

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
EL COLLAO EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA - 2021**

PRESENTADO POR:

YENY CHANEL CHOQUEPATA TORRES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2022



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](#)



8.31% SIMILARITY
APPROXIMATELY

Report #15879521

YENY CHANEL CHOQUEPATA TORRES INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA - 2021 RESUMEN

El trabajo de investigacin titulado Influencia del clima organizacional en el desempeo laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestin Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021, tuvo como objetivo conocer el grado de influencia que ejerce el clima organizacional en el desempeo laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestin Educativa El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria. ¹⁴ El estudio es de enfoque cuantitativo, mtodo hipottico-deductivo, no experimental de tipo correlacional - descriptivo, de corte transversal, esto permiti conocer la relacin de las variables. La muestra estuvo conformada por la totalidad de la poblacin que asciende a 53 trabajadores de la Unidad de Gestin Educativa Local El Collao. Como tcnica de

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

TESIS

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
EL COLLAO EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA - 2021**

PRESENTADO POR:

YENY CHANEL CHOQUEPATA TORRES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

: 
Mg. LUIS ALBERTH ROSSEL BERNEDO

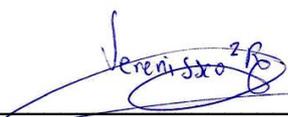
PRIMER MIEMBRO

: 
Mtro. FEDERICO MAMANI CHAVEZ

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

ASESOR DE TESIS

: 
Mg. CELIA VERENISSE ORTIZ DE ORUE ROJAS

Área: Ciencias Sociales.

Disciplina: Teoría Organizacional.

Especialidad: Recursos Humanos.

Puno, 14 de noviembre de 2022

DEDICATORIA

A DIOS, por darme la vida, por la fuerza espiritual que ilumina mi camino para lograr mis objetivos trazados gozando de buena salud; y permitir el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación académica y profesional.

A mi ángel en el cielo, gracias Papá por ser mi guía y fortaleza; a mi querida madre, quien es el pilar fundamental en mi vida, con sus sabios consejos supo inculcarme y llevarme por el buen camino para ser una persona de bien, por inspirarme para seguir adelante, por su apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera universitaria pero más que nada por todo su amor.

A cada uno de los que forman parte de mi familia, por estar siempre presente en cada momento importante de mi vida, por todo su apoyo en este propósito y seguir cumpliendo mis metas.

Yeny Chanel Choquepata Torres

AGRADECIMIENTO

- *A la Universidad Privada San Carlos por abrir sus puertas y acogerme en sus instalaciones durante cinco años y hacer de mí una profesional con valores y conocimientos.*
- *A la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas que me dio muchos conocimientos en cada semestre que cursé y aprendí; asimismo a los docentes quienes contribuyeron en mi formación profesional.*
- *A los miembros del jurado calificador, por los comentarios y sugerencias necesarios para la realización del presente trabajo de investigación.*
- *A todos mis queridos familiares y amigos, quienes siempre confiaron en mí y me brindaron su apoyo.*
- *Agradecer de manera especial a la Mg. Celia Verenisse Ortiz de Orue Rojas, por haber aceptado la asesoría de esta tesis, por motivarme, orientarme y brindarme su apoyo constante en la realización del presente trabajo.*
- *Expreso mi gratitud a todos los trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, que participaron e hicieron posible la realización de la presente investigación, gracias por su colaboración.*

Yeny Chanel Choquepata Torres

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	9
INDICE DE ANEXOS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13

CAPÍTULO I**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA
INVESTIGACIÓN**

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1.1. Pregunta General	17
1.1.2. Preguntas Específicos	17
1.2. ANTECEDENTES	17
1.2.1. Internacionales	17
1.2.2. Nacionales	19

1.2.3. Locales	21
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
1.3.1. Objetivo General	23
1.3.2. Objetivos Específicos	23

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	24
2.1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL:	24
2.1.1.1. Concepto de clima:	24
2.1.1.2. Definición del clima organizacional	24
2.1.1.3. Importancia del clima organizacional	25
2.1.1.4. Características del clima organizacional	25
2.1.1.5. Tipos de clima organizacional	26
2.1.1.6. Factores que influyen en el clima organizacional	27
2.1.1.6.1. Liderazgo	27
2.1.1.6.2. Toma de decisiones	28
2.1.1.6.3. Comunicación	28
2.1.1.6.4. Relaciones interpersonales	30
2.1.1.6.5. Trabajo en equipo	30
2.1.1.6.6. Motivación	31
2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL	32
2.1.2.1. Definición de desempeño laboral	32
2.1.2.2. Factores que determinan el desempeño laboral	33

2.1.2.3. Importancia del desempeño laboral	35
2.1.2.4. Objetivo de la evaluación de desempeño laboral	35
2.2. MARCO CONCEPTUAL	36
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	41
2.3.1. Hipótesis General	41
2.3.2. Hipótesis Específicos	41

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO	42
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	42
3.2.1. Población	42
3.2.2. Muestra	42
3.3. METODOS Y TECNICAS	43
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	46
3.5. MÉTODOS O DISEÑO ESTADÍSTICO	48

CAPÍTULO IV

EXPOSICION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS	52
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS	56
4.2.1. Para el Objetivo General:	58
4.2.2. Para los Objetivos Específicos:	58

4.3. PROPUESTA	63
4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES	80
BIBLIOGRAFÍA	82
ANEXOS	89

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Valores para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach	45
Tabla 02: Confiabilidad del instrumento mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach	45
Tabla 03: Estadística de fiabilidad	46
Tabla 04: Operacionalización de variables	47
Tabla 05: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	49
Tabla 06: Prueba de normalidad de las variables: Clima organizacional y Desempeño laboral	50
Tabla 07: Edad en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, 2021	53
Tabla 08: Género en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, 2021	54
Tabla 09: Condición laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, 2021	55
Tabla 10: Prueba Rho de Spearman: Análisis de correlación entre Clima organizacional y Desempeño laboral	57
Tabla 11: Prueba Rho de Spearman: Correlación entre Trabajo en equipo y Desempeño laboral	59

Tabla 12: Prueba Rho de Spearman: Correlación entre Comunicación y 60
Desempeño laboral

Tabla 13: Prueba Rho de Spearman: Correlación entre Motivación y 62
Desempeño laboral

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Edad en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, 2021	53
Figura 02: Género en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, 2021	54
Figura 03: Condición laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao,2021	55

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	90
Anexo 02: Instrumento de recolección de datos	92
Anexo 03: Condición laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, 2021	95
Anexo 04: Autorización aplicar encuesta para investigación	99

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021”, tuvo como objetivo conocer el grado de influencia que ejerce el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria.

El estudio es de enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, no experimental de tipo correlacional - descriptivo, de corte transversal, esto permitió conocer la relación de las variables. La muestra estuvo conformada por la totalidad de la población que asciende a 53 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao. Como técnica de investigación para la obtención de la información se utilizó la encuesta aplicando como instrumento de medición dos cuestionarios dirigidos a todos los trabajadores; demostrando la validación y confiabilidad mediante la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicada a 22 preguntas que arrojó un valor general de 0.812 calificando al instrumento como bueno para su aplicación en la investigación. Los resultados obtenidos, fueron analizados a través de herramientas estadísticas como es el Programa Excel y el software IBM SPSS Statistics versión 25.0; utilizando como prueba de hipótesis la correlación Rho de Spearman, el cual nos permitió conocer la correlación que existe entre las variables, donde se demuestra que al 95% de confianza estadísticas existe una influencia positiva moderada de 0,434 entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, trabajo en equipo, comunicación y motivación.

