 de la variable X.....	29
Tabla 5. Comunicación dimensión 2 de la variable X.....	30
Tabla 6. Motivación dimensión 3 de la variable X.....	31
Tabla 7. Estructura de las dimensiones de la variable Y.....	32
Tabla 8. Rangos de las dimensiones de la variable Y.....	32
Tabla 9. Desempeño laboral.....	33
Tabla 10. Trabajo en equipo dimensión 1 de la variable Y.....	34
Tabla 11. Desarrollo dimensión 2 de la variable Y.....	35
Tabla 12. Capacidad laboral dimensión 3 de la variable Y.....	36
Tabla 13. Contrastación de hipótesis general.....	38
Tabla 14. específico 1 responsabilidad.....	39
Tabla 15. hipótesis específico 2 comunicación.....	40
Tabla 16. hipótesis específico 3 motivación.....	42

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Clima organizacional.....	28
Figura 2. Responsabilidad dimensión 1.....	29
Figura 3. Comunicación dimensión 2.....	30
Figura 4. Motivación dimensión 3.....	31
Figura 5. Desempeño laboral.....	33
Figura 6. Trabajo en equipo dimensión 1.....	34
Figura 7. Desarrollo dimensión 2.....	35
Figura 8. Capacidad laboral dimensión 3.....	36

RESUMEN

El presente estudio tiene como finalidad conocer la interacción del clima organizacional entre el trabajo de los empleados de la unidad administrativa educativa local N° 08. Cañete - 2023. La hipótesis presentada afirma que el clima organizacional se alterna directamente con la eficiencia función Ugel N° 08, empleados de Cañete Este estudio utilizó un método descriptivo, el tipo de estudio es básica y correlacional, porque tiene como objetivo identificar la interacción entre la organización. clima y rendimiento. Este estudio utilizó un diseño no experimental, transversal y correlacional. La población y muestra de estudio estuvo compuesta por 62 empleados de la Ugel N 08, Cañete, a quienes se les administró un cuestionario y un instrumento de encuesta para recolectar referencias sobre el clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de la Ugel. No. 08, Cañete, muestra que existe una interacción significativa entre el clima organizacional y el desempeño en la Ugel 08, Cañete. Se expresa como un coeficiente de correlación de Spearman de 0.549, especialmente a mayor clima organizacional de los empleados, el nivel de eficiencia laboral es mayor o si es menor en el clima organizacional de los empleados, el nivel de eficiencia laboral es menor.

Palabra clave: clima organizacional y desempeño laboral

ABSTRACT

The purpose of this study is to know the interaction of the organizational climate between the work of the employees of the local educational administrative unit No. 08. Cañete - 2023. The hypothesis presented affirms that the organizational climate alternates directly with the labor efficiency Ugel No. 08, employees of Cañete This study used a descriptive method, the type of research is basic and correlational, because it aims to identify the interaction between the organization. weather and performance. This study assumes a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The study population and sample consisted of 62 workers from Ugel N 08, Cañete, who were administered a questionnaire and a survey instrument to collect references on the organizational climate and job performance of Ugel workers. No. 08, Cañete, showing that a significant interaction was found between the organizational climate and performance in Ugel 08, Cañete. It is expressed as a Spearman correlation coefficient of 0.549, especially the higher the organizational climate of the employees, the level of labor efficiency is higher or if it is lower in the organizational climate of the employees, the level of labor efficiency is lower.

Key word: organizational climate, job performance

INTRODUCCION

La investigación presentada preguntó: ¿Cuál es la interacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los empleados de la UGEL N^o 08, Cañete - 2023? Para avanzar en el tema, se obtuvo de archivos internacionales, nacionales y locales de varias universidades y trabajos de investigación a nivel local y global. El objetivo del estudio fue conocer la interacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores UGEL N^o 08 - 2023. Diálogo con los empleados para lograr altos estándares de calidad, capacitación de los empleados para exigir mejores resultados en el trabajo, independientemente de la UGEL no. 08 sobre la reciprocidad del chofer Cañete. El responsable de los organismos administrativos debe considerar al recurso humano porque son el recurso más importante de la institución y por lo tanto deben garantizar mejores condiciones de trabajo para mejorar el desempeño, no solo como una parte.

Promover incentivos para alentar a las personas a tener éxito; En el presente estudio existe la interacción entre ambas variables estudiadas, lo que permite a los directivos responsables tomar las medidas necesarias al respecto. El estudio se selecciona esquemáticamente de 4 capítulos que se describen a continuación:

Capítulo I.- El problema se refiere a la formulación del problema, el objeto de la investigación, la justificación y los límites de la investigación.

Capítulo II.- El marco teórico se refiere a los antecedentes del estudio, contiene fundamentos teóricos, “variables de investigación” y conceptos de términos clave.

Capítulo III. Método de estudio, clase de investigación, grado de investigación, métodos y diseño, población principal, muestreo, métodos y herramientas de recopilación de datos, métodos de análisis y procesamiento estadístico.

Capítulo IV. - Se presentan implicaciones y controversias de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente en el Perú es esencial contar con un excelente clima laboral en las organizaciones ya que este factor afecta en el desempeño de los colaboradores directamente. Las organizaciones deben apuntar a un excelente clima laboral, empleados comprometidos, motivados que ofrezcan resultados excelentes a la organización enfocado al cumplimiento de objetivos. Se evidencian empresas con un desfavorable clima organizacional, por la falta de responsabilidad, comunicación y motivación, lo cual definitivamente repercutirá y afectará en el desempeño de funciones y el grado de competitividad personal.

El clima organizacional tiene cada vez mayor importancia para las empresas en la actualidad, por ser el ambiente de trabajo creado por parte de todos los colaboradores en la empresa; en este punto se concentran percepciones que experimentan cada uno de ellos y factores como las relaciones personales que van enfocadas al trabajo en equipo, procesos comunicativos; al desarrollando personal, la responsabilidad. Un clima organizacional bueno conllevará a que el empleado se siente a gusto en su ambiente de trabajo desarrollando un trabajo eficiente y generando un grado de pertenencia con la organización, de manera que sienta que su trabajo es reconocido y valorado, desarrollando sus conocimientos y habilidades esperando alcanzar los resultados propuestos.

El clima organizacional positivo se encuentra vinculado a determinadas dimensiones relevantes en las organizaciones, como: responsabilidad, comunicación y

motivación según Peña, (2018). De esta manera es posible que gran número de trabajadores tengan las aptitudes requeridas para hacer su función, sin embargo, quizás no se encuentre funcionando en su plenitud por no encontrar en un clima afable. Las organizaciones actuales tienen en claro que el activo más importante es el recurso humano, y está en un factor que brinda diferenciación, y por tal motivo, una de las más importantes preocupaciones, es el clima organizacional, ya que este repercute de forma directa en el hecho de que existan empleados con una mayor motivación y, por ende, tengan una alta producción.

Respecto al clima organizacional, en la actualidad en la Ugel N° 8 - Cañete no se realiza medición alguna para identificar el nivel en el que se encuentran los trabajadores y cuáles serían sus fortalezas y principalmente sus debilidades como la responsabilidad, la comunicación y la motivación que estas ocasionan problemas en la institución. Además, hay que tener en cuenta que en los últimos años existe una corriente que manifiesta que el recurso humano es el más importante en las organizaciones y que, por lo tanto, se le debe dotar de un entorno o ambiente adecuado para que el personal pueda desarrollar sus labores satisfactoriamente. Según Peña (2018) ese entorno o ambiente en el cual los trabajadores desarrollan sus actividades es lo que se conoce como clima laboral, clima organizacional o ambiente de trabajo.

Respecto al desempeño laboral, en la Ugel N° 08 - Cañete tampoco se realiza alguna medición o evaluación del desempeño del personal que permita verificar el nivel de cumplimiento de sus funciones, como el trabajo en equipo, capacidad laboral y el desenvolvimiento, es por ello con el cumplimiento de los objetivos individuales y grupales; lo único que se realiza es la evaluación del cumplimiento del POI por parte de la Gerencia de Planificación y Presupuesto, de una manera aislada. Helierregel y Slocum (2004) manifiestan que el propósito de la evaluación del desempeño es mejorar la efectividad de la organización.

Todas las empresas y sobre todo en la Unidad de gestión educativa local N° 08 de Cañete. El tema del clima organizacional o desempeño laboral es muy importante por ser entidades relacionadas al servicio de la educación una de las causas que se puede evidenciar en la UGEL es la falta de responsabilidad, comunicación, motivación entre los personales que elaboran en la UGEL, donde afecta el desempeño laboral de los trabajadores causando el malestar en el trabajo en equipo, en el desenvolvimiento y en

la capacidad laboral del personal en el incumplimiento de responsabilidades, actitudes negativas, la desmotivación, la rotación de personal, el hostigamiento a las personas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la responsabilidad en el desempeño laboral del personal en la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023?

¿Qué relación existe entre la comunicación en el desempeño laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08, Cañete - 2023?

¿Qué relación existe entre la motivación en el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08, Cañete - 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete – 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de interacción entre la responsabilidad y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete – 2023.

Determinar el nivel de interacción entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08, Cañete – 2023.

Determinar el nivel de interacción entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08, Cañete – 2023.

1.4. Justificación de la investigación

Aspecto teórico: El presente trabajo se realizará con el propósito de determinar, conocer la influencia entre el clima organización y el desempeño laboral del personal de la

UGEL N° 08, Cañete, indagar y contrastar las investigaciones de otros autores, incluyendo de otros países coincidiendo con los autores de nuestro país. Los resultados de nuestro estudio será un gran aporte para el conocimiento en la gestión pública, pues será una interrogante que convivió como influye el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, del distrito de “San Vicente”

Aspecto práctico: La investigación ayudara a poder seguir acciones para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, del distrito de “San Vicente”

Aspecto metodológico: La investigación se justifica metodológicamente porque utilizara herramientas, métodos, técnicas y procedimiento que, una vez comprobada su validez y fiabilidad, pueden ser útiles para otros egresados en su trabajo de investigación.

1.5. Delimitación del estudio

Espacial

El proyecto expresado se ubica en el distrito de San Vicente de la provincia de San Vicente departamento de Lima.

Temporal

La información que serán referente como la referencia para el cumplimiento del trabajo de investigación propuesto se asentará en los últimos 5 años.

Universal

Nuestro tema está orientado al clima organizacional y al desempeño del personal de la UGEL N° 08, Cañete
Con una población 60 habitantes aproximadamente.

Contenido

Conocer el clima organización y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete – 2023.

Social

el grupo social objeto de estudio son el personal que laboran en la unidad de gestión educativa local N° 08 Cañete.

1.6. Viabilidad del estudio

El actual trabajo de investigación es viable porque contamos con el presupuesto necesario, recursos técnicos y autofinanciado por el mismo autor y con la autorización de la UGEL N° 08, del distrito de San Vicente, también se cuenta con el apoyo del asesor de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.



CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigación internacional

Para Zambrano, (2022), La presente investigación titulada “Factores de riesgos psicosociales y clima organizacional en el personal administrativo de una comercializadora ferretera en Quito – Ecuador - 2022”. Tiene como El objetivo fue evaluar cuantitativamente y precisar los factores de riesgo psicosocial que contribuyen al clima organizacional de 30 empleados que trabajan en el ámbito de la gestión financiera, y su muestra es el 100% de la población. , tipo estudio no experimental, transversal, diseño correlacional. Se utilizó el formulario de evaluación de riesgos psicosociales implementado por el Ministerio de Trabajo de Ecuador y la escala de clima organizacional desarrollada en la Universidad Konrad Lorenz de Bogotá. Entre los resultados encontrados, los factores de alto riesgo psicosocial fueron el acoso laboral (11%), la recuperación (9%) y el liderazgo (8%). En clima organizacional se observaron los siguientes grado: 83% nivel alto, 17% nivel medio y 0% nivel bajo; como conclusión que existen pocos participantes de peligro psicosociales en la institución y por lo tanto el clima organizacional es secuencialmente bueno, es decir cuando se reducen los riesgos psicosociales, los niveles climáticos son mejores.

Para Duque & Ramírez, (2021), su estudio titulada “*Percepción del rendimiento laboral individual en tiempos de pandemia por COVID – 19*” *Medellin – Colombia – 2021.*, tiene como propósito: Para describir la actividad individual de los trabajadores de la. La metodología Health One fue utilizada en el desarrollo de la pandemia COVID-19 en Colombia. Es un método de estudio cuantitativo basado en la recopilación de información no estándar a través de encuestas virtuales anónimas. 113 trabajadores como población en la industria de la salud. Y la muestra se obtuvo del 100% de toda la población. Resultados: el promedio de competencia en la tarea fue de 4,2, desempeño en contexto 4,0 y conducta laboral nociva 3,7. Discusión. El desempeño promedio de la tarea y el desempeño promedio del contexto indican que un mayor

desempeño de la tarea significa un mayor desempeño del contexto. Rho es 0,635 (IC del 99%). Evitar conductas laborales dañinas mejora el desempeño en contexto Rho 0,412 (IC 99%) y el desempeño en la tarea Rho 0,339 (IC 99%). El menor rendimiento de la tarea Rho -0,232 (IC del 99 %) y el rendimiento del contexto Rho -0,179 (IC del 95 %) están influenciados por la provisión oportuna de EPP. Conclusiones: Este estudio observó buenos promedios en las percepciones de los trabajadores de la salud sobre su desempeño personal durante la pandemia y encontró que un mayor desempeño se asoció con mejores entornos psicológicos y sociales.