ABSTRACT

The research work entitled "Influence of the organizational climate on the work performance of the workers of the EI Collao Local Educational Management Unit in the context of the health emergency - 2021", aimed to know the degree of influence exerted by the organizational climate in the work performance of the workers of the EI Collao Educational Management Unit in the context of the health emergency.

The study has a quantitative approach, hypothetical-deductive method, non-experimental, correlational-descriptive, cross-sectional, this allowed knowing the relationship of the variables. The sample was made up of the entire population that amounts to 53 workers of the EI Collao Local Educational Management Unit. As a research technique to obtain the information, the survey was used, applying as a measurement instrument two questionnaires addressed to all the workers; demonstrating the validation and reliability through the Cronbach's Alpha reliability test applied to 22 questions that yielded a general value of 0.812, qualifying the instrument as good for its application in research. The results obtained were analyzed through statistical tools such as the Excel Program and the IBM SPSS Statistics version 25.0 software; using the Spearman's Rho correlation as a hypothesis test, which allowed us to know the correlation that exists between the variables, where it is shown that at 95% statistical confidence there is a moderate positive influence of 0.434 between the organizational climate and job performance of employees. workers of the EI Collao Local Educational Management Unit in the context of the health emergency.

Keywords: Organizational climate, job performance, teamwork, communication and motivation

INTRODUCCIÓN

La pandemia del Covid-19 ha transformado la vida de las personas en todo el mundo, esta enfermedad aparentemente lejana finalmente ha afectado a todos los países del mundo, por lo que los gobiernos han implementado medidas de cuarentena sanitaria para frenar la propagación de este patógeno altamente contagioso. El Perú no fue ajeno a ello, las medidas tomadas no solo afectaron a la población sino también a las instituciones que implementaron estrategias para asegurar el funcionamiento normal y el más alto nivel de productividad y proteger la vida de los trabajadores. Estos cambios, han tenido un impacto diferente en la vida de los trabajadores, reflejado en la calidad de vida profesional y en un clima organizacional decreciente.

Mantener un buen clima organizacional en el contexto de la emergencia sanitaria provocada por el covid-19 se ha convertido en un desafío para las instituciones que operan en el país debido a la inestabilidad e incertidumbre generada por la crisis sanitaria. Promover un ambiente armonioso dentro de una organización ayuda a mejorar el desempeño de los empleados en el trabajo. En este sentido, un buen clima organizacional puede promover el bienestar general y su competitividad de la organización. Si bien la falta de interacción dentro de un mismo espacio físico siempre ha sido un gran desafío que deben enfrentar los responsables de recursos humanos, será posible crear un buen clima organizacional con la participación de todos los elementos en una misma organización. Para fomentar un buen clima organizacional, es necesario implementar estrategias que contagien entusiasmo a los trabajadores y les proporcionen una sensación de seguridad en la incertidumbre, ya que actualmente las organizaciones requieren de colaboradores leales, comprometidos y constantes para lograr los objetivos.

De acuerdo con (Canales et al., 2021); en la mayoría de las organizaciones hoy en día, un adecuado clima organizacional, es el resultado de ejecutar diversas acciones en las que los colaboradores se definen en actores clave, dando como resultado, un desempeño

laboral eficiente y satisfecho como profesional y a la organización en el alcance de las objetivos y metas planteadas.

Para (Quiñonez, 2013); actualmente, en las empresas e instituciones, el clima organizacional es considerado un aspecto muy importante para lograr una alta eficiencia y eficacia organizacional, ya que incide directamente en el desempeño laboral de los trabajadores y se ve reflejado en los resultados organizacionales; así mismo, se menciona que el ambiente laboral tiene una gran influencia en el comportamiento y conducta de los integrantes de la organización, , por lo que el clima organizacional determina la forma en que un trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y su satisfacción con su trabajo.

En la actualidad el clima organizacional tiene un predominio absoluto en el desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones; por lo que se debe promover y fortalecer un clima organizacional favorable para lograr un desempeño adecuado, con miras a alcanzar un adecuado desempeño. Sin embargo, en la Unidad de Gestión Educativa El Collao, no existen investigaciones referida a determinar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, aunque esto es relevante para que las instituciones funcionen correctamente de manera eficiente y eficaz. La información obtenida brinda información valiosa y ayudará a abordar puntos críticos para la toma de decisiones en el contexto de la emergencia sanitaria que contribuyan a mejorar del clima organizacional, puesto que el logro de las metas institucionales, recae en los trabajadores que laboran de la institución y su eficiente desempeño. Asimismo, para promover un buen clima organizacional entre los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, es necesario enfatizar en temas de trabajo en equipo, comunicación y motivación, para lograr la mejora del desempeño laboral y, por ende, cumplir con eficacia las distintas tareas, para de esta forma poder alcanzar un aumento en el desempeño laboral, por ende, el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo, desde la creación de las organizaciones, sean públicas o privadas, se han destapado numerosos inconvenientes concernientes al clima organizacional y cómo estropea el favorable desempeño laboral de los trabajadores, el cual tiene estricta relación al cumplimiento de sus objetivos y a la ejecución presupuestaria . El conducir al personal dentro de la organización no es tarea fácil, implica una inusitada gestión de recursos humanos, con la finalidad de alcanzar elevados grados de rendimiento con eficiencia y eficacia institucional (Calsin, 2018).

En la actualidad, a nivel mundial, el clima organizacional cobra especial relevancia en un mundo cada vez más globalizado y competitivo en el que los aspectos del clima organizacional se convierten en aspectos esenciales que posibiliten a una organización ser productiva y lograr las metas trazadas a corto, mediano y largo plazo (Arocutipa, 2018). Así se constata que en el medio empresarial e institucional, a lo largo de los últimos años, se han implementado una serie de estrategias para generar un propicio clima organizacional que permita al trabajador establecer relaciones interpersonales, desarrollar capacidades intelectuales, adquirir nuevos conocimientos y mostrar destrezas o habilidades; todo ello, interviene en el logro de los objetivos de la organización.

En el Perú, las instituciones públicas, son organizaciones constituidas por un numeroso equipo humano, constituyéndose como el medio primordial de lograr promover los objetivos institucionales; de tal modo, es fundamental resguardar porque este capital humano logre desempeñar su labor en un clima propicio y benéfico; de modo que contribuya eficientemente en las metas institucionales con un mejor funcionamiento de los sistemas administrativos de la entidad,(Chunga, 2018). Sin embargo, en el Perú vemos un constante escenario conflictivo en el aspecto organizacional debido a que se originan efectos negativos por la misma realidad en la que estamos viviendo, una sociedad corrupta, donde no existe líderes que puedan gobernar y/o administrar un país; en consecuencia, esto se ve reflejado en la economía, productividad y competitividad que tienen las instituciones del estado, perjudicando al desempeño laboral del trabajador (Mamani, 2019).

La Unidad de Gestión Educativa El Collao, no es ajena a esta realidad compleja actual, más aún en la coyuntura que se vive en el país a causa de la emergencia sanitaria por COVID 19, asimismo debido a los cambios que se dan en la sociedad que influyen en el clima organizacional; se percibe que no cuenta con un buen clima organizacional y esto se ha visto reflejada en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución dando lugar a que no existan buenas relaciones interpersonales entre trabajadores, existe autoritarismo por parte de algunos jefes de área, insuficiente práctica de valores morales y éticos; asimismo, no se efectúan gestiones en beneficio del trabajador, entre otros aspectos que perjudican el ambiente laboral; por ende no contribuyen a que los sistemas administrativos dentro de la entidad pueda desarrollarse de una forma óptima .

1.1.1. Pregunta General

¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021?

1.1.2. Preguntas Específicos

¿De qué manera incide el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021?..

¿Cuál es la influencia de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021?.