Para Santamaria, (2020), en su investigación *“Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A, Quita - 2020”*, El objetivo principal de este estudio fue conocer si las dimensiones seleccionadas de las variables de clima organizacional tienen impacto en Datapro S.A. Lo tengo. ¿El desempeño laboral fluctúa? Durante el período de observación. Este estudio se clasifica en cuantitativo y cualitativo mixto por su finalidad, y tiene “un diseño no experimental, transversal y correlacional”. Descriptivo, explicativo y relacional en alcance o naturaleza. De la población estudiada, todos eran empleados de Datapro S.A. Empleado. personas que estaban trabajando. 106 personas de diferentes niveles de población. En su muestra trabajó con el 100% de la población. Para obtener la información, se desarrolló un cuestionario con 32 preguntas y cuatro opciones de respuesta en una escala Likert, cuya validez y confiabilidad se probó y se aplicó en toda la entidad. Los resultados estadísticos descriptivos y finales describieron y explicaron la cultura organizacional de Datapro S.A. y cómo varía su tamaño. influenciado. Trabajar eficientemente En resumen, se dice que existe una correlación directamente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. La relación $r=0,915$ está entre $0,79 < r > 0,93$, lo que señala una relación positiva muy alta al nivel de significancia del 0,05%.

Para Escola, (2020), En el presente trabajo de investigación sobre *“Clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Estrategias y Mercado - 2020” Quito - Ecuador*, tiene como objetivo fundamental es establecer si existe incidencia del clima organizacional en la

rotación del personal de la Empresa Estrategias y Mercado. La hipótesis de investigación consistió en determinar si el clima organizacional incide en la rotación de personal. Se utilizó una metodología de tipo relacional, desde un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, basado en el método deductivo, estadístico y técnico de los instrumentos: Escala de Clima Organizacional (EDCO) y la Entrevista de Retiro Personal, así como el índice de rotación de personal. La población y La muestra estuvo conformada por 95 trabajadores del área operativa y administrativa para evaluar el Clima Organizacional. En conclusión, podemos decir que el clima organizacional de la empresa estrategias y mercado, obtuvo un parámetro favorable con un 81% de rotación que su índice 6.85% denotando la importancia de las condiciones de trabajo para asegurar la permanencia y motivación de los empleados de la empresa.

2.1.2. Investigación nacional

Para Alva, (2021), el estudio de investigación lleva título "*Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la UGEL, Santa – 2021*". El propósito del estudio fue determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Papá Noel en el año 2021. La naturaleza del estudio es descriptivo observacional con una estructura de investigación no experimental. Para este estudio se utilizó una población censada de 58 trabajadores caprinos de la UGEL. Se utilizaron técnicas de encuesta para recolectar datos, escalas de clima organizacional y satisfacción laboral para recolectar información, y la información se analizó usando tablas de frecuencia, gráficos de barras, tablas de posibilidad y la prueba no paramétrica de Rho de Speman. Los logros arrojaron que el 58,6% del personal directivo de la UGEL Santa calificó como positiva la cultura organizacional. También se encontró que el grado de satisfacción laboral del personal administrativo fue del 81,0%, lo cual fue bueno. En resumen, el clima organizacional tiene una influencia directamente ($Rho = 0,683$) y significativa ($p-v = 0,000$ y $lt; 0,05$) en la satisfacción laboral del personal directivo. En este caso, el 53,42% con ($r^2 = 0,5342$) de la desempeño laboral influyó en la cultura corporativa.

Para Pinto, (2020), en su estudio titulado “*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la ugel norte, Arequipa – 2020*”. El estudio tuvo como propósito conocer. La interacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la U.G.E.L. Norte de la ciudad de Arequipa. Se trata de un estudio transversal cuantitativo, correlacional y no experimental. La población objetivo estuvo conformada por 100 funcionarios administrativos que laboran en la U.G.E.L. Norte de la ciudad de Arequipa. Se utilizó como instrumento el test de clima organizacional S.P.C. de la psicóloga Sonia Palma Carrillo y para medir el desempeño laboral se utilizó el test N.V.C. Los datos fueron procesados mediante estadística descriptiva e inferencial, demostrando relaciones altamente significativas entre las variables examinadas mediante la prueba de Spearman. En conclusión, existe una interacción muy importante entre el clima organizacional y el desempeño laboral, existe una correlación positiva y el coeficiente rho de Spearman ($r_s = 0.303^{**}$) ha alcanzado cierto valor y nivel de significancia. Con un valor de 0,01, se puede concluir que existe una correlación positiva débil altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño.

Para Ticsihua, (2020), con su trabajo de investigación titulada “*Clima laboral entre el personal de la unidad de gestion educativa local, Jauja - 2020*”. El propósito de este estudio es conocer si existen diferencias en las percepciones de los trabajadores de la UGEL Jauja hacia el clima laboral dentro de la organización. El tipo de estudio es investigación básica y se basa en un grupo de 55 socios, con una muestra total de 100 personas con diferente edad, puesto de trabajo, ocupación, campo de trabajo, género y tipo de contrato. Para lograrlo se utilizó un método descriptivo y para la evaluación del clima laboral se utilizó un instrumento de clima laboral. Sonia Palma CL – SPL, esta escala pasó nuevamente las pruebas de validez y confiabilidad y mostró valores altos aceptables. Se utilizaron SPSS V.22 y MS para procesar los datos adquiridos. Excel 2019. En resumen, este estudio encontró que si existe diferencia en las percepciones de los empleados de la UGEL Jauja hacia el clima laboral, los

factores más importantes son (a) las condiciones de trabajo 74,5% y (b) la comunicación 72,7%. Aunque la variable con mayor diferencia es el género, todavía se puede decir que el clima laboral es favorable ya que la cualificación pasa de un nivel bueno a uno muy favorable. Para promover un ambiente de trabajo, es necesario mejorar las relaciones interpersonales entre géneros y relaciones jerárquicas, y fortalecer aspectos de participación en la vida laboral y autorrealización.

Para Lucana, (2018), en su investigación titulada “clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad educativa local, Parinacochas – 2018”, Tuvo como propósito conocer el efecto del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa de Parinacochas en el año 2018; En este caso se realizó una investigación aplicada, la cual se centró en la búsqueda y consolidación de conocimientos para su aplicación y con ello enriquecer el desarrollo institucional; el nivel de estudio fue correlacional y el diseño se correspondió con el grupo no experimental. La población estuvo conformada por 80 empleados. Se utilizaron las siguientes técnicas para recolectar datos: observación y mapeo; De igual forma, en el procesamiento de datos se han utilizado técnicas como la codificación y clasificación de datos, tablas y diagramas de datos, y representaciones estadísticas del caso. En resumen, se puede decir que de acuerdo a los resultados obtenidos, el clima de la organización tiene un impacto significativo en los resultados laborales de los empleados de la unidad de gobierno local de Parinacochas en el año 2018. Esta afirmación se confirmó aplicando el Chi-Cuadrado , que resultó 342.20, que superó el Chi-Cuadrado de 2018. valor crítico 133,23 at. 108 grados de libertad, 95% de nivel de confianza y 5% de margen de error

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Robins & Judge (2017), sugieren clima organizacional es el conocimiento que tienen los integrantes en la empresa al mismo tiempo tanto de su unidad como de su ambiente de trabajo. (p. 530).

Para Peña, (2018). El clima organizacional es la unión de percepciones integro de un individuo sobre su organización. Estas

percepciones globales reflejan la interacción entre las características personales y las características organizacionales.

Gibson et al., (2011) El clima organizacional es la calidad del ambiente de trabajo percibido y experimentado por los miembros de la organización, el cual es definido por el gerente.

2.2.2. Importancia de la medición del clima organizacional

Evaluar el espacio de la intendencia permite saber cómo ven los empleados a la empresa; cuerpo despabilado identificar las fortalezas ora aspectos valiosos de la estudios de la intendencia e identificar las fuentes de insatisfacción que conducen a actitudes negativas en torno a la intendencia. (Peña, 2018 p.50)



Nota: adaptado de *clima organización* (p.50), por Humberto Peña, 2018

2.2.3. Factores que determina en el estudio clima organizacional:

Para Peña, (2018) menciona los siguientes factores primordial para un clima organizacional

➤ Factores Generales.

- “Organización de trabajo.”

- “Comunicación y flujo de información.”
- “Interés por recursos humanos.”
- “Participación en la toma de decisiones.”
- “Influencia y control en la organización.”
- “Coordinación e integración organizacional”.

➤ **Diseño del trabajo.**

- “Desafío en el trabajo.”
- “Reconocimiento en el trabajo.”
- “Refinamiento y claridad de trabajo.”

➤ **Liderazgo de la Supervisión.**

- “Consideración del inspector.”
- “Integración del equipo. Orientación a objetivos.”
- “Consideración a los compañeros.”
- “Trabajo en equipo entre compañeros.”
- “Orientación a objetivos entre iguales.”
- “La utilidad de la colaboración entre compañeros.”

➤ **Efectividad del clima.**

- Realidad de conjunto.
- Agrado del individuo.

2.2.4. Estandar de clima organizacional

Según Peña, (2018), manifiesta los cuatro tipos de clima organizacional:

- **Autoritario-Explotador:** La dirección no confía en los empleados y la mayoría de las decisiones y objetivos se toman en la cima de la organización y se asignan exclusivamente de arriba a abajo. Los empleados se ven obligados a trabajar en una atmósfera de miedo, castigo, intimidación y salario irregular. La satisfacción de las necesidades siempre se mantiene a un nivel psicológico y seguro. Esta atmósfera crea un entorno estable y aleatorio donde la comunicación entre la dirección y los

empleados toma la forma de instrucciones y directivas sólo en situaciones específicas.

- **Autoritario-Paternalista:** Es una especie de líder que trata a sus sirvientes como a un amo. La mayoría de las decisiones se toman de arriba hacia abajo, pero algunas se toman de abajo hacia arriba. En tales entornos, la dirección considera principalmente Los empleados tienen la impresión de que trabajan en un entorno estable y estructurado, teniendo en cuenta sus necesidades sociales.
- **Participativo-Consultivo:** Este es un tipo de toma de decisiones con el esfuerzo se toman a un superior nivel, pero los subordinados pueden optar a decisiones más detalladas en los niveles inferiores. La supervisión de los subordinados suele implicar recompensas y, a veces, castigos para satisfacer las necesidades de confianza, comunicación descendente, reconocimiento y aprecio de los empleados.
- **Participativo – Grupal:** En este caso, el proceso de toma de decisiones engloba toda la organización y agregada en todos los niveles. La dirección tiene plena confianza en los empleados, mantiene buenas relaciones con los empleados, la comunicación no es sólo de arriba hacia abajo sino también de lado a lado, y los empleados están motivados, están involucrados, colaboran, establecen objetivos efectivos y hay una actitud amigable. y confianza entre superiores y subordinados.

2.2.5. Características del clima organizacional

Para Peña, (2018), manifiesta las siguientes características del clima organizacional

El clima organizacional cuenta con diferentes características que influyen en la motivación de las personas que forman parte de la organización y conlleva al comportamiento que tendrán, el cual puede ser tanto negativo como positivo.

Estructura: Percepción que tiene los miembros de la organización acerca de todo tipo de reglamento, procedimientos o trámites que realiza la empresa para que ellos puedan ejercer su trabajo.

Responsabilidad: Sentimiento que comparten los empleados acerca de la independencia que tienen para tomar decisiones en momentos de trabajo.

Recompensa: La recompensa que obtienen los empleados por el trabajo que realizan, siempre y cuando sea un trabajo merecedor de ésta.

Desafío: La percepción que se tiene acerca de los desafíos que enfrenta la empresa al imponer el trabajo. Promueve aceptación de riesgos.

Relaciones: Cómo los miembros de la empresa se sienten en el ambiente laboral. La percepción que tienen acerca de las relaciones sociales ya sea con compañeros de trabajo o jefes.

Cooperación: El sentimiento de las personas de la organización de poder formar parte de un equipo, el cual cuente con un apoyo mutuo y espíritu positivo.

Conflictos: El momento en el cual los miembros aceptan las opiniones de todos los demás, tienen la capacidad de solucionar problemas con madurez.

Identidad: Sentirse valioso dentro de la organización, sentir que forma parte importante del equipo.

Conocer el clima organizacional de una empresa brinda la oportunidad de tener cierto tipo de retroalimentación acerca de todo el comportamiento organizacional. Es aquí donde se crean.

diferentes planes para la mejora de la empresa, tomando en cuenta las actitudes y conductas de las personas que forman parte de la organización para darles motivación y se tenga un mejor rendimiento.

2.2.6. Dimensión de clima organizacional

Según Alva, (2021) menciona las siguientes dimensiones

➤ Responsabilidad

Esta dimensión está íntimamente relacionada con la individualidad de los empleados, pues está relacionada con el compromiso que todos

deben poder realizar sus tareas y hacer su trabajo de manera consciente y eficaz, y así contribuir al desarrollo de la empresa. (Zambrano et al., 2020)

➤ **Comunicación**

El clima organizacional incide en la motivación y el proceder de los integrantes de un ordenamiento, la cual está conformada por personas que viven en un ambiente dinámico y complejo, dando como resultado diferentes patrones de comportamiento que afectan el funcionamiento de la organización.