¿En qué medida influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021?.

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. Internacionales

Pita (2020), sostiene que su investigación: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral para El GAD Parroquial San José de Ancón”; la realizó con el objetivo medir la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios, estudiando el problema donde se determinó las causas que originan un mal clima laboral. Es un estudio de enfoque cuantitativo con diseño no experimental y la recopilación de la información lo realizó aplicando un cuestionario a los funcionarios; concluyendo que existe una relación mínima, lo cual muestra que es una correlación positiva moderada, de modo que se afirma que no existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Peralta (2017), menciona que el enfoque que ocupa su investigación denominada: Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada, está conexas con la coyuntura organizacional dentro de las instituciones

orientadas a la salud; en tal sentido, se efectuó en los trabajadores de enfermería de la Clínica Regional La Paz de la Caja de Salud de la Banca Privada. Es una investigación cuantitativa de tipo descriptivo - correlacional con diseño no experimental y como instrumento de medición se utilizó el cuestionario. Los resultados alcanzados muestran la notable relación positiva entre el clima organizacional y los factores que constituyen la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Jiménez & Mosquera (2017), manifiestan que la avenencia laboral en las diversas áreas de las entidades públicas se ha transformado en una necesidad primordial, tomando en consideración que su responsabilidad es la óptima gestión de recursos del estado para cumplir con sus objetivos organizacionales y por ende los del gobierno. Asimismo, indican que la finalidad de su estudio es plantear alternativas de mejora del clima organizacional, a fin de incentivar que los colaboradores, efectúen sus labores con mayor efectividad. En tal sentido, se ha analizado del clima organizacional de un Departamento Financiero (tipo) de una entidad pública, en el cual se investigó el nivel de incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores, obteniendo como resultado que el ámbito laboral del área investigada se encuentra en situación de riesgo, por lo que se propuso un plan de mejora a fin de que el área en estudio optimice su rendimiento laboral y se logre la unidad entre los colaboradores.

1.2.2. Nacionales

Flores (2020), sostiene que su trabajo de investigación sobre Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2020 de la Universidad César Vallejo, la realizó con el objetivo de establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores; es una investigación con diseño no experimental. Se empleó como técnicas la encuesta y como instrumento el cuestionario, obteniendo como resultados que el clima organizacional es deficiente con un 46%, de igual forma, la condición del desempeño

laboral es insuficiente con un 58%; demostrando que existe relación entre ambas variables.

Aroapaza (2018), en su disertación investigativa: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud, Provincia Mariscal Nieto, Moquegua - 2018, manifiesta que parte de la necesidad de conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos; el tipo estudio fue descriptivo - correlacional, de tipo transeccional, de diseño no experimental, y como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario. De acuerdo a los resultados alcanzados se comprueba que existe una relación elocuente y directa entre las variables, clima organizacional y desempeño laboral.

Quicaño (2021), su tesis titulada: Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del comedor universitario de la UNSA Arequipa 2020; fue una investigación cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y transversal, cuya muestra empleada fue de 44 trabajadores, a los cuales se les aplicó el cuestionario como instrumento de estudio. Los resultados arrojaron que el clima laboral y el desempeño laboral mostraron puntuaciones altas y muy altas, por lo tanto, se concluye que si existe una relación significativa, moderada y directamente proporcional entre ambas variables.

De la Cruz & Huaman (2016), manifiestan que la tesis: Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica - 2015; se llevó a cabo con el objetivo de comprobar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de la institución. El tipo de investigación utilizado fue descriptivo - correlacional, con diseño experimental. Para la investigación se utilizó la encuesta, el fichaje y la observación como instrumentos de recolección de datos, determinando que el clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MÁS.

Alegre (2017), manifiesta que su investigación titulada: Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote - 2017; tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, así mismo se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, alcanzando como resultado que el grado de relación es fuerte y categóricamente positiva, es decir, en la medida que el clima organizacional de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral también mejora.

Tamayo & Romero (2019), señalan que su trabajo de investigación, determina la relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores en Miraflores en el periodo enero-agosto del año 2018; fue un estudio de tipo no experimental para ello se empleó un cuestionario a la muestra poblacional de 109 colaboradores. Los datos obtenidos concluyeron que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores.

Gil (2018), refiere que realizó su investigación denominada: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Sub Gerencia de Deporte Cultura y Recreación, Municipalidad de los Olivos - 2018, tiene el propósito de determinar la repercusión del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores; para ello se empleó un cuestionario de encuesta a los colaboradores objeto de estudio para evaluar su desarrollo organizacional, determinando que ellos carecen de estímulos, falta de comunicación y escasez de apoyo por parte de sus superiores para alcanzar efectos prósperos en su trabajo y objetivos de la institución.

Canales et al.(2021), hacen saber que el propósito de su estudio fue establecer cuál es la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas en Ferreyros S.A. durante el periodo de la pandemia Covid-19 en la ciudad de

Lima, 2021. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, método no experimental del tipo correlacional - descriptivo. La muestra estuvo conformada por el total de la población, siendo esta de 58 colaboradores. Los resultados evidencian que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, es decir, a mayor clarividencia de que impera un buen clima organizacional, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores.

1.2.3. Locales

Calsin (2018), sostiene que su investigación lo realizó con el objetivo de determinar la relación que reside entre el clima institucional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria de Puno periodo 2016; la investigación fue de tipo descriptivo, correlacional y la técnica empleada para obtener la información fue la encuesta; asimismo, señala que los resultados percibidos develaron un valor que demuestra que habita una correlación positiva significativa entre clima institucional y desempeño laboral.

Málaga (2019), refiere que su investigación titulada clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres. Puno - 2018, se desarrolló con la intención de determinar qué relación existe entre estas dos variables, por consiguiente, analizar los escenarios de trabajo y cómo estas participan en la calidad de vida laboral, la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores; así como analizar los factores motivacionales, bienestar laboral y su intervención en el rendimiento laboral de tal manera brindar a la Institución una herramienta para lograr un estupendo clima organizacional con proyección hacia la excelencia y la calidad total.

Ccallo (2018), señala que realizó su investigación con el objetivo de establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial El Collao llave, 2017 - 2018. Para ello, como técnica de

recolección de datos aplicó la encuesta; llegando a una conclusión que el clima organizacional se trabaja de manera habitual, donde los trabajadores se desempeñan de manera eficaz dentro de la Municipalidad, comprobando que a mejor clima organizacional existe mejor desempeño.

Melo (2018), indica que su investigación titulada “Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Área de Seguridad, Guardianía y Limpieza de la UNA PUNO 2017, la elaboró con objetivo de determinar si el Clima Organizacional influye en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Área de Seguridad. El método de investigación fue el hipotético – deductivo, de tipo causal correlacional, para ello, como técnica de estudio se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual se empleó a la muestra del estudio que representa 44 trabajadores. Los resultados obtenidos demuestran que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo, evidenciando que existe una relación de dependencia entre las variables.