➤ **Motivación**

Según Borja, (2021) El clima organizacional en cualquier organización está relacionado con la motivación de los compañeros de trabajo, y mientras su motivación sea alta, el clima brinda satisfacción, motivación, interés y cooperación.

2.2.7. Desempeño laboral

Guzmán (2017), define el desempeño laboral como una evaluación del ejercicio de un trabajador en una operación explícita. En la medida de sus posibilidades, tendrá un patrón muy ventajoso para tasar la eficacia y ejercicio de otros trabajadores. Al realizar la idéntica labor se obtendrá una herramienta de medida muy significativa para aumentar la productividad.

Para Gonzales, (2014), el desempeño laboral como las acciones y comportamientos de los trabajadores en el puesto de trabajo, donde los valores que son imperantes para el logro de las metas de la organización y que se pueden medir en términos de competencias de cada persona.

Pedraza y Conde, (2010), manifiestan que el desempeño laboral: Sera considerado la base para el desarrollo eficaz y exitoso de una empresa; Siendo, los responsables del talento humano muy interesados en aspectos que no solo lo miden, sino que también lo mejoran. En este sentido, se llega a la conclusión que es un cumulo de procesos o comportamientos observados.

En conclusiones según los autores mencionados el desempeño laboral es la conducta observada a cada empleado de la empresa que se relaciona con el logro de las metas organizacionales y se puede medir de acuerdo con las capacidades y habilidades de cada individuo.

2.2.8. Componente del desempeño laboral

Whettent y Camerons (2011) Nombra dos componentes del desempeño laboral en detalle.:

Mejoramiento de las habilidades del empleado

La falta de habilidad de un individuo puede anular una excelente práctica por una variedad de razones. Es posible que la capacidad se haya evaluado de manera incorrecta antes de la contratación, que la capacitación sistemática del departamento se haya desarrollado por completo o que la persona que se destacó en la tarea haya sido promovida a un nivel superior. Es bastante requerido, es posible que el apoyo de recursos materiales y humanos también haya disminuido debido a los recortes en el rumbo de la organización.

La motivación

Otro componente del desempeño laboral es la motivación. Sin embargo, es importante abordar los requisitos de capacitación y apoyo, como la colaboración dinámica, la capacidad adecuada para garantizar la aptitud vocacional y los efectos del ejercicio en la estimulación. Un enfoque holístico de la motivación sugiere que, si bien no se puede negar el valioso valor que los empleados otorgan a su trabajo y al trato que reciben, esta preocupación no debe ocultar la responsabilidad que la dirección tiene con las personas. Efectos. (pp. 328 - 330)

2.2.9. Importancia del desempeño laboral

El desempeño laboral es crucial en una organización porque se refiere a lo que hace un empleado, no solo a lo que puede hacer, y demuestra las habilidades que ha adquirido para que las metas y objetivos trazados puedan

alcanzarse de manera efectiva. Es importante considerar las habilidades y habilidades de los empleados, así como su percepción del puesto, ya que esto ayudará a alcanzar los objetivos.

El desempeño laboral es crucial en una organización porque se refiere a lo que hace un empleado, no solo a lo que sabe hacer, y demuestra las habilidades que ha adquirido para poder alcanzar de manera efectiva las metas establecidas. Metas y objetivos.

2.2.10. Valoración del desempeño personal

Para mejorar el desempeño del personal es indispensable considerar que el recurso más importante en la entidad es el empleado, porque en su desempeño descansa la imagen y futuro de la misma organización. Por opinión de expertos en la materia en los nuevos gerentes recae hacer que todo lo que se indique se quede solo en teoría e iniciar aplicando nuevos patrones para mejorar eficientemente el recurso humano, y de la mano obtener prosperidad económica. No será fácil establecer nuevos modelos de gestión a los que estamos acostumbrados. Para obtener soluciones efectivas y rápidas, es importante esforzarse en poner en práctica la teoría.

2.2.11. Niveles de desempeño en el puesto

Mencionan que existe una diligencia en los estudios profesionales que permite expresar un nivel de compromiso profesional que atiende a dos propósitos:

El análisis de puestos tiene una aplicación adicional: puede mejorar los niveles de desempeño laboral, determinados por dos objetivos:

- 1) consiste en metas de desempeño a las que se esfuerzan los empleados y de cuyo logro se puede obtener una satisfacción legítima. En realidad, un nivel de actividad claro y razonable es uno de los factores más importantes para promover un ambiente de trabajo adecuado. Si no hay un nivel adecuado, la moral y la motivación de los empleados pueden caer.

- 2) En segundo lugar, el nivel de desempeño es un parámetro que se puede servir para diagnosticar el nivel en que se están logrando los objetivos laborales establecidos. Son indispensables para directivos y profesionales de la gestión del capital humano porque permiten la evaluación, medición y control del desempeño global. Los niveles de desempeño de las tareas se desarrollan en base a la información obtenida del análisis del sitio y así miden la eficiencia real lograda en el trabajo diario. Si las mediciones muestran desviaciones significativas de los parámetros definidos, los expertos en gestión de personal y los gerentes directos se involucran en el proceso y toman medidas correctivas. De esta manera, las acciones de los empleados generan un importante flujo de datos que forma la tan necesaria retroalimentación sobre el trabajo que han realizado. Esta retroalimentación permite cambios en los parámetros establecidos o cambios permanentes en las reglas que rigen las tareas diarias.

2.2.12. Dimensión de desempeño laboral

Para Guzman, (2017), maniesta las siguientes dimensiones en el desempeño laboral

➤ **Trabajo en equipo**

Habilidad para comunicarse con colegas y lograr objetivos comunes.

Capacidad laboral

Estas son las cualidades que tienen los socios de la organización y son valorados por su experiencia laboral, conocimientos, habilidades en su trabajo.

➤ **Desenvolvimiento**

Es la ventaja de los empleados que orienta sus habilidades y competencias en el conocimiento profesional con el objetivo de utilizar el diálogo abiertamente, sin ningún contacto, para que puedan ubicarse en un entorno social con una profesionalidad respetable.

2.3. Bases científicas

Chiavenato (2011) Sostuvo que los humanos se adaptan continuamente a diferentes situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio

emocional. La adaptación varía de persona a persona y de vez en cuando. De aquí proviene el nombre de ambiente organizacional, que hace referencia al ambiente interno de los miembros de una organización. La cultura organizacional está estrechamente ligada a la motivación de los empleados. Cuando es alto se crea una buena cultura organizacional y relaciones humanas como satisfacción, estimulación, interés y cooperación. Sin embargo, cuando los miembros pierden la motivación por motivos como frustración u obstáculos para satisfacer sus necesidades, la cultura organizacional tiende a deteriorarse. Aquí es donde entra en juego el término cultura organizacional. aborda específicamente las características motivacionales del entorno organizacional; Este decir, a los factores de la organización que conllevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes.

Chiang, (2010) afirman que el desempeño laboral es consecuencia de la satisfacción laboral, es decir que el desempeño que tenga los colaboradores de cualquier institución dependerá de que tan satisfecho o motivado se encuentre en su ambiente de trabajo. Es por esto que satisfacción laboral se puede definir como el constructo global, que abarca facetas específicas de satisfacción tales como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, salario e incentivos, sistema de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, y otros. Además, está compuesta por los elementos: afectivo, cognitivo y conductual.

Estos componentes pueden variar en consistencia y magnitud; pueden ser obtenidos de diferentes fuentes y cumplen distintas funciones para el individuo. Si bien es cierto el capital humano de las organizaciones son asignados a un determinado puesto de trabajo y está constituido por interrelaciones complejas entre las tareas, los roles, las responsabilidades, las interacciones, los incentivos y las recompensas. Por ello los autores explican la Teoría de Maslow, esta se basa en cinco tipos de necesidades que están ordenados jerárquicamente en función de su importancia, de tal modo que, el comportamiento está controlado, principalmente, por el tipo de necesidades más bajo que todavía se encuentra insatisfecho. La jerarquía sigue el orden establecido al enumerarlas, con las necesidades de supervivencia en la base y las más específicamente humanas en la parte superior.

2.4. Definición de términos básicos

Competencia: Capacidad para desempeñar con éxito las actividades laborales. Características que distinguen el desempeño de una persona en un puesto, función, cultura u organización determinada. (Werther et al., 2014 , p 389)

Habilidad: Significa saber hacer algo y está relacionado con el grado de competencia del empleado para realizar la tarea. (Werther et al., 2014 , p 389)

Trabajo recreativo: Trabajos en los que las personas se ofrecen como voluntarias debido a características como metas claras, evaluaciones objetivas, retroalimentación frecuente, opciones, reglas consistentes y un entorno competitivo. (Whetten y Cameron, 2011 p. 559).

Clima organizacional: Mencionaron que el clima organizacional es la percepción compartida de los miembros de la organización sobre su empresa y el ambiente de trabajo. (Robbins & Judge 2017 p. 530).

Desempeño laboral: Explican que el desempeño profesional se refiere a la combinación de eficiencia y eficacia en el desempeño de las tareas principales del trabajo. (Robbins & Judge 2017 p. 27).

Organización: Se refiere a la complacencia del personal respecto de la estructura organizacional, diagramas de flujo, manuales, factores organizacionales, mecanismos organizacionales, etc. (Louffat, 2017 p. 247).

Capacidad en el trabajador: Permite a los empleados lograr resultados efectivos y tiene grandes beneficios en términos de finanzas, oportunidades, conveniencia comercial y de colaboración. (Snell & Bohlander p. 383).

Trabajo en equipo: define como una “Agrupación de pocas personas que poseen habilidades complementarias y están vinculadas con una meta en común, estableciendo así una serie de objetivos de desempeño y un enfoque del cual son corresponsables”. (Wehrich & Cannice, 2014 p.227)

Satisfacción: Es el grado en que la organización satisface las necesidades de sus empleados. (Ivancevich et al., 2006).

Clima: Es un estado condicional de un determinado entorno social con características especiales que lo determinan. También se puede decir de otra manera que “entorno” se refiere a: el conjunto de circunstancias que rodean a un individuo o que caracterizan o definen una situación.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la UGEL N° 08, Cañete – 2023.

2.5.2. Hipótesis específicas

La responsabilidad se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la UGEL N° 08, Cañete – 2023.

La comunicación se interactúa directamente con el desempeño laboral del empleado de la UGEL N° 08, Cañete – 2023.

La motivación se interactúa directamente con el desempeño laboral del empleado de la UGEL N° 08, Cañete – 2023.

2.6. Operacionalización de las variables.

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Variable 1 Clima organizacional	Para Peña, (2018). El clima organizacional es la percepción general que un individuo tiene sobre la organización.	Responsabilidad	Oportunidades. Comprometido. Cooperan. Eficiente.	1,2,3,4,5,6,7
		Comunicación	Colaboración. Supervisión. Conocen.	8,9,10,11,12,13,14
		motivación	Fomenta. Confianza. Promueve.	15,16,17,18,19,2,21
Variable 2 Desempeño laboral	Según Gonzales (2014), El desempeño laboral es comportamiento, el comportamiento de los empleados en el trabajo y el valor que determina el logro de las metas organizacionales se puede calcular por las capacidades de cada persona.	Trabajo en equipo	Propone. Resuelve. Coopera.	1,2,3,4,5,6,7
		Capacidad laboral	Práctica. Organiza. Brinda. Asimila.	8,9,10,11,12
		desenvolvimiento	Participación Acompañamiento confianza	13,14,15,16,17,18,19,20

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

La presente estudio es tipo Básica, definido por Pimienta, (2017) Este tipo de investigación intenta definir la realidad dentro de un marco teórico.

3.1.2. Método de investigación

Fernando & Hernandez, (2010) indaga unicamente medir y/o recoger informe de manera independiente o de las demás varibales lo se refiere (p. 60)

3.1.3. Diseño de investigación

Según Mendoza, (2018), Este análisis permite un diseño: no experimental ya que no existe variables manipuladas. Es horizontal porque examina personas de diferentes edades en el estudio y el nivel de asociación encontrado a las variables. (pag.126 - 131)

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Está constituido en 62 personal con las diferentes áreas y sub áreas en la Unidad de Gestión Educativa Local N°08 distrito de San Vicente – Cañete, tal como se indica en la siguiente tabla. Según Ñaupas, (2018), La población puede definirse como un conjunto de unidades de aprendizaje, incluidas las características necesarias.

Oficinas	Sexo		Total
	V	M	
Dirección	1	2	3
OCI	2	4	6
AGI	4	6	10
AGA	3	4	7
Personal	4	5	9
Planilla	3	4	7

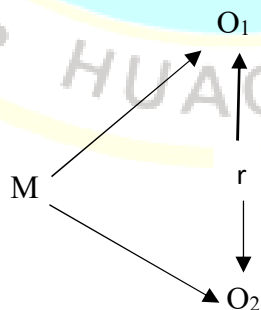
Tesorería	2	5	7
Mesa de parte	3	2	5
Escalafón	1	4	5
Asesoría Jurídico	2	1	3
Total			62

3.2.2. Muestra

Para el estudio se seleccionó una muestra intencional, conformado por la totalidad al 100% de la población de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08, San Vicente -Cañete. Según Ñaupas, (2018). Es "una parte o sección representativa de un grupo, universo o colectivo, obtenida con el fin de estudiar algunas de sus características".

	Sexo		Total
	V	M	
Dirección	1	2	3
OCI	2	4	6
AGI	4	6	10
AGA	3	4	7
Personal	4	5	9
Planilla	3	4	7
Tesorería	2	5	7
Mesa de parte	3	2	5
Escalafón	1	4	5
Asesoría Jurídico	2	1	3
Total			62

- OCI: Órgano de control institucional
- AGI: Área de gestion institucional
- AGA: Área de gestion administrativa



Donde:

M= Personal de la UGEL N° 08, Cañete distrito de “San Vicente”

O₁= Clima organizacional.

O₂ = Desempeño laboral.

“r” = Relación entre “Clima Organizacional y Desempeño Laboral.”

3.3. Técnicas de recolección de datos

Instrumento

Se procesó dos cuestionarios. Cuestionario sobre clima organizacional; conformado por 3 dimensiones. La primera referida a la responsabilidad (contiene 7 preguntas). La segunda referida a comunicación (contiene 7 preguntas). La tercera referida a canal de comunicación (contiene 7 preguntas) Ambos cuestionarios tienen respuestas tipo Likert. (Anexo 1)

Cuestionario sobre desempeño laboral; conformado por tres dimensiones. En la primera se referida al trabajo en equipo (contiene 7 preguntas), la segunda esta referida a la capacidad laboral (contiene 7 preguntas). y la tercera está referida al desenvolvimiento (contiene 6 preguntas). Ambos cuestionarios tienen respuestas tipo Likert. (Anexo 2)

Técnica

Se usó la técnica de encuesta para la recolección de datos, al personal de la UGEL que sean seleccionados por el muestreo sistemático. La aplicación de los cuestionarios será de forma individual, previa explicación del objetivo de la investigación por medio del encuestador.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

Es considerado como eje principal del objetivo general y el objetivo específicos determinado en el proyecto, se hará un análisis por separado de los instrumentos por cada variable en cuestión del clima organizacional y desempeño laboral

- **Clasificación de datos**, los datos que serán recogidos del respectivo instrumento serán clasificados y ordenados de acuerdo a la naturaleza de sus variables.

- **Codificación de los datos**, consistirá en codificar la información recogida con el respectivo instrumento en la muestra de estudio.

-**Calificación**, consistirá en dar la puntuación que corresponde según el instrumento aplicado, este criterio de evaluación se hará de acuerdo a la matriz del instrumento.

-**Tabulación datos**, se elaborará una data con todos los códigos de los sujetos muestrales y en su calificación se aplicará para presentar en forma grupales ya sea en gráficos o tablas que permitirá conocer las características de la participación de los datos.

Media Aritmética

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Variante estándar

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

- **La interpretación:** donde los resultados se presentan en forma tabular y numérica y luego se interpretan en términos de variables clima organizacional y desempeño laboral. Para contrastar hipótesis se empleó el coeficiente Spearman mediante el SPSS V.27 Dado que ambas variables medidas se analizan periódicamente (clima organizacional y desempeño laboral)

$$r = \frac{n \sum x_i \cdot y_i - (\sum x_i) \cdot (\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

4.1.1. Resultado adquirido en cuestionario clima organizacional

Seguidamente, se presenta el logro del cuestionario en relación con el clima organizacional del personal de la UGEL N° 08 – Cañete

Tabla 1

El cuestionario está conformado por:

Dimensiones	Números de ítems	Peso %
D1: Responsabilidad	7	33.3%
D2: Comunicación	7	33.3%
D3: Motivación	7	33.3%

La posibilidad de las respuestas al cuestionario son las siguientes

Nunca	AVeces	Siempre
-------	--------	---------

Las escalas para medir las variables TIC se menciona:

Deficiente	Regular	Bueno
------------	---------	-------

Tabla 2

Los rangos están establecidos por

Variable x:	D1:	D2	D3
Clima organizacional	Responsabilidad	Comunicación	Motivación
Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
[0-14>	[0-5>	[0-5>	[0-5>
Regular	regular	regular	regular
[14-28>	[5 -10 >	[5 – 10 >	[5 – 10 >
Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
[28-42]	[10-15]	[10-15]	[10-15]

Fuente: de creación propia

Tabla 3

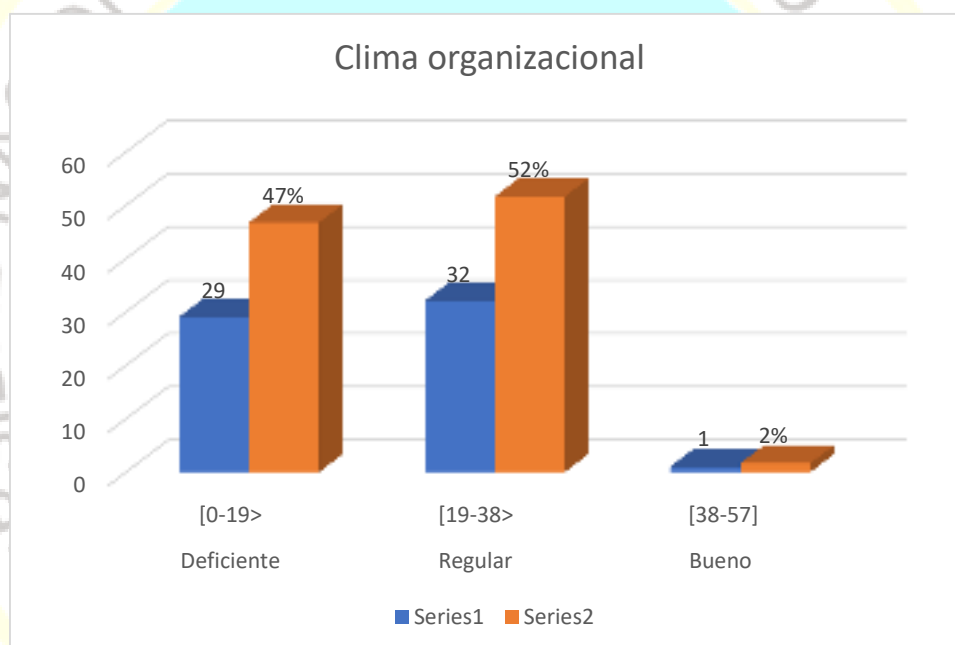
El clima organizacional en los trabajadores de la Ugel N° 08 – Cañete

categorias	rango	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0- 19 >	29	47%
Regular	[19 - 38 >	32	52%
Bueno	[38 - 57]	1	2%
Total		62	100 %
media aritmética		19,61	

Fuente: Data de logro aplicado del cuestionario acerca del clima organizacional.

Figura 1

Clima Organizacional



Interpretación

Se visualiza que 29 empleados que semeja al 47% de lo observado de indagación comprende un deficiente resultado en el clima organizacional; por lo tanto 32 empleados que equivale el 52% de lo observado de indagación que comprende regular resultado en el clima organizacional, por lo tanto 1 empleado que equivale al 2% de lo observado de indagación comprende un buen resultado de clima organizacional de la Ugel N° 08 – Cañete.

Se obtuvo como media aritmética 19,61 que evidencia que los trabajadores perciben, un nivel regular en el clima organizacional de la Ugel N^a 08 – Cañete.

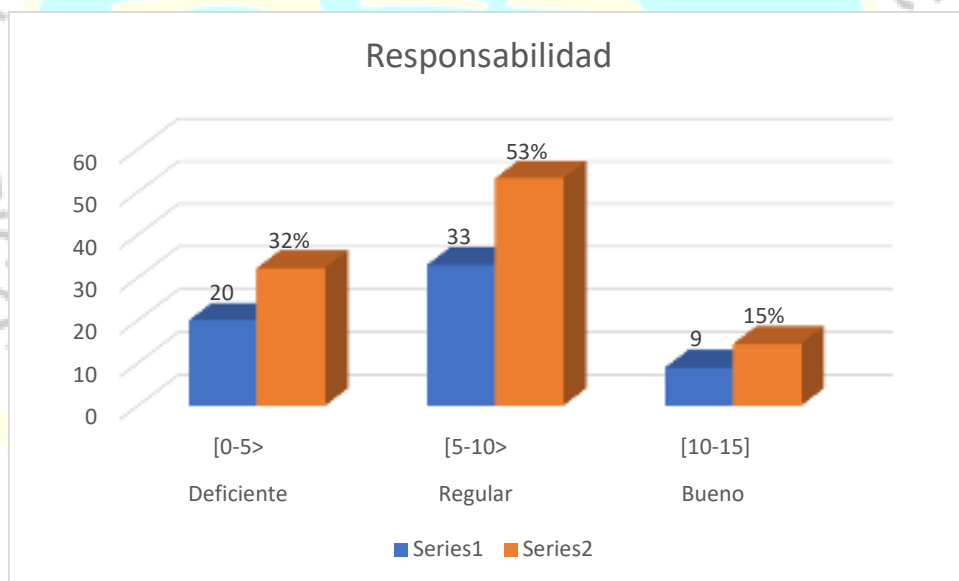
Tabla 4

Nivel de responsabilidad de los trabajadores de la Ugel N^a 08 – Cañete

categorías	rangos	f(i)	h(i)%
“Deficiente	[0-5.>	20	32%
“Regular	[5-10.>	33	53%
“Bueno	[10-15.]	9	15%
Total		62	100%
media aritmética.		6,81	

Figura 2

Responsabilidad



Interpretación

Se visualiza que 20 empleados que semeja al 32% Un porcentaje de los encuestados percibe que su nivel de responsabilidad es bajo. Del mismo modo, 33 empleados, que representan el 53% de la muestra de la encuesta, percibieron el nivel normal como el mismo nivel. de responsabilidad, por lo tanto 9 trabajador que equivale al 15% de la muestra de investigación obtiene un buen nivel de responsabilidad de la Ugel N^a 08 – Cañete.

Se obtuvo como media aritmética 6,81 que demuestra que los trabajadores distinguen un nivel regular en la responsabilidad en la Ugel N^a 08 – Cañete

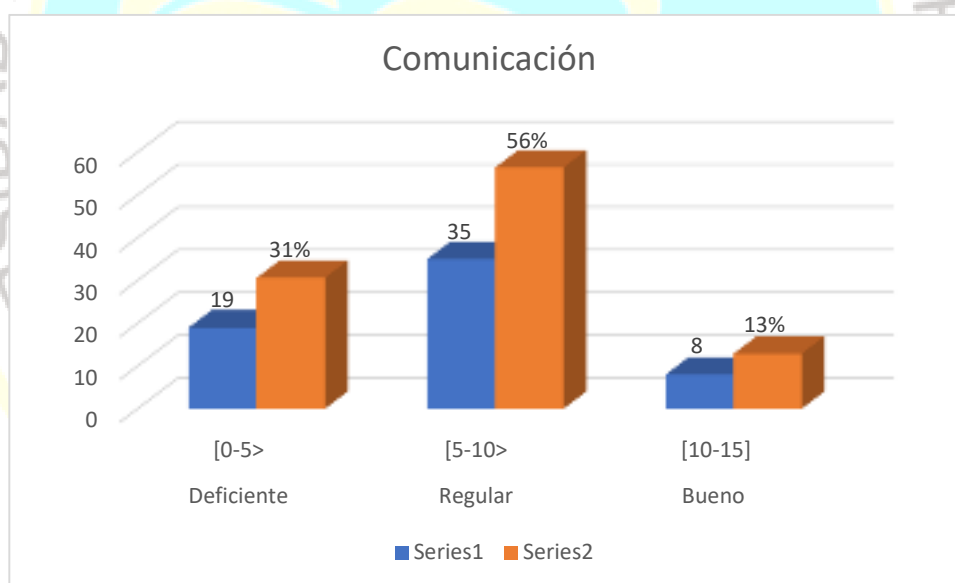
Tabla 5

Nivel de Comunicación de los trabajadores de la Ugel N^a 08 – Cañete

Categorías	Rango	f(i)	h(i)%
“Deficiente.	[0 - 5 >	19	31%
“Regular.	[5 - 10 >	35	56%
“Bueno.	[10 - 15]	8	13%
Total		62	100%
Media aritmética		6,10	

Figura 3

Comunicación



Interpretación

Se observa que 19 empleados que semeja al 31% de lo observado de estudio comprende un deficiente resultado en el nivel de comunicación; con la misma manera 35 empleado que equivale el 56% con muestra de indagación que perciben el nivel regular en el nivel de comunicación, por lo tanto 8 trabajador que equivale

al 13% de lo observado la investigación obtiene un buen nivel de comunicación de la Ugel N^a 08 – Cañete.