Quispe (2020), en su tesis Titulado: “Influencia del Clima Laboral en el Desempeño del Personal Administrativo del Programa Regional de Riego y Drenaje - Puno, Periodo 2017”; manifiesta que la entidad posee dificultades con respecto al clima laboral debido a que hay deficiencias en la comunicación y cooperación entre el personal administrativo, los cuales repercuten en el desempeño del personal, perjudicando el logro de objetivos institucionales, en tal sentido, la investigación tuvo como objetivo analizar si el clima laboral incide en el desempeño del personal administrativo. La investigación fue de enfoque cualitativo de tipo descriptivo y diseño no experimental, para ello, como técnicas de recolección de datos, se aplicó la entrevista, la encuesta y el análisis documentario. Los resultados obtenidos revelaron que el clima laboral es percibido de manera positiva por el 55% del personal que labora en la institución y de manera negativa un 45% lo cual influye en el desempeño de funciones, por lo tanto se concluye que tiene carencias con

respecto al clima laboral se produjeron principalmente por trabajar de manera desorganizada y sin planificar, no reconocer la buena labor realizada por los trabajadores, no hay proporcionalidad en el trabajo efectuado y remuneraciones percibida, los directivos no contribuyen a crear ambientes apropiados para un buen desempeño laboral.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Conocer el grado de influencia que ejerce el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

Analizar la incidencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

Evaluar la influencia de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

Proponer lineamientos (alternativas) para mejorar el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

2.1.1.1. Concepto de clima

En el estudio de Gallegos (2016), señala que el clima de una institución es uno de los aspectos frecuentemente aludidos en el diagnóstico organizacional. El concepto de clima permite ampliar las perspectivas de análisis desde una visión parcializada y delimitada a una más general, que sea idóneo para consolidar el ambiente como una variable sistémica y que abarque fenómenos complejos desde una cesión también compleja.

2.1.1.2. Definición del clima organizacional

Melo (2018), define el clima organizacional como el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos clima organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se hallan al interior o

exterior de ella, asimismo, puede ser un factor de diferenciación e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la empresa a la que pertenecen y que repercute en el desempeño de la misma.

2.1.1.3. Importancia del clima organizacional

A medida que ha pasado el tiempo el clima en las instituciones y organizaciones durante estos últimos años se ha convertido en un tema relevante, debido a que nos permite conocer muchos factores que afectan en forma interna y externa a las organizaciones, como también poder determinar una serie de problemas que tienen sus efectos en el ambiente laboral de la institución.

Pacompia (2015), nos da conocer que el clima es importante, porque permite la obtención de información sobre lo que sienten los integrantes de una organización frente a su ámbito y los elementos que conforman la organización, a la vez, tomar en cuenta el grado de supervisión por parte de los superiores. Por otro lado, permite conocer las condiciones laborales, herramientas de comunicación y el vínculo laboral existente entre el trabajador y su superior. De igual manera sostiene que existe la necesidad del estudio del clima organizacional, puesto que permite conocer la realidad existente de los diferentes elementos organizacionales de parte de los empleados.

2.1.1.4. Características del clima organizacional

Existen una serie de características del clima laboral que son importantes para poder realizar correctamente un diagnóstico de clima organizacional, Melo (2018), menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- El clima organizacional es estable, es decir las empresas guardan cierta permanencia del clima laboral con ciertos cambios graduales.

- Los comportamientos de los trabajadores son modificados o alterados por el clima de una organización.
- El clima de la empresa u organización, ejerce dominio en la identificación y el compromiso de los trabajadores.
- Los trabajadores transforman el clima laboral de la organización, así mismo alteran sus propios comportamientos y actitudes.
- La rotación y ausentismo son problemas que evidencian la existencia de un mal clima laboral en la organización, demostrando la insatisfacción de sus empleados.

2.1.1.5. Tipos de clima organizacional

De la Cruz & Huaman (2016), manifiesta que a partir de las configuraciones de las variables en la teoría sistema de organizaciones, se determinan dos tipos de clima organizacional las cuales inician desde un sistema muy autoritario a uno muy participativo; el clima de tipo autoritario (sistema I autoritarismo explotador, sistema II autoritarismo paternalista) y el clima de tipo participativo (sistema III participación consultiva, sistema IV participación plena), estos sistemas se detallan a continuación:

Sistema I: Autoritarismo Explotador. En este tipo de sistema prima la desconfianza, el temor e inseguridad absoluta. Las decisiones son abordadas en la cumbre de la organización; a partir de ahí, se propagan siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular.

Sistema II: Autoritario Paternal. En este sistema organizacional, las decisiones son aprobadas en los peldaños superiores a la organización. El tipo de relación distintiva de este sistema es paternalista, con superiores que poseen todo el poder, pero concede ciertas facilidades subordinadas, dentro de los límites de flexibilidad. El clima de este tipo

de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza blanda desde la cúspide hacia la base y el sometimiento desde el rango menor a la cúspide jerárquica.

Sistema III: Participación Consultiva. Es un sistema en el que subsiste mayor nivel de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son aprobadas por escalones inferiores. El clima laboral dentro de este tipo de organización es de alto grado de responsabilidad y confianza.

Sistema IV: Participación Plena. Este sistema se difiere porque el proceso de toma de decisiones no es centralizado; está distribuido en diferentes niveles de la organización; en tal sentido las comunicaciones son verticales y horizontales. El clima de este tipo de organización es de confianza alcanzando elevados grados de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la gerencia y los empleados son apacibles y reina la confianza al interior y exterior de la organización.

2.1.1.6. Factores que influyen en el clima organizacional

Según Melo (2018), los diferentes factores que influyen y determinan el ambiente laboral de una organización se conforman por cuestiones internas y externas a ellos, siendo piezas claves para el éxito de una organización, porque condicionan las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores.

2.1.1.6.1. Liderazgo

Es un aspecto muy importante de la administración. El éxito de una institución es resultado de la eficiencia del liderazgo, puesto que, es el líder quien frecuentemente dirige hacia la consecución de metas. La tarea primordial de un líder es incidir en los demás para lograr los objetivos declarados (Melo, 2018).

a. Cualidades del liderazgo:

Para Vega & Villavicencio (2020), las cualidades de un liderazgo eficaz son: asertividad, empatía, habilidad comunicativa, autocontrol, confianza en los demás, persistencia, tolerancia, estima a los demás, perseverancia, responsabilidad y capacidad para identificar los inconvenientes preliminares.

2.1.1.6.2. Toma de decisiones

En las instituciones y organizaciones el proceso de toma de decisiones es de vital importancia para la productividad y el logro de objetivos, debido a que sobrelleva un procedimiento en donde se decide entre dos o más opciones con el deseo de llegar al logro de una meta o la resolución de un problema (Melo, 2018).

a. Clasificación de la toma de decisiones:

Según Vega y Villavicencio (2020), las decisiones se clasifican en:

- **Decisiones de rutina:** Son alternativas generalizadas en contestación a problemas y soluciones, medidas relativamente concretas.
- **Decisiones adaptativas:** Son emitidas en respuesta a problemas inusitados, en donde las alternativas de desenlace son parcialmente conocidas.
- **Decisiones innovadoras:** Son elecciones en base al hallazgo, tipificación y análisis de problemas ambiguos, incorporando soluciones con alternativas creativas y originales.

2.1.1.6.3. Comunicación

Dentro de una organización, este proceso comprende varias interacciones; desde conversaciones impropias hasta complejos sistemas de información. La comunicación juega un papel esencial en las relaciones interpersonales y por ende en el desarrollo de

las organizaciones, pues, es el vínculo que apoya el entendimiento, la admisión y la ejecución de proyectos organizacionales; la comunicación es la transmisión de acuerdos que conlleva la emisión de información y comprensión entre dos o más personas (Melo, 2018).

a. Propósito de la comunicación:

El propósito de la comunicación en una institución es disponer de información para intervenir en los procedimientos de renovación, es decir, intervenir en la labor para lograr el progreso de la institución. Quicaño (2021), manifiesta que la comunicación es fundamental para la articulación interna de las instituciones porque integra las funciones gerenciales; es vital sobre todo para:

- Establecer y propagar las metas de la institución.
- Desarrollar planes para el logro de objetivos institucionales.
- Organizar al personal de la manera más eficiente, efectiva y eficaz.
- Seleccionar, capacitar y evaluar a los trabajadores de la institución.
- Liderar, dirigir, motivar y crear un buen ambiente laboral.
- Inspeccionar el desempeño y el rendimiento laboral.

b. Dificultades en la comunicación:

Para Quicaño (2021), existen tres dificultades dentro de la comunicación:

- **Omisión:** Cuando por alguna razón se obstruye y corta un fragmento del mensaje, originado por un componente intrínseco o del ambiente, ocasionando que la comunicación no se produzca de manera eficaz.

- **Distorsión:** Cuando el sentido del mensaje es alterado y por ende se transforma el significado al llegar al receptor.
- **Sobrecarga:** Cuando la cantidad del mensaje supera la capacidad y procesamiento del receptor, sea por la premura con la que se emite el mensaje o por el contenido intimidante de la misma.

2.1.1.6.4. Relaciones interpersonales

Son interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas; así mismo, son acciones que se establecen diariamente con el prójimo dentro y fuera de la oficina. Las relaciones interpersonales agradables inducen la orientación hacia los objetivos del grupo y disminuyen la intimidación (Melo, 2018).

Los ambientes de trabajo establecen entornos sociales en donde las personas interactúan, socializan, comparten experiencias, definen patrones de conducta, perciben e interpretan el escenario de trabajo. La estructura social de la institución se establece a partir de los procedimientos de interacción social y de las relaciones interpersonales que sostienen los trabajadores entre sí. Cuando los relaciones sociales entre las personas se califican insuficientes, inadecuados, dañinos e incluso destructivos, pueden llegar a transformarse en un componente de riesgo psicosocial, afectando a la institución, así como la salud y bienestar del individuo (Vega & Villavicencio, 2020).

2.1.1.6.5. Trabajo en equipo

Involucra reunir diversas capacidades para conllevar un objetivo de manera eficiente. En este sentido, trabajar en equipo es un esfuerzo integrado de todos los miembros de la institución, quienes contribuyen al alcance de metas comunes de manera compartida y organizada, orientados al logro de los objetivos institucionales (Melo, 2018).

a. Ventajas y desventajas del trabajo en equipo:

Es importante tener en cuenta las ventajas del trabajo en equipo dentro de una institución, pues estas serán resultados favorables para el desempeño.

Vega & Villavicencio (2020), manifiesta que el trabajo en equipo permite optimizar la comunicación, compromiso con los objetivos, mayor éxito en labores complejas, favorece la inclusión de nuevos miembros y facilita la satisfacción de sus integrantes. Así mismo, menciona que es de vital importancia tener en cuenta las ventajas que brinda el trabajo en equipo para la persona que se desempeña dentro de una institución como la satisfacción de las necesidades de afiliación, seguridad personal, desarrollo personal y profesional, estimulación de creatividad e innovación; del mismo modo, existen aspectos negativos, siendo así el trabajo en equipo un reto para la institución, debiendo superar diversas etapas para lograr los objetivos planteados y poder convertirse en equipo de trabajo práctico. Los inconvenientes que pueden existir es que un individuo controle o manipule al resto del equipo, rechazo a miembros, desarrollo de normas y objetivos contrarios a los estipulados.

2.1.1.6.6. Motivación

La motivación determina la conducta en los integrantes de una organización, por lo que resulta un factor importante para el beneficio de la misma; maximizando la capacidad de estimular, mantener y conducir una determinada conducta de los trabajadores (Melo, 2018).

Según Vega & Villavicencio (2020), la motivación constituye una herramienta sustancial para el logro de resultados que satisfagan tanto a nivel personal como institucional. Es responsabilidad de la institución conocer cuan motivadas y satisfechas se encuentra el personal que labora dentro de ella, lo que permitirá el reflejo del nivel de compromiso que tienen los trabajadores con los resultados de la institución a la cual pertenece. Con

respecto a la disponibilidad de recursos los trabajadores desean sistemas de remuneraciones y ascensos justos, y acordes con sus expectativas. Cuando la remuneración es justa, y cuenta con todos los recursos físicos, el trabajador se desempeña de manera eficaz.

2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

2.1.2.1. Definición de desempeño laboral

Según la definición de Melo (2018), es un proceso para determinar qué tan exitosa es una organización (individuo o proceso) en el logro de sus actividades y metas laborales. En términos generales, a nivel organizacional, la medición del desempeño laboral proporciona una evaluación del logro de los objetivos estratégicos a nivel individual. También señala que el desempeño laboral es el valor que se espera que ayude a la organización de las personas a realizar diferentes eventos de comportamiento durante un período de tiempo. Estos comportamientos de la misma persona o de varias personas en diferentes momentos al mismo tiempo ayudarán a mejorar la eficiencia organizacional.

Gallegos (2016), la define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre las cualidades, comportamientos y resultados relacionados con las tareas en el trabajo, con la intención de descubrir en qué magnitud el empleado es productivo, de manera que alcance mejoras en su rendimiento. Además, mediante su análisis se puede conocer el nivel de desempeño de los empleados y los precedentes; en tal sentido, se estipula que la evaluación del desempeño ha de ser un procedimiento:

- **Continuo.** Se realiza en un periodo concreto del año, considerando las acciones del individuo durante todo el período evaluado.
- **Sistemático.** Para garantizar la objetividad del proceso, todo el personal debe conocer los criterios con anticipación, es preciso que el procedimiento se concierte

de forma detallada en un manual que debe de ser el mismo para toda la organización.

- **Orgánico.** Se aplica a toda la organización sin especificar los departamentos.
- **En cascada.** Cada trabajador es evaluado por su superior, de tal forma, al finalizar el proceso todo el personal ha actuado como evaluador y ha sido evaluado por empleados de la propia organización.
- **De expresión de juicios.** Se manifiestan con carácter riguroso y constructivo, los puntos fuertes para afianzarlos y los débiles para buscar soluciones.
- **En relación con el trabajo habitual.** Se considera la trascendencia que la persona tiene para la organización en relación con el desempeño en su posición actual.
- **Histórico.** El evaluador considera las actuaciones del evaluado durante todo el periodo de tiempo considerado, habitualmente se considera un año, con intención de mejorar el desempeño mediante la identificación y corrección de errores.
- **Prospectivo.** Se establece la tarea que el evaluado asume desempeñar posteriormente en la organización y las medidas que son precisas tomar para ello.
- **Integrador.** Para conocer al individuo, con este examen, se intenta descubrir los aciertos y desaciertos, con la finalidad de ayudar a mejorar el desempeño futuro y cada vez se integre más a la organización.

2.1.2.2. Factores que determinan el desempeño laboral

- **Eficiencia laboral:** Representa la utilización correcta de los recursos disponibles. La eficiencia laboral es el grado en que se logran los objetivos, es decir, el modo en que se obtiene una serie de resultados evidencia la efectividad, mientras que la forma en que se emplean los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia. La eficiencia

señala maniobrar de manera que los recursos estén utilizados adecuadamente involucrando la responsabilidad y capacidad para la obtención de resultados. (Vega & Villavicencio, 2020).

- **Rendimiento laboral:** Son acciones o comportamientos examinados en los trabajadores de la institución, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias o habilidades de cada uno de ellos y su grado de aporte a la institución. Es una evaluación sistemática de cada persona en el cargo o del potencial de progreso posterior. El rendimiento laboral es el valor total que la institución aguarda con respecto a los sucesos discretos que un trabajador conlleva en un periodo de tiempo establecido. Ese valor, que puede ser favorable o desfavorable, en función de que el trabajador manifieste un rendimiento óptimo o deficiente, constituye la contribución que el trabajador realiza a la consecución de la eficiencia de su institución (Paredes, 2020).