Se obtuvo como media aritmética 6,10 puntos que demuestra que los trabajadores perciben un nivel regular en la comunicación en la Ugel N^a 08 – Cañete

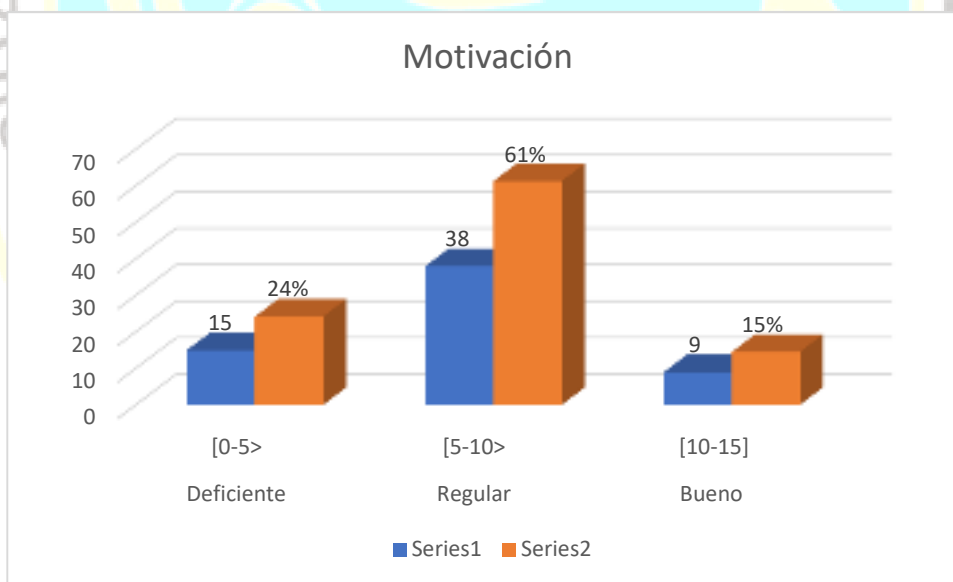
Tabla 6

Nivel de motivación en los trabajadores de la Ugel N^a 08 – Cañete

Categorías	Rango.	f(i)	h(i)%
“Deficiente	[0 -5>	15	24%
“Regular	[5 -10>	38	61%
“Bueno	[10 -15]	9	15%
Total		62	100%
Media aritmética			6,61

Figura 4

Motivación



Interpretación

Se observó que 15 empleados, que conforman aproximadamente 24% con muestra de la investigación, sentían que su grado de motivación era bajo. del mismo modo 38 trabajadores que equivale el 61% de la muestra de estudio que perciben el nivel regular en el nivel de motivación, por lo tanto 9 trabajador que equivale al 15%

de la muestra de estudio perciben un buen nivel de motivación de la Ugel N° 08 – Cañete.

Se obtuvo como media aritmética 6,61 puntos que demuestra que los trabajadores perciben un nivel regular en la motivación en la Ugel N° 08 – Cañete

4.1.2. Resultados aplicado del cuestionario acerca en el desempeño laboral

A continuación, se presenta el logro de lo aplicado del cuestionario acerca del desempeño laboral en los trabajadores de la Ugel N° 08 – Cañete

Tabla 7

El cuestionario está conformado por:

Dimensiones	Números de ítems	Peso %
D1: Trabajo en equipo.	7	35%
D2: Desenvolvimiento.	8	40%
D3: Capacidad laboral.	5	25%

La posibilidad de respuesta son.

Nunca	A veces	Siempre
-------	---------	---------

Las escalas para medir las variables TIC son:

Deficiente	Regular	Bueno
------------	---------	-------

Tabla 8

Los Rangos empleados son:

Variable Y. Desempeño laboral.	D1. Trabajo en equipo.	D2. Desenvolvimiento.	D3. Capacidad laboral.
Deficiente	deficiente	deficiente	deficiente
[0 - 13 >	[0 - 4 >	[0 - 4 >	[0 - 4 >
Regular	regular	regular	regular
[13 - 26 >	[4 - 8 >	[4 - 8 >	[4 - 8 >
Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
[26 - 39]	[8 - 12]	[8 - 12]	[8 - 12]

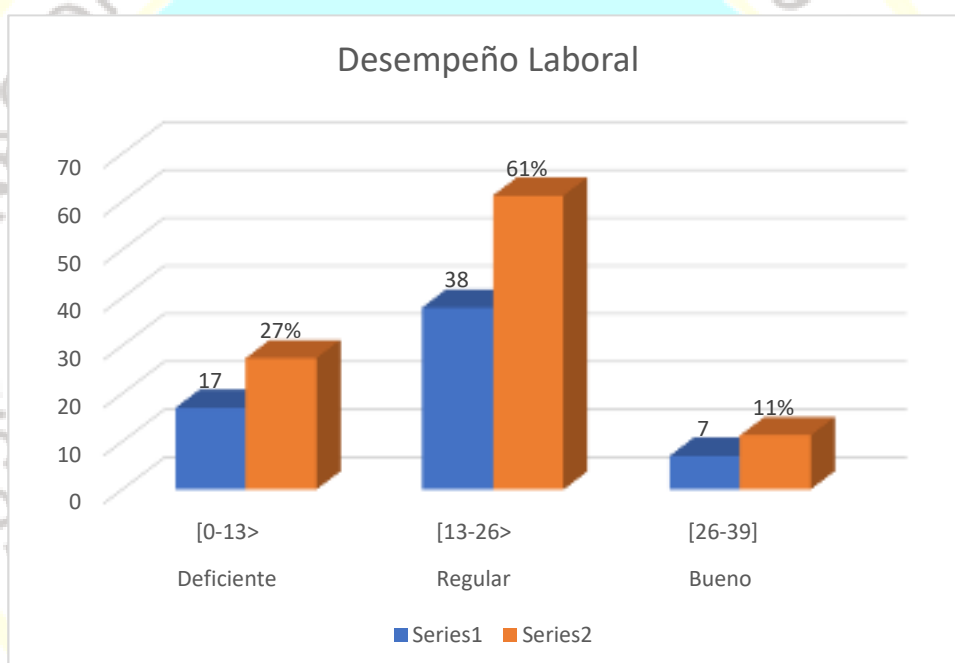
Tabla 9

Desempeño laboral en los empleados de la Ugel N^a 08, Cañete – 2023

Categorías	Rangos	f(i).	h(i)%.
Deficiente	[0-13 >	17	27%
Regular	[13-26 >	38	61%
Bueno	[26-39]	7	11%
Total		62	100%
media aritmética.		16,16	

Figura 5

Desempeño laboral



Interpretación

Se encontró que 17 empleados, o aproximadamente el 27% de la muestra encuestada, sentían que el desempeño laboral de sus empleados era deficiente. De manera similar, 38 empleados, que representan el 61% de la muestra de la encuesta, calificaron su desempeño laboral en un nivel promedio, y 7 empleados, del conjunto el 11% de lo observado de la encuesta, percibieron un buen grado de desempeño. desempeño laboral de los empleados de la Ugel N^a 08 – Cañete.

Se alcanzó como media aritmética 16,16 puntos que demuestra que los trabajadores distinguen un nivel regular en el desempeño laboral de los trabajadores en la Ugel N^o 08 – Cañete

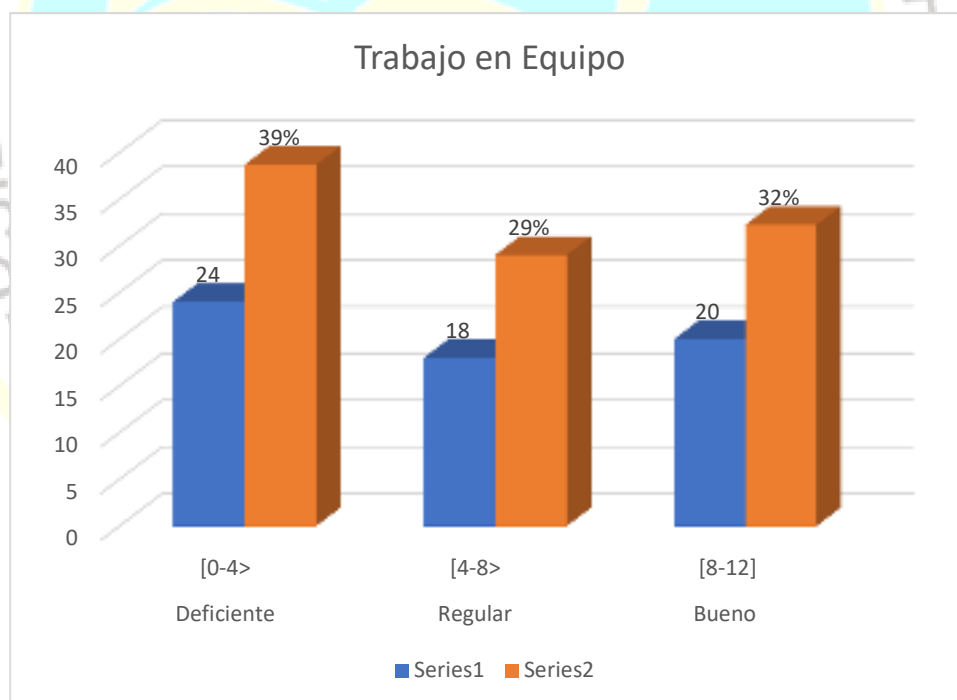
Tabla 10

Nivel de trabajo en equipo en los trabajadores de la Ugel N^o 08, Cañete – 2023

Categorías.	Rango.	f(i).	h(i)%.
Deficiente.	[0 - 4 >	24	39
Regular.	[4 - 8 >	18	29
Bueno.	[8 -12]	20	32
Total		62	100
Media aritmética		5,68	

Figura 6

Trabajo en Equipo



Interpretación

Se visualiza que 24 empleados que semeja al 39% de lo observado de indagación comprende un deficiente grado en el trabajo en equipo; como 18 trabajadores que semeja 29% de la muestra de estudio que perciben el nivel regular en el

trabajo en equipo, por lo tanto 20 trabajador que equivale al 32% de lo observado de indagación comprende un buen grado de trabajo en equipo en trabajadores de la Ugel N^o 08 – Cañete.

Se alcanzo como media aritmética 5,68 puntos es evidencia que los trabajadores comprende un grado regular en el trabajo en equipo en los trabajadores en la Ugel N^o 08 – Cañete

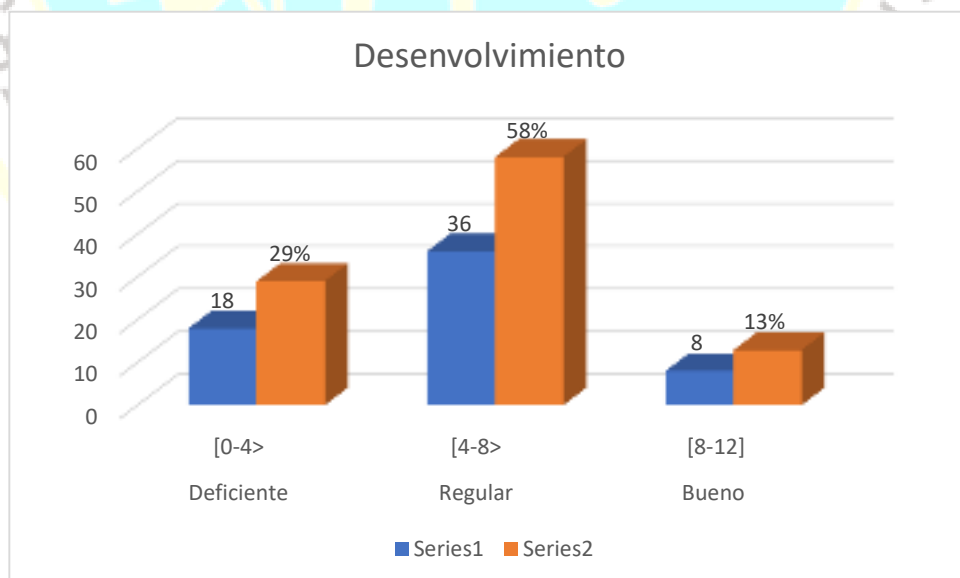
Tabla 11

Nivel de desenvolvimiento de los trabajadores de la Ugel N^o 08, Cañete – 2023

Categorías	Rangos	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0-4 >	18	29%
Regular	[4-8 >	36	58%
Bueno	[8-12]	8	13%
Total		62	100%
Media aritmética		5,16	

Figura 7

Desenvolvimiento



Interpretación

Se visualiza que 18 empleados que semeja al 29% de lo observado de indagación distingue un deficiente grado en el desenvolvimiento en los trabajadores; de la misma manera 36 empleados que semeja el 58% de la muestra de indagación que distingue el nivel regular en el desenvolvimiento, por lo tanto 8 trabajador que equivale al 13% de lo observado de indagación comprende un buen grado de desenvolvimiento en los trabajadores de la Ugel N^a 08 – Cañete.