En muchas ocasiones, el rendimiento laboral se interpreta como sinónimo de productividad. El rendimiento laboral suele relacionarse a cuestiones como la capacitación, la estrategia, la remuneración y el contexto. Un trabajador que cuenta con conocimientos, recibe indicaciones concretas, está bien remunerado y labora en un contexto agradable, es muy probable que logre un rendimiento laboral superior al que puede alcanzar un trabajador en condiciones contrarias (De la Cruz & Huaman, 2016).

- **Capacidad laboral:** Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas aplicados en el desempeño de una ocupación o cargo, adaptando dentro de un sistema integrado a los distintos conocimientos, experiencias, habilidades, actitudes y aptitudes que permiten ejecutar tareas y actividades con éxito. De esta manera, la capacidad laboral comprende el conjunto de conocimientos que integran el saber, el saber hacer que parte de las habilidades y destrezas; y el saber ser que son las

actitudes y comportamientos que exterioriza un trabajador dentro de la institución. En torno a la perspectiva psicológica, las capacidades laborales son permanentes, se muestran cuando se efectúa una labor, se relaciona con la ejecución exitosa de una actividad (Vega & Villavicencio, 2020).

2.1.2.3. Importancia del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral en una organización es muy importante porque permite realizar un contraste entre los grupos que realizan un buen trabajo de aquellos que solamente se limitan a cumplir con sus tareas encomendadas; de la misma manera nos ayuda a identificar a trabajadores que se dedican a obedecer a sus jefes y a aquellos que no solamente cumplen con sus tareas sino que están identificados y comprometidos con la organización. En definitiva sirve de ayuda a la supervisión para ser más objetiva y esto es una motivación crucial para el integrante de una organización (Pacompiá, 2015).

2.1.2.4. Objetivo de la evaluación de desempeño laboral

Melo (2018), señala que la evaluación de desempeño es un instrumento que posibilita optimizar los resultados de los recursos humanos de la organización. Para alcanzar ese objetivo básico, la evaluación de desempeño pretende alcanzar los siguientes objetivos intermedios: Trabajador idóneo al puesto, detección de necesidades de capacitación, políticas de promoción, ascensos y rotaciones, crear programas de incentivos salariales por un buen desempeño, mejorar las relaciones interpersonales entre superiores y subordinados, auto perfeccionamiento de los empleados, información básica y necesaria para la investigación de recursos humanos, evaluación de la capacidad y productividad de los empleados, motivación para un mayor potencial productivo, conocimiento de los indicadores de desempeño de la organización, realimentación de información al trabajador.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Clima organizacional: Ambiente físico donde se refleja la interacción de comportamientos determinados de los individuos que se relacionan entre sí para el desarrollo de las tareas habituales al interior de una organización; sometidos a los factores externos e internos que moldean su accionar como: tecnología, políticas, reglamentos, estilos diferentes de liderazgo, ciclo de vida del negocio, entre otros (Calsin, 2018).

Desempeño laboral: para Melo (2018), es un proceso para precisar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. El desempeño laboral es el beneficio que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo.

Emergencia sanitaria: Es una medida extraordinaria que establece el gobierno cuando surge una situación grave, repentina, inusual o inesperado que constituye un riesgo para la salud pública a través de la propagación internacional de Covid-19 y que potencialmente requiere una respuesta coordinada y formulada, lideradas por el Ministerio de Salud (Minsa), el Instituto Nacional de Salud (INS) y EsSalud, quienes realizan las acciones inmediatas con el fin de implementar acciones de prevención, control y atención de salud para disminuir el nivel de contagio y la protección de la población de todo el país (Pacori et al., 2020).

Trabajo en equipo: Cantidad limitada de trabajadores que realizan múltiples tareas, ligadas con un propósito y un objetivo de trabajo para alcanzar resultados. Personas con capacidades complementarias, un planteamiento colectivo y con responsabilidad cooperativa (Guevara, 2015).

Comunicación: son canales que se utilizan dentro de la institución para transmitir información interna y externa; asimismo hace énfasis a la posibilidad y llegada que

ostentan los individuos para manifestar sus puntos de vista. La comunicación juega un rol muy importante en el desarrollo y progreso de la interacción humana (Ticona, 2017).

Motivación: para Goicochea (2018) son aquellos procesos que dan cuenta del nivel de intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por llegar a conseguir una meta. Voluntad que puede tener un individuo para ejercer enormes niveles de esfuerzo con dirección a las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

Eficiencia laboral: para Flores (2020), este factor se encuentra relacionado a la capacidad productora de una empresa proveedora de bienes o servicios; es decir, se encuentra vinculada a la capacidad de optimizar los recursos disponibles para lograr la mayor calidad y cantidad posible de producción.

Rendimiento laboral: Son acciones o conductas examinadas en los trabajadores de la institución, que son esenciales en el logro de objetivos institucionales y que pueden ser estimados en términos de las aptitudes intrínsecas de cada uno y su grado de contribución a la institución (Paredes, 2020).

Capacidad laboral: Consiste en todo aquello que se genera en las personas como puntos fuertes, pueden ser los motivos, rasgos de carácter, concepción de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimientos y capacidades cognitivas o de conducta, en general cualquier característica particular que demuestra el contraste en forma elocuente a los trabajadores que conserva un grado de desempeño excelente de los regulares, o los trabajadores eficaces e ineficaces (Goicochea, 2018).

Coordinación: Es un procedimiento que implica el uso de estrategias y patrones de comportamiento, encaminados a integrar acciones, conocimientos y objetivos de individuos interdependientes, con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales; la

coordinación en una institución es sumamente primordial en diversos aspectos del día a día (Ángeles & Benites, 2017)

Colaboración: Acción y efecto de colaborar, refiere al trabajo colectivo con los compañeros de trabajo para efectuar una tarea; por lo tanto, es una ayuda que se presta para que un compañero logre cumplir con su labor que de otra manera no hubiese logrado o le hubiese costado más (Angulo & Huaymacari, 2020).

Alternativas de solución: Son conjunto de acciones que llevan a cabo los trabajadores dentro de su centro de labor con el propósito de solucionar o atender en cierta medida una problemática suscitada dentro de la institución a fin de mejorar el clima organizacional (Rodríguez, 2017).

Diálogo: Es una conversación, discusión o plática que se da entre los trabajadores, de modo que interactúan entre ellos, asimismo exponen sus ideas o afectos para intercambiar puntos de vista sobre un tema en particular con el propósito de lograr un consenso (Quicaño, 2021).

Discusión abierta: Se refiere al encuentro entre dos partes que tienen opiniones opuestas con respecto a un mismo tema y explican sus ideas en base a argumentos sólidos, asimismo, permite a los trabajadores exteriorizar ideas ante los demás y poder llegar a un acuerdo (Pacompiá, 2015).

Reconocimiento: Es un estímulo no monetario que actúa como motivador de apreciación y complacencia personal en el trabajador con fin de intervenir y modelar su conducta en la institución y que tiene como características ser dirigido a una persona en particular, ser específico y pertinente (Tamayo & Romero, 2019).

Incentivos económicos: Son recompensas monetarios que la institución ofrece al trabajador por la consecución de los objetivos determinados, de manera que motiva e incita la mejora de su rendimiento y aumente su desempeño laboral (Pérez, 2018).

Compromiso: Se define como el ímpetu del involucramiento y la identificación de un trabajador con su centro de trabajo, en donde se origina una unificación frente a los objetivos y metas institucionales. Un trabajador comprometido con su institución es aquel que siente pasión por su labor, y esto lo demuestra realizando un esfuerzo enorme al momento de realizar sus actividades diarias (Vega & Villavicencio, 2020).

Capacidad: Son habilidades, destrezas, aptitudes y potencialidades de carácter físico, mental y social, que tiene el trabajador para realizar sus actividades, esto le permite desempeñarse en su institución por la cual es remunerado (Palacios, 2019).