Se alcanzo como media aritmética 5,16 puntos que demuestra que los trabajadores distingue un nivel regular en el desenvolvimiento de los trabajadores en la Ugel N^a 08 – Cañete

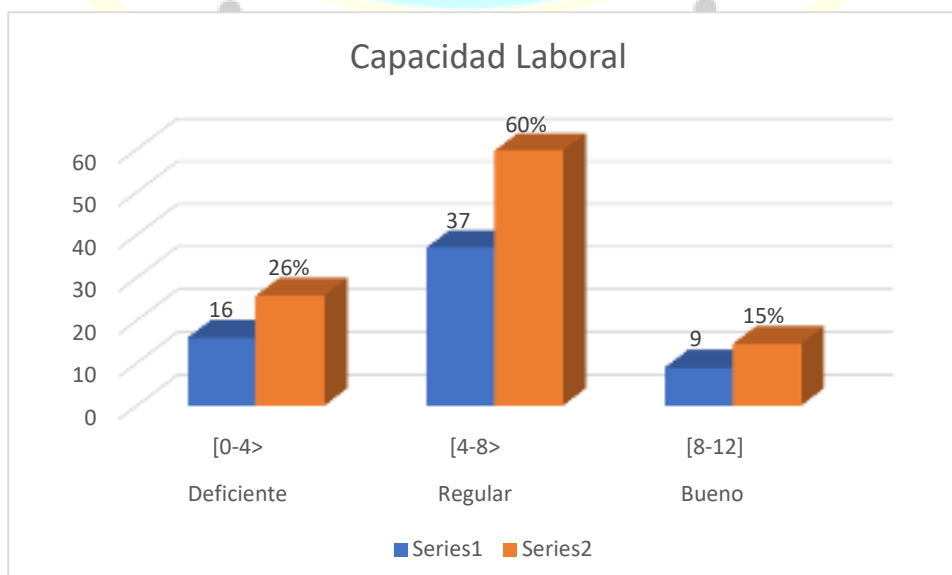
Tabla 12

Nivel de capacidad laboral en los trabajadores de la ugel N^a 08, Cañete – 2023

Categorías	Rango	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0-4>	16	26%
Regular	[4-8>	37	60%
Bueno	[8-12]	9	15%
Total		62	100%
Media aritmética			5,48

Figura 8

Capacidad Laboral



Interpretación

Se observa que 16 trabajadores que semeja al 26% de la muestra de estudio distinguir un deficiente nivel en la capacidad laboral en los trabajadores; de la misma manera 37 trabajadores que semeja el 60% de la muestra de estudio que distingue el nivel regular en la capacidad laboral, por lo tanto 9 trabajador que semeja al 15% de la muestra de estudio semeja un buen nivel de capacidad laboral en los trabajadores de la Ugel N^a 08 – Cañete.

Se obtuvo como media aritmética 5,48 puntos que demuestra que los trabajadores perciben un nivel regular en la capacidad laboral en los trabajadores en la Ugel N^a 08 – Cañete

4.2. Contratación de hipótesis

4.2.1. Contratación de la hipótesis general

Formulación de la hipótesis de estudio

Ho: $p = 0$

El clima organizacional no se intercatua directamente con el desempeño laboral en trabajadores de la Ugel N^a 08, Cañete – 2023

Ha: $p \neq 0$

El clima organizacional se interactua directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel N^a 08, Cañete – 2023

Nivel de .significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Cálculo. del estadístico de prueba:

El procesamiento de los datos se realizó mediante software estadístico SPSS V.27, donde se utilizó el coeficiente Spearman. Una fórmula que se desarrolló sistemáticamente utilizando este programa informático.

Por lo tanto, los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 13

Coefficiente de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

		V1 Clima organizacional	V2 Desempeño laboral
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,549**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	62	62
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,549**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	62	62

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

En la tabla se visualiza que existe una correlación de 0,549 entre las variables de investigación clima organizacional con desempeño laboral. El resultado logrado muestra que la correlación entre las variables es positiva moderada. Asimismo, muestra un p-valor de 0,000 señala que la correlación es significativa.

Toma de decisiones.

Se finaliza que existe una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables por lo que se rechaza la Hipótesis – nula y se acepta la alterna, es decir, es decir que existe una interacción directa entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel N° 08, Cañete – 2023.

4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

Contrastación de las hipótesis específicas N° 01

Formulación de la hipótesis de estudio

Ho: $p=0$

El nivel de responsabilidad no se interactúa directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel N° 08, Cañete – 2023

Ha: $p \neq 0$

El nivel de responsabilidad se interactúa directamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Ugel N^o 08, Cañete – 2023

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Cálculo del estadístico de prueba:

El procesamiento de datos se realizó con el programa software estadístico SPSS V.27, donde se utilizó el coeficiente Spearman. Una fórmula que se desarrolló sistemáticamente utilizando este programa informático.

Tabla 14

Así encontramos los resultados en la siguiente tabla

		D1	V2
		Responsabilidad	Desempeño laboral
Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,570**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	62	62
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,570**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	62	62

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

La tabla muestra que hay una correlación de 0,570 o sea la dimensión de investigación responsabilidad con desempeño laboral. Y resultados logrado indican una correlación positiva moderada entre las variables. Nuevamente se muestra un valor de p de 0,000, lo que indica que la consonancia es significativa.

Toma de decisiones.

Dado que se finaliza que existe una correlación positiva moderadamente significativa entre las dimensiones con las variables, se rechaza la Hipótesis - nula y se acepta la alternativa. H. Existe una correlación directa entre la

responsabilidad con el desempeño de empleados. de la Ugel N° 08, Cañete – 2023

Contrastación de las hipótesis específicas N° 02

Formulación de la hipótesis de estudio

Ho: $p=0$

El nivel de comunicación no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel N° 08, Cañete – 2023

Ha: $p \neq 0$

El nivel de comunicación se relaciona directamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Ugel N° 08, Cañete – 2023

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Calcular estadísticas de prueba:

El procesamiento de los datos se realizó mediante un programa de software estadístico. SPSS V.27, donde se utilizó el coeficiente Spearman. Una fórmula que se desarrolló sistemáticamente utilizando este programa informático.

Tabla 15

Coefficiente de correlación entre el nivel de comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores

		D2 Comunicación	V2 Desempeño laboral
Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,403**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	62	62
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,403**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	62	62

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

La tabla muestra que hay una conexión. de 0,430 en ellos las dimensiones de la investigación en comunicación con el desempeño de los empleados. Los logros indican correlaciones positivas moderadas entre dimensiones y variables. Nuevamente, el valor p es 0,001, lo que indica que la correlación es significativa.

Decisiones.

Dado que se concluye que existe una correlación positiva moderada y significativa entre esta dimensión y la variable, se rechaza la H_0 - nulo y se acepta la alternativa H_a . H. Existe una relación directa entre la comunicación y el desempeño de los empleados. Ugel N° 08, Cañete – 2023

Contrastación de las hipótesis específicas N° 03

Formulación de la hipótesis de estudio

$H_0: p = 0$

El nivel de motivación no se interactúa directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel N° 08, Cañete – 2023

$H_a: p \neq 0$

El nivel de motivación se interactúa directamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Ugel N° 08, Cañete – 2023

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Calcular estadísticas de prueba:

El procesamiento de datos se realizó con el software estadístico SPSS V.27, donde se utilizó el coeficiente Spearman. Una fórmula que se desarrolló sistemáticamente utilizando este programa informático.

Tabla 16

Coefficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores.

		D3	V2
		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,556**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	62	62
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,556**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	62	62

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

En la tabla se visualiza que existe una correlación de 0,430 entre la dimensión de investigación de la Motivación de los empleados y desempeño laboral. Los resultados obtenidos indican correlaciones positivas moderadas entre dimensiones y variables. Nuevamente, esto muestra un valor de p de 0,001, lo que indica que la relación es significativa.

Toma de decisiones.

Se finaliza que existe una relación positiva moderada y significativa entre las dimensiones y variables, por lo que se rechaza la Hipótesis-nulo y se acepta la alternativa, por lo tanto, existe una correlación directa o sea la motivación de los empleados con el desempeño laboral. de la Ugel N° 08, Cañete – 2023.

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Respecto al desempeño aplicado en nuestro estudio se alcanzó un coeficiente de correlación de Spearman de 0,549. Esto indica el clima organizacional correspondiente e indica que existe una relación directa entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados. Un buen desempeño laboral de los empleados o una mala cultura organizacional corresponden a un desempeño laboral deficiente de los empleados.

Estos datos se compararon con diversos estudios como el de Santamaría (2020) en el estudio “El Impacto de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Empleados de Datapro S.A., Kita – 2020” y la aplicación del estudio, en base al desempeño se finaliza eso: Se encontró que existe una interacción directa en el clima organizacional con el desempeño laboral con un nivel de relación de $r=0.915$ (rango de $0.79 < r > 0.93$). Esto indica una relación positiva muy alta con un nivel de significancia del 0,05%. Por otro lado, el autor Pinto (2020) está realizando un estudio titulado “La interacción entre clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en Hugel, norte de Arequipa - 2020”.

La conclusión es que existe una interacción positiva altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral con el valor del coeficiente rho de Spearman ($r_s = 0,303^{**}$). El nivel de significancia es $p < 0,01$. Se puede concluir que existe una relación positiva muy significativa pero débil entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Otro punto de vista se refiere a la hipótesis específica de éxito de esta manera.

En la hipótesis específicas 1; se observó que el nivel de responsabilidad está directa y significativamente relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel N° 08 , Cañete – 2023. En efecto, la hipótesis que valida A medida que se logra la correlación de Spearman 0,570 un p- valor de 0,000

En la hipótesis específicas 2; se observa que el nivel de comunicación se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los empleados de la Ugel N°

08 , Cañete – 2023. En efecto, la hipótesis que valida a medida que se logra la correlación de Spearman 0,403 un p- valor de 0,001

En la hipótesis específicas 3; se observa que el nivel de La motivación está directa y significativamente relacionado con el desempeño laboral. de los empleados de la ugel N° 08 , Cañete – 2023. En efecto, la hipótesis que valida A medida que se logra la correlación de Spearman 0,556 un p- valor de 0,000.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Se determinó que el clima organizacional tiene interacción con el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel N° 08, Cañete – 2023. Así como se muestra en la tabla 12 la cual indica que hay una correlación positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores al haberse logrado una correlación de Spearman de 0,549 y un p- valor de 0,000

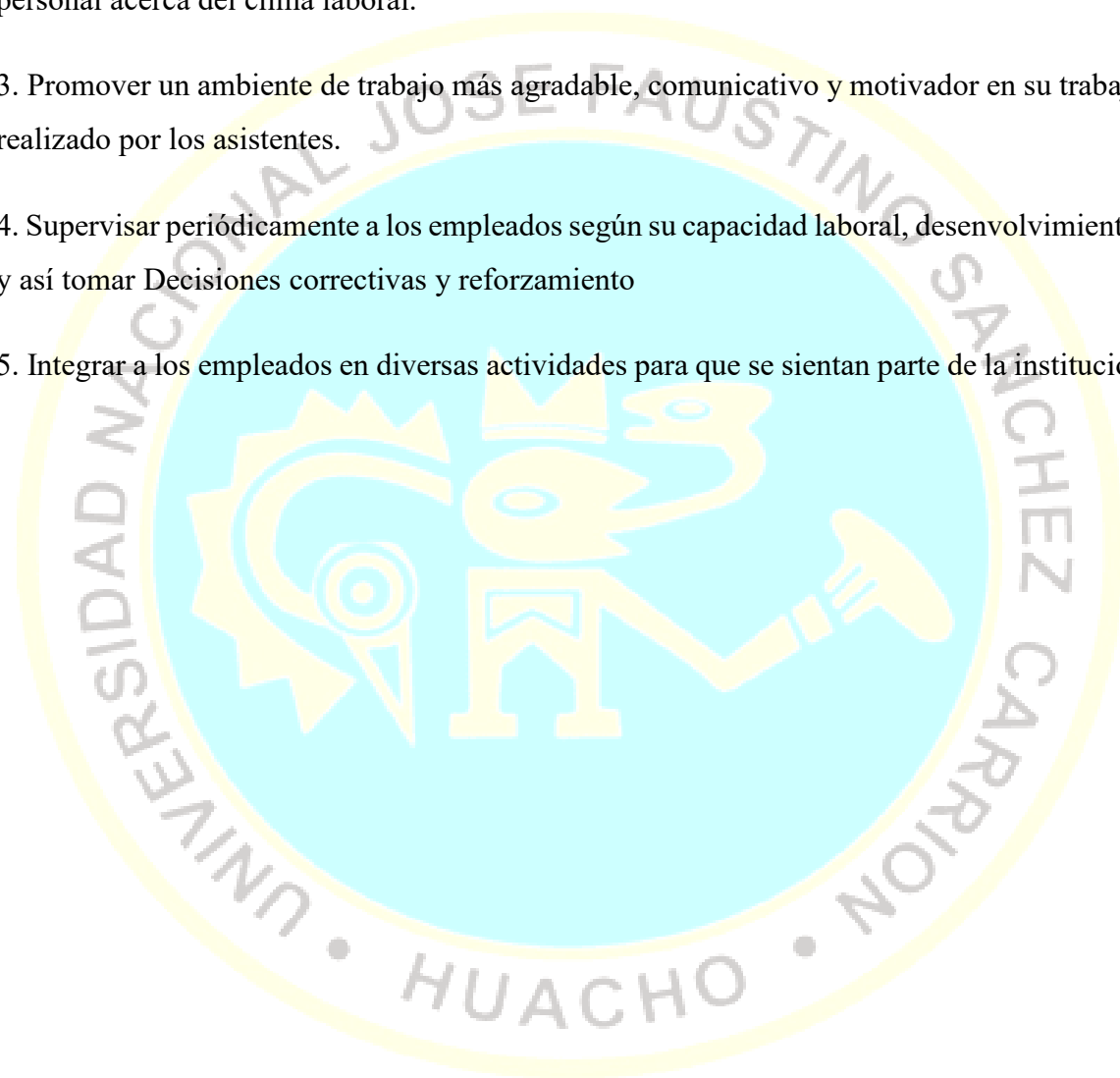
Se determinó que la responsabilidad tiene interacción con el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel N° 08, Cañete – 2023. Así como se muestra en la tabla 13 la cual indica que hay una correlación positiva moderada y significativa entre la responsabilidad y desempeño laboral de los trabajadores al haberse logrado una correlación de Spearman de 0,570 y un p- valor de 0,000