Responsabilidad: Es el cumplimiento de los compromisos o una forma de corresponder que involucra el conocimiento aplicados con miras a los objetivos; efectuar o incumplir las obligaciones recaen sobre uno mismo. Asimismo, significa dar respuesta a la confianza que alguien puso en nosotros, responder a nuestros actos o a un compromiso adquirido previamente (Melo, 2018).

Resultados: Es la consecuencia o el fruto de una determinada situación o de un proceso, es decir, todo aquello que se obtiene al llevar a cabo una actividad dentro de una institución a lo largo de un tiempo determinado (Angulo & Huaymacari, 2020).

Cooperación: Es el efecto de una estrategia empleada en el proceso de una actividad desarrollada por grupos de trabajadores, que comparten un interés u objetivo preestablecido, en donde habitualmente son aplicados métodos o mecanismos de operación que facilitan el alcance de la meta u objetivo propuesto (Paredes, 2020).

Participación: Se refiere a la acción y efecto de participar, es decir, implica la toma o recepción de parte de la institución, comprometerse e involucrarse con la institución, compartir y transmitir noticias relevantes. Además, significa tomar parte de algo con otros, significa repartir o entrar activamente en la distribución de responsabilidades y compromisos dentro y fuera de la institución (Melo, 2018).

Desempeño: Es el fruto denotado por la dedicación, capacidad y el esfuerzo individual o colectivo de los trabajadores, siendo medible para conducir y observar lo ejecutado, como positivo o negativo acorde a las competencias de cada persona y su nivel de contribución e identificación con la institución los cuales son imprescindibles para el logro de metas (Flores, 2020).

Innovación: Conlleva desarrollar una modificación e implanta modernos conceptos y perspectivas a la estructura ya instaurada de trabajo, procesos operacionales instalados, y percepciones tradicionales que poseen los trabajadores sobre la institución; escuda la voluntad de una institución de experimentar cosas modernas y de cambiar la forma de elaborarlas (Ramirez, 2016).

Disposición: Aptitud de los trabajadores para efectuar distintas clases de actividades a corto plazo. Puede maniobrar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación (Valentín, 2017).

Retos: Sentimiento que presentan los trabajadores convenientes a los desafíos que requiere el trabajo y las situaciones difíciles o complejas con que se enfrenta dentro de la institución, sobreponiéndose a diferentes tipo de dificultades a fin de lograr los objetivos planteados (lto, 2016).

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Hipótesis General

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

2.3.2. Hipótesis Específicos

El trabajo en equipo incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

La comunicación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

La motivación tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La presente investigación se llevó a cabo en la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao (UGELEC), ubicada en el Jr. Sucre N° 215, distrito de llave, provincia de El Collao, situada al sur de la región de Puno a 52 km y por encima de los 3,850 msnm.

La Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, es una institución pública que depende directamente del Ministerio de Educación (MINEDU), instancia de Ejecución Descentralizada del Gobierno Regional de Puno; quienes son los encargados de hacer cumplir las normas, leyes, resoluciones ministeriales, directivas, decretos, etc. que emana el Ministerio de Educación, para diferentes actividades del sector educación como el concurso de directores, nombramientos, contratos u otros aspectos en las diversas instituciones educativas.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

Para el presente trabajo de investigación, la población de estudio está compuesta por 53 trabajadores de ambos sexos, entre nombrados, contratados y destacados de la Unidad

de Gestión Educativa Local El Collao, quienes laboran en la institución en el periodo 2021.

3.2.2. Muestra

En la presente investigación el tamaño de muestra está conformada por la misma cantidad de la población, debido a que la población con la que cuenta la institución es pequeña, es decir, la muestra a considerar es de 53 trabajadores, cuyas características son que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao.

3.3. METODOS Y TECNICAS

3.3.1. Tipo de investigación

La investigación que se presenta se desarrolló haciendo uso del enfoque cuantitativo, el tipo de investigación que se aplicó es Investigación descriptiva - correlacional; debido a que los datos que se obtuvieron fueron recolectados tal como acontece en la realidad y que pretende estudiar la influencia de la variable independiente (clima organizacional) sobre la variable dependiente (desempeño laboral).

Utilizando este método, se indica y explica los fenómenos que ocurren en el comportamiento del clima de la organización y los fenómenos que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, en el contexto de la emergencia sanitaria.

3.3.2. Diseño de investigación

En el presente estudio de investigación se utilizó un diseño no experimental de corte transversal; ya que las causas y efectos ocurren en la realidad (están dados y manifestados) y el investigador los observa y reporta los fenómenos ocurridos tal y como se dan en su contexto natural sin sufrir alteraciones; los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao fueron analizados en su ambiente real y natural, para

posteriormente hacer el análisis.

3.3.3. Método de investigación

Para la presente investigación se adoptó el método hipotético-deductivo, uso aproximado del razonamiento lógico o deductivo, desde la teoría, y de ella deriva una expresión lógica llamada "hipótesis", que fue sometida a prueba.

3.3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para determinar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente en estudio fue la encuesta, que es la técnica que permite recolectar datos y contiene preguntas, siendo las más sencillas de codificar y preparar para el análisis de resultados.

El instrumento fue el cuestionario estructurado en función de la operacionalización de las variables. El mismo que tuvo como propósito la obtención de la información de cada uno de las dimensiones y variables.

Este instrumento elaborado para el presente trabajo de investigación estuvo conformado por un total de 22 ítems, los cuales se dividen en: 12 ítems relacionado con la variable independiente Clima Organizacional, mediante el cual se midieron las dimensiones trabajo en equipo, comunicación y motivación; así mismo, la variable dependiente Desempeño Laboral representada por 10 ítems, mediante el cual se midieron las dimensiones eficiencia laboral, rendimiento laboral y capacidad laboral. La escala de valoración de los instrumentos se está dando en una escala de Likert del 1 al 5, de la siguiente manera: Nunca (1), Casi nunca (2), A Veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

- **Validez y Confiabilidad**

Para demostrar la confiabilidad de los instrumentos (cuestionarios) Anexo 02 aplicados a la muestra para recabar los datos necesarios, se procedió a utilizar la determinación del

Alpha de cronbach, teniendo en cuenta la regla que establece la interpretación de valores obtenidos; para que el instrumento sea catalogado como aceptable, como mínimo este debe poseer un valor de 0.7, siendo 1 el máximo valor.

Tabla 01: Valores para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 : 0,5[Inaceptable
[0,5 : 0,6[Pobre
[0,6 : 0,7[Débil
[0,7 : 0,8[Aceptable
[0,8 : 0,9[Bueno
[0,9 : 1]	Excelente

FUENTE: Elaboración propia basada en Eduardo Chaves-Barboza, 2018

Tabla 02: Confiabilidad del instrumento mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,812	,831	22

FUENTE: Software IBM SPSS statistics v.25. 0

Tabla 03: Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	22

FUENTE: Software IBM SPSS statistics v.25. 0

En la tabla 02 y tabla 03 encontramos los resultados respecto a la prueba de confiabilidad el coeficiente de Alfa de Cronbach aplicada a 22 preguntas del instrumento a aplicarse, apreciando un valor general de 0.812, datos que son superiores al promedio mínimo exigido por la regla del procedimiento (0.7), por lo que podemos calificar al instrumento como bueno y apto para su aplicación en la investigación. A su vez, estos resultados afirman la validez presente en cuanto al criterio y contenido de los instrumentos.