Se determinó que comunicación tiene interacción con el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel N° 08, Cañete – 2023. Así como se muestra en la tabla 14 la cual indica que hay una correlación positiva moderada y significativa entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores al haberse logrado una correlación de Spearman de 0,403 y un p- valor de 0,001

Se determinó que la motivación tiene interacción con el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel N° 08, Cañete – 2023. Así como se muestra en la tabla 15 la cual indica que hay una correlación positiva moderada y significativa entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores al haberse logrado una correlación de Spearman de 0,556 y un p- valor de 0,000

6.2. Recomendaciones

1. coordinar con los jefes de área de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, para que sus trabajadores mejoren sus responsabilidades en su labor.
2. Coordinar con el director de la UGEL, de Cañete, para realizar una capacitación al personal acerca del clima laboral.
3. Promover un ambiente de trabajo más agradable, comunicativo y motivador en su trabajo realizado por los asistentes.
4. Supervisar periódicamente a los empleados según su capacidad laboral, desenvolvimiento, y así tomar Decisiones correctivas y reforzamiento
5. Integrar a los empleados en diversas actividades para que se sientan parte de la institución



REFERENCIAS

6.3. Fuente documentales

Bernal Gonzales (2015) *Clima organizacional y su relación con la calidad de servicios públicos* <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>

Guartan, Andrea (2019) *La evaluación del desempeño laboral desde perspectiva integral de varios factores* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>

6.4. Fuente bibliográficas

Alva Vásquez, W. H. (2021). *Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la unidad de gestión educativa local*. Chimbote. file:///C:/Users/rb362/Desktop/PROYECTO%20-%202023/PROYECTO%20DE%20JULIO%20-%20UNJFSC/libro%20de%20consulta/2.pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. México: octavo edición. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>

Duque Fernández, O. P., y Ramírez Giraldo, E. (2021). *Percepción del rendimiento laboral individual en tiempo de pandemia por COVID - 19*. Medellín , Colombia. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18828/4/DuqueOlgaRamirezEliana_2021_RendimientoLaboralCOVID-19.pdf

Escola Méndez, M. E. (2020). *Clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa estrategias y mercados*. Quito, Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/21342/1/T-UCE-0007-CPS-272.pdf>

Fernando Collido, C., y Hernandes Sampieri, r. (2010). *metodología de la investigación*. Mexico. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Gilson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Estudio de las organizaciones*. Monterrey, Mexico. https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_procesos

Guzman Cabrera, B. A. (2017). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores*. Santa, Chimbote. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Louffat, E. (2017). *Administración del potencial humano*. Cuajimalpa, México.
https://issuu.com/cengagelatam/docs/louffat_issuu_dcbcca7fe008df
- Lucana Meza, Z. L. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad educativa*.
<file:///C:/Users/rb362/Desktop/PROYECTO%20-%202023/PROYECTO%20DE%20JULIO%20-%20UNJFSC/libro%20de%20consulta/3.pdf>
- Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://acortar.link/h6j69u>
- Ñaupas Paitan, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa*. 5 edición. <https://acortar.link/C5IQCK>
- Peña Rivas, H. (2018). *Clima organizacional "construcción personalista del medio ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial"*. Ecuador.
<https://acortar.link/USSn8M>
- Pimienta Prieto, J. H. (2017). *Metodología de la investigación*. Tercera edición.
<https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>
- Pinto Aranibar, J. Q. (2020). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajos de la ugel norte*. Arequipa.
<file:///C:/Users/rb362/Desktop/PROYECTO%20-%202023/PROYECTO%20DE%20JULIO%20-%20UNJFSC/libro%20de%20consulta/5.pdf>
- Robbins, S. p., y Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional*. Guadalajara, México: decimotercera edición.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Santamaria Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa*. Ecuador - Quita.
<file:///C:/Users/rb362/Downloads/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Snell, & Bohlander. (2013). *Administración de recursos humanos*. Monterrey, México.
https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_de_recursos_humanos_16a_e_d._scott_
- Ticsihua Canovas, Y. A. (2020). *Clima laboral entre el personal de la unidad educativa local*. Huancayo. <file:///C:/Users/rb362/Desktop/PROYECTO%20-%202023/PROYECTO%20DE%20JULIO%20-%20UNJFSC/libro%20de%20consulta/4.pdf>
- Wehrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: 14 edición.
file:///C:/Users/rb362/Downloads/Administracion_Una_perspectiva_Global_y.pdf

Werther, W., Guzmán Brito, M., & Keith, D. (2014). *Administración de recursos humanos gestión del capital humano*. México. <https://acortar.link/wQkV41>

Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Octava edición.

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

Zambrano Quichimbo, E. T. (2022). *Factores de riesgos psicosociales y clima organizacional en el personal administrativo de una comercializadora ferretera en Quito*. Quito, Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/27202/1/FCP-CPI-ZAMBRANO%20EVELYN.pdf>

6.5. Fuente hemerográficas

Chiang Vega, M. M. (2010). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior*. Chile. <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/407/327>

Pedraza Esperanza, A. G., y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado*. Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Zambrano Guerrero, C. A., navarrete Scosta, A., & Matabanchoy Tulcan, S. M. (2020). *Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública*. <https://es.scribd.com/document/471296508/Relacion-entre-clima-laboral-y-violencia-pdf>

6.6. Fuentes electrónico

Rockcontent, clima organizacional <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-clima-organizacional/>

SAP Concur Team. (2021). Clima organizacional ¿Qué es y cómo medirlo? <https://www.concur.com.mx/blog/article/clima-organizacional-como-medirlo-mx>





ANEXO N° 01: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: en la presente encuesta tiene el objetivo de recoger información sobre el Clima Organizacional. cada Ítems tiene tres posibilidades de respuesta.

Marca con una X solamente un numero de la columna correspondiente a su respuesta. El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

NO (0) SI (1) AVECES (2)

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS		
		0	1	2
RESPONSABILIDAD				
01	Soy eficiente al afrontar situaciones y problemas poco frecuentes.			
02	Afronto las consecuencias de mis actos, mostrando compromiso y ganas de mejorar.			
03	Los compañeros de trabajo cooperan entre si.			
04	Soluciono problemas oportunamente en el trabajo.			
05	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.			
06	Se cuenta con acceso de información necesaria para cumplir con el trabajo.			
07	Existe oportunidades de progreso en la UGEL de cañete.			
COMUNICACIÓN				
08	La relación interpersonal con sus compañeros se fortalece en el trabajo.			
09	La supervisión escucha los planteamientos que se le hacen.			
10	Existe comunicación entre el personal de las diversas oficinas.			
11	La comunicación en la UGEL es rápido y fluida.			
12	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.			
13	Recibe una comunicación respetuosa por parte de sus compañeros.			
14	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.			
MOTIVACIÓN				
15	La UGEL le permite hacer sus laborales con cierta autonomía			
16	Ud. Cree que se debe fomentar dentro de la UGEL una cultura de motivación trascendente			
17	La UGEL le brinda un espacio de trabajo que cuente con instalaciones físicas adecuadas, donde Ud. Pueda realizar sus actividades de forma adecuada			
18	Con que frecuencia Ud. Se siente motivado con su trabajo.			
19	Cuando trabajo me siento mejor			
20	La UGEL la hace sentir segura en su empleo			
21	Se siente motivado al hacer uso de la tecnología para la elaboración de sus funciones			



ANEXO N° 01: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: en la presente encuesta tiene el objetivo de recoger información sobre el Desempeño Laboral. cada Ítems tiene tres posibilidades de respuesta.

Marca con una X solamente un numero de la columna correspondiente a su respuesta. El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

NUNCA (0) AVECES (1) SIEMPRE (2)

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS		
		0	1	2
TRABAJO EN EQUIPO				
01	Ud. muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.			
02	Ud. coopera con los demás de manera armoniosos sin discriminar.			
03	Ud. Resuelve dificultades y situaciones de discordia en el trabajo.			
04	Ud. tomo en cuenta y respeto las ideas de todo el equipo de trabajo.			
05	Ud. contesta de manera concisa y oportuna dudas del equipo de trabajo.			
06	Propone estrategia para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.			
07	Es más eficiente cuando trabaja en equipo.			
CAPACIDAD LABORAL				
08	Pone en práctica sus habilidades de comunicación para motivar en el trabajo.			
09	Pone en práctica sus habilidades técnicas para motivar en el trabajo.			
10	Ud. pone en práctica sus habilidades interpersonales para motivar en el trabajo.			
11	Pone en práctica sus habilidades analíticas para motivar en el trabajo.			
12	¿Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño?			
13	¿Asimila la información recibida sobre gestión pública para actualizar los conocimientos de su trabajo?			
14	¿Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña?			
15	¿Su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas?			
DESENVOLVIMIENTO				
16	¿Se considera copartcipe de los éxitos de la institución?			
17	¿Los monitores que se realizan influyen en la calidad de su trabajo?			
18	¿El desempeño en su trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.?			
19	¿Su trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución?			
20	¿El acompañamiento recibido influye en la calidad de su trabajo?			



**LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL N° 08 DE CAÑETE – REGIÓN LIMA PROVINCIA**

CONSTANCIA

El que suscribe: M(a) **Marcela Reyes Zea** Director de la Unidad de Gestión Educativa Local N°08, Cañete – Lima Provincia.

HACE CONSTAR:

Que el Lic. **Julio Cesar, Yupa Menacho** identificada con DNI: 42767213 egresado de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional "José Faustino Sánchez Carrión", realizó la aplicaciones de los instrumentos de recolección de datos, (cuestionarios) a los trabajadores de diferentes áreas internas de la UGEL N° 08, su trabajo de investigación titulada "**Clima Organizacional y desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08, Cañete - 2023**", ya que el Lic. Julio Cesar, Yupa Menacho labora en nuestra institución como trabajador en el área de Abastecimiento Encargado de la oficina de control patrimonial.

Se expide la presente documento a solicitud escrita de la interesada para los usos y fines que viene por conveniente.


Cañete, 09 de Junio del 2023



Mg. MARCELA REYES ZEA
Directora del Programa Sectorial III
Directora UGEL N°08 – Cañete



Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la responsabilidad y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar el grado de relación entre la responsabilidad en el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023</p> <p>Determinar el grado de relación entre la comunicación en el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023</p> <p>Determinar el grado de relación entre la motivación en el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023</p> <p>La comunicación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023</p> <p>La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 08, Cañete - 2023</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Responsabilidad. D2: Comunicación. D3: Motivación.</p> <p>VARIABLE 2</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Trabajo en equipo. D2: Desarrollo. D3: Capacidad laboral.</p>	<p>Tipo: investigación aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: correlacional, no experimental.</p>  <p>Población: esta constituido por 62 personal de la UGEL N° 08, Cañete</p> <p>Muestra: es el 100% de la totalidad de la población</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario.</p> <p>Procesamiento de datos:</p> <p>SPSS- 27 y Excel.</p>

	educativa local N° 08, Cañete - 2023			
--	---	--	--	--



Nº	CLIMA ORGANIZACIONAL																								TOTAL
	DIMENSION 1								DIMENSION 2								DIMENSION 3								
	Responsabilidad								Comunicación								Motivación								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	T	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	T	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	T	
1	1	1	0	1	0	0	1	4	1	0	1	0	1	0	1	4	1	0	1	0	1	0	1	4	12
2	1	0	1	0	1	0	1	4	1	0	1	0	1	0	1	4	0	1	0	1	1	1	0	4	12
3	1	0	1	0	1	1	0	4	1	0	1	0	1	0	1	4	1	0	1	0	1	1	1	5	13
4	1	0	1	0	1	0	0	3	0	0	1	1	0	1	0	3	1	0	0	0	1	0	1	3	9
5	1	2	2	1	0	1	1	8	2	2	1	1	0	1	1	8	1	2	1	0	1	2	1	8	24
6	1	0	1	0	1	1	0	4	0	0	1	1	0	1	0	3	1	0	1	0	0	0	1	3	10
7	1	0	1	0	1	1	0	4	1	2	1	0	1	0	1	6	1	0	1	0	1	0	1	4	14
8	1	2	2	1	0	1	1	8	1	2	2	1	0	1	1	8	1	2	2	1	0	1	1	8	24
9	1	0	1	0	1	0	0	3	1	0	1	0	1	0	1	4	1	0	1	0	0	0	1	3	10
10	1	2	2	1	0	1	1	8	1	2	2	1	0	1	1	8	0	1	1	1	2	1	1	7	23
11	1	1	1	0	1	0	0	4	0	0	1	1	0	1	0	3	0	1	0	1	0	1	0	3	10
12	1	1	1	0	1	2	2	8	1	0	1	0	1	0	1	4	1	2	1	2	1	0	1	8	20
13	1	0	1	0	1	0	0	3	0	2	1	1	0	1	1	6	1	0	1	0	1	0	1	4	13
14	1	1	1	0	1	2	2	8	1	1	1	0	1	2	2	8	1	1	1	0	1	2	2	8	24
15	1	0	1	0	1	0	1	4	0	0	1	1	0	1	0	3	1	0	1	0	1	0	1	4	11
16	1	0	1	0	1	0	0	3	1	0	0	0	1	0	1	3	0	0	1	0	1	1	0	3	9
17	1	1	1	0	1	2	2	8	1	1	1	0	1	2	2	8	1	1	1	1	0	1	2	7	23
18	1	1	1	0	1	2	2	8	1	1	1	0	1	2	2	8	0	2	1	1	0	1	0	5	21
19	1	0	1	0	1	0	1	4	0	2	1	1	0	1	0	5	1	1	1	0	1	2	1	7	16
20	1	1	1	0	1	2	2	8	1	1	1	0	1	2	2	8	0	1	1	1	0	1	0	4	20
21	1	1	1	0	1	2	2	8	1	0	1	0	1	0	1	4	2	1	1	1	1	1	0	7	19
22	0	1	1	1	0	1	0	4	1	2	1	0	1	0	1	6	0	2	1	1	0	1	1	6	16
23	1	2	1	0	1	0	0	5	2	0	1	1	0	1	2	7	0	1	1	1	0	1	0	4	16
24	1	1	1	1	1	2	1	8	1	0	1	0	1	0	1	4	0	2	1	1	0	1	0	5	17
25	1	0	1	0	1	0	0	3	0	1	1	0	1	0	0	3	1	1	1	1	1	1	0	6	12
26	2	1	1	1	1	1	1	8	0	0	2	1	0	2	0	5	0	2	1	1	0	1	1	6	19
27	1	0	1	0	1	0	0	3	0	0	1	1	0	1	2	5	1	1	1	0	1	1	1	6	14
28	1	0	1	0	1	0	1	4	1	0	1	0	1	1	1	5	0	2	1	1	0	1	0	5	14
29	1	0	1	0	1	0	1	4	1	1	2	1	0	1	0	6	0	1	1	1	2	1	0	6	16
30	1	0	1	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	0	1	1	0	1	0	0	4	10
31	1	2	1	2	1	0	2	9	1	0	1	0	1	0	1	4	1	0	1	0	1	0	1	4	17
32	1	0	1	0	1	0	1	4	1	0	1	0	1	0	1	4	0	1	1	1	0	1	0	4	12
33	1	0	1	2	1	1	0	6	1	0	1	0	1	0	1	4	1	1	1	1	1	1	0	6	16
34	1	0	1	0	1	1	1	5	2	0	1	0	1	0	1	5	0	2	1	1	0	1	0	5	15
35	1	0	1	1	1	1	1	6	1	1	1	0	1	1	1	6	0	2	1	1	0	1	0	5	17
36	1	2	1	0	1	1	1	7	0	2	2	0	0	1	0	5	0	2	1	1	1	1	1	7	19
37	1	0	1	2	1	0	1	6	1	0	1	0	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	0	6	17
38	1	1	1	1	1	0	1	6	0	2	1	0	2	1	0	6	0	2	1	1	0	1	0	5	17
39	1	0	1	1	0	0	1	4	0	1	1	1	1	1	0	5	0	1	1	1	1	1	1	6	15
40	1	2	1	1	0	2	1	8	1	0	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	1	0	7	22
41	1	1	1	2	1	1	1	8	1	1	1	0	1	1	1	6	0	2	1	1	0	1	0	5	19
42	1	2	1	2	1	0	1	8	0	0	1	1	1	0	1	4	1	1	0	1	1	1	1	6	18
43	1	2	1	0	1	0	2	7	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	0	1	0	6	20
44	1	2	1	0	1	2	1	8	1	1	0	1	1	2	1	7	0	1	0	2	0	1	2	6	21
45	1	2	1	1	1	2	1	9	0	1	1	1	2	1	0	6	1	1	1	2	1	2	1	9	24
46	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	0	1	1	6	2	1	1	1	0	2	2	9	22
47	1	2	1	0	1	2	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	0	1	2	1	8	23
48	1	2	1	1	2	1	1	9	1	1	1	1	0	1	1	6	1	2	1	1	2	1	1	9	24
49	1	2	2	1	1	1	1	9	1	2	0	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	8	24
50	0	1	2	1	2	2	1	9	2	1	1	2	1	1	2	10	2	1	2	1	1	1	1	9	28
51	1	2	1	1	1	1	1	8	1	2	0	1	1	1	1	7	1	2	2	1	1	0	1	8	23
52	1	2	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	0	1	6	1	1	1	2	1	2	1	1	9	24
53	1	2	0	2	1	2	1	9	1	2	0	1	1	0	1	6	2	2	2	1	2	2	1	12	27
54	1	2	2	1	2	1	1	10	1	2	2	1	2	1	1	10	1	2	2	1	2	1	1	10	30
55	1	2	2	1	2	1	1	10	1	2	2	1	1	1	0	8	1	2	2	1	2	1	1	10	28
56	2	1	2	2	1	2	1	11	2	1	1	2	1	2	2	11	2	1	2	1	0	1	1	8	30
57	2	2	0	1	2	1	2	10	1	2	0	1	1	2	1	8	1	2	2	1	1	1	2	10	28
58	1	1	2	1	2	2	2	11	2	2	0	2	2	1	2	11	1	1	2	2	2	1	2	11	33
59	1	2	2	1	2	2	1	11	1	2	2	1	2	1	1	10	1	2	2	1	2	1	1	10	31
60	1	2	2	1	1	2	1	10	2	2	1	2	1	1	1	10	1	2	1	2	1	2	1	10	30
61	1	2	2	2	2	1	1	11	1	2	2	2	2	1	1	11	2	2	2	2	2	1	1	12	34
62	1	2	2	2	1	2	2	12	1	2	2	2	1	2	2	12	2	2	2	2	1	2	2	13	37

Nº	DESEMPEÑO LABORAL																						TOTAL	
	DIMENSION 1								DIMENSION 2								DIMENSION 3							
	Trabajo en equipo								Capacidad laboral								desenvolvimiento							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	T	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	T	P16	P17	P18	P19	P20	T		
1	0	1	0	1	1	0	0	3	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	1	1	1	3	8
2	0	0	0	0	1	0	1	2	1	0	0	0	0	1	0	2	1	0	1	0	1	3	7	
3	1	0	1	0	0	0	1	3	0	1	1	0	1	0	1	0	4	0	1	1	1	0	3	10
4	1	0	0	0	0	0	1	2	0	1	1	0	1	0	1	0	4	1	0	0	1	0	2	8
5	0	1	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0	1	0	0	2	0	1	1	0	1	3	7	
6	1	1	0	0	0	1	0	3	0	1	0	1	1	0	1	0	4	0	1	1	0	1	3	10
7	0	1	0	1	0	0	1	3	0	0	1	0	0	0	1	2	1	0	1	1	0	2	7	
8	0	1	0	1	0	1	0	3	0	1	1	1	1	0	0	4	1	1	0	1	0	3	10	
9	1	1	0	0	0	1	0	3	0	1	0	0	0	0	1	2	1	1	0	1	0	3	8	
10	1	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	1	0	1	3	0	1	1	0	1	3	8	
11	0	1	0	1	1	1	1	5	0	0	0	1	0	0	1	2	1	1	0	1	0	3	10	
12	0	1	0	1	0	1	0	3	0	1	0	0	1	0	0	2	1	1	0	1	0	3	8	
13	1	0	0	0	1	0	1	3	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1	0	1	0	1	3	8
14	0	1	0	1	0	0	1	3	0	1	0	1	0	0	0	1	3	0	1	1	0	1	3	9
15	1	0	1	0	1	0	1	4	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	1	1	1	3	9
16	0	1	0	0	1	0	1	3	0	1	0	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	1	2	7
17	1	0	0	0	1	0	1	3	0	1	1	1	1	0	1	0	5	1	1	1	1	1	5	13
18	1	0	0	1	1	0	1	4	1	1	1	1	0	1	0	5	1	1	1	1	1	1	5	14
19	1	0	1	0	0	0	0	2	0	1	0	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	1	5	12
20	1	0	1	0	1	0	1	4	0	1	1	1	1	2	1	0	7	1	1	1	1	1	5	16
21	0	1	0	1	1	1	1	5	0	1	0	1	1	0	0	1	4	1	1	1	1	1	5	14
22	1	2	1	2	0	0	1	7	0	1	1	2	1	0	1	1	7	2	1	1	1	1	6	20
23	0	1	0	1	1	1	1	5	1	2	1	0	1	1	1	0	7	1	1	1	1	1	5	17
24	0	1	0	1	1	1	1	5	0	1	1	1	1	2	1	0	7	1	2	2	1	1	7	19
25	1	1	1	1	1	0	1	6	0	1	2	1	1	1	0	1	7	1	2	0	1	1	5	18
26	0	1	0	1	0	0	1	3	0	0	1	0	1	2	2	0	6	2	2	1	1	1	7	16
27	1	1	1	1	0	1	1	6	0	1	1	1	1	0	1	0	5	1	1	1	1	1	5	16
28	1	0	1	0	1	0	1	4	1	1	1	0	1	1	1	0	6	1	1	1	1	1	5	15
29	1	1	1	1	0	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	0	7	1	1	1	1	1	5	18
30	1	1	1	1	0	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	0	7	2	1	1	1	1	6	19
31	1	1	1	1	0	1	1	6	0	1	1	1	1	0	1	0	5	2	1	1	1	1	6	17
32	1	1	1	1	0	1	1	6	0	1	1	1	1	0	1	0	5	1	0	1	1	1	4	15
33	1	1	1	1	0	1	1	6	1	0	1	0	1	1	0	1	5	2	1	1	1	1	6	17
34	1	2	0	1	1	1	1	7	1	0	1	0	1	1	0	1	5	1	0	1	1	1	4	16
35	0	1	0	1	1	1	1	5	1	1	0	1	1	1	1	1	7	0	0	1	1	1	3	15
36	1	2	0	1	0	1	1	6	1	0	1	0	0	0	0	1	3	2	1	1	2	0	6	15
37	1	1	1	1	1	0	1	6	2	0	1	2	0	2	0	2	9	2	1	1	1	1	6	21
38	1	2	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	1	1	3	0	0	1	1	1	3	9
39	1	2	0	1	1	1	1	7	2	0	0	0	1	0	0	3	1	0	1	1	1	1	4	14
40	1	0	0	0	0	1	1	3	0	0	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	1	5	13
41	2	1	1	1	1	1	1	8	2	1	0	0	0	0	1	1	5	1	1	1	0	2	5	18
42	1	2	0	1	1	1	1	7	1	0	1	1	1	1	0	1	6	1	1	1	1	1	5	18
43	1	0	1	1	0	0	0	3	1	0	1	0	1	1	0	1	5	1	1	1	1	1	5	13
44	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	2	1	0	0	0	0	5	2	1	1	1	1	6	19
45	1	1	1	1	1	0	1	6	2	0	0	0	0	0	2	1	5	1	1	1	1	1	5	16
46	1	2	0	1	2	1	1	8	1	1	1	0	0	0	1	1	5	1	1	1	1	1	5	18
47	1	2	0	1	1	1	1	7	1	2	0	0	0	0	2	5	1	1	1	1	1	1	5	17
48	1	1	1	1	0	1	1	6	1	1	1	0	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	6	19
49	1	2	0	1	1	1	1	7	1	0	0	0	0	1	1	0	3	1	0	1	1	1	4	14
50	0	1	0	1	1	1	1	5	0	1	0	1	1	1	0	5	1	1	1	1	1	1	5	15
51	1	2	0	1	1	1	1	7	1	2	0	1	1	1	0	7	2	1	1	2	0	6	20	
52	1	1	1	1	1	0	1	6	1	1	1	1	0	1	1	7	2	1	1	1	1	1	6	19
53	2	2	0	1	1	1	1	8	1	2	0	1	1	1	0	7	1	0	1	1	1	1	4	19
54	1	2	2	1	1	2	1	10	1	2	0	1	1	1	1	2	9	1	2	1	1	1	6	25
55	0	0	0	2	1	2	2	7	1	2	0	1	1	1	1	0	7	2	2	1	2	2	9	23
56	2	1	1	2	1	2	1	10	2	1	1	2	1	2	1	1	11	2	2	2	2	2	10	31
57	2	0	2	1	1	1	1	8	1	2	0	2	1	1	2	0	9	2	2	2	2	2	10	27
58	1	1	2	1	2	1	0	8	1	1	2	1	1	1	2	1	10	2	2	2	1	2	9	27
59	2	2	2	1	2	1	1	11	2	1	2	1	2	1	2	1	12	2	2	2	2	2	10	33
60	1	2	2	1	2	2	1	11	1	1	2	1	2	0	1	2	10	2	2	2	2	2	10	31
61	1	2	2	2	2	1	2	12	1	2	0	1	2	1	0	8	2	2	2	2	2	2	10	30
62	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	1	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	10	37