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Las variables de estudio, considerando que es de tipo descriptivo correlacional, son:

Variable General

- Variable Independiente: Clima organizacional
- Variable Dependiente: Desempeño laboral

Variables Específicas

- Variable Independiente: Trabajo en equipo (dimensión)
- Variable Dependiente: Desempeño laboral
- Variable Independiente: Comunicación(dimensión)
- Variable Dependiente: Desempeño laboral
- Variable Independiente: Motivación(dimensión)
- Variable Dependiente: Desempeño laboral

Tabla 04: Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores
V.I. Independiente Clima organizacional	Trabajo en equipo	1. Coordinación
		2. Colaboración
		3. Alternativas de solución
	Comunicación	1. Diálogo
		2. Discusión abierta
Motivación	1. Reconocimiento	
	2. Incentivo económicos	
	3. Compromiso	
V.D. Dependiente Desempeño laboral	Eficiencia laboral	1. Capacidad
		2. Responsabilidad
		3. Resultados
	Rendimiento laboral	1. Cooperación
		2. Participación
		3. Desempeño
Capacidad laboral	1. Innovación	
	2. Disposición	
	3. Retos	

FUENTE: Elaboración Propia

3.5. MÉTODOS O DISEÑO ESTADÍSTICO

El proceso utilizado en el estudio fue a través de la encuesta, instrumento que se aplicó a 53 trabajadores que laboran en la institución objeto de estudio, con el propósito de obtener información sobre la investigación. El instrumento aplicado para llevar a cabo la Encuesta es el cuestionario (Anexo 02).

La información cuantitativa obtenida del cuestionario fue procesada, empleando herramientas estadísticas como es el Programa Excel y el software SPSS versión 25.0 y analizada mediante estadísticos descriptivos, como frecuencias y porcentajes, de esa manera poder interpretar de forma coherente los datos obtenidos, además, su tratamiento permitirá el establecimiento de algunos indicadores estadísticos que ayudan a probar las hipótesis planteadas en el investigación.

Asimismo, se utilizaron pruebas no paramétricas, como el estadístico de Kolgomorov-Smirnov para probar la normalidad de la muestra y determinar el coeficiente a usar. Finalmente, para efectos de la contratación de hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, porque esto corresponde a las estadísticas no paramétricas, en el cual, mediante el uso de la estadística descriptiva y considerando una escala de medición será posible obtener los resultados necesarios.

El coeficiente de correlación estadística para cuantificar la correlación, su valor está entre -1 y 1.

Tabla 05: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

FUENTE: Elaboración propia basada en R. Sierra Bravo, 1994

- **Prueba de normalidad**

A continuación, se muestran los resultados de la prueba de normalidad que determina la forma de distribución de los datos. Se aprecia una distribución anormal, por lo tanto, se utilizarán pruebas no paramétricas y en este caso se trabajará con la prueba de correlación Rho de Spearman.

Tabla 06: Prueba de normalidad de las variables: Clima organizacional y Desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,140	53	,012	,961	53	,084
Clima Organizacional	,152	53	,004	,962	53	,087

a. Corrección de significación de Lilliefors

FUENTE: Software IBM SPSS statistics v.25. 0

Tras observar los datos y considerar el tamaño de la muestra de la investigación, se tomará en consideración la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov para determinar la forma como se distribuyen las variables, por cuanto esta prueba se utiliza para muestras mayores a 50. La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, tal como se observa en la tabla 06, muestra un valor de significancia de 0.012 y 0,004 resultados menores a 0.05 que es el nivel de significancia general de la investigación, por lo cual se determina que no existe una distribución normal de los datos.

Tomando en consideración lo anterior y que el instrumento es ordinal; además de tratarse de una prueba estadística no paramétrica, se trabajó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman para realizar las pruebas de hipótesis.

CAPÍTULO IV

EXPOSICION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

En consideración se presentan los resultados:

4.1. CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS

La investigación analiza la problemática clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral, para lo cual, se ha identificado como sujeto de investigación a los trabajadores nombrados, contratados y destacados, que asciende a 53; de los cuales sea tomada como muestra la totalidad de los trabajadores.

En las siguientes tablas y figuras se exponen las características socio laborales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao el año 2021, las mismas que fueron recogidas a través de instrumentos (cuestionarios).

Tabla 07: Edad en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Edad			
[24-32]	6	11,3	11,3
[32-40]	7	13,2	24,5
[40-48]	17	32,1	56,6
[48-56]	16	30,2	86,8
[56-64]	7	13,2	100,0
Total	53	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, 2021

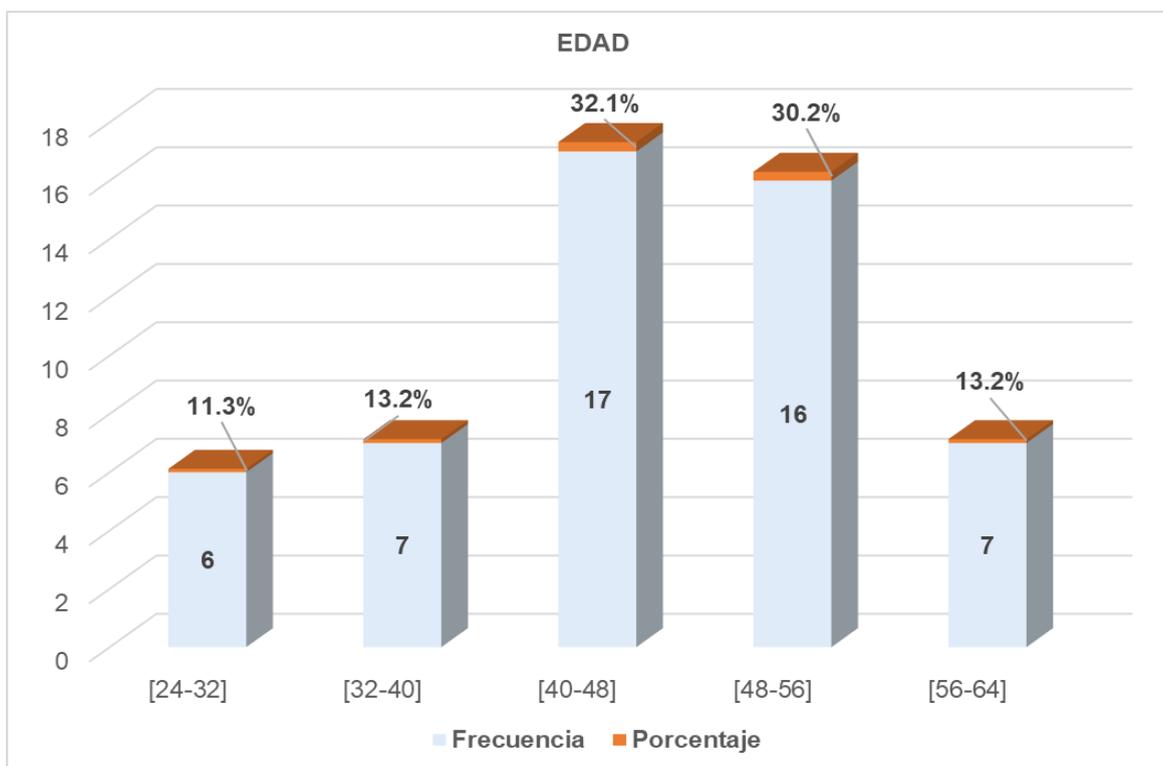


Figura 01: Edad en trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, 2021

Interpretación: Según la tabla 07 y figura 01, los resultados de los encuestados muestran que la edad predominante de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa El Collao fue de 40 a 56 años con 62.3 % de la muestra de estudio. Por lo tanto, la institución en su mayoría cuenta con personal adulto para el desarrollo de sus actividades.

Tabla 08: Género en trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MASCULINO	34	64,2	64,2	64,2
	FEMENINO	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, 2021

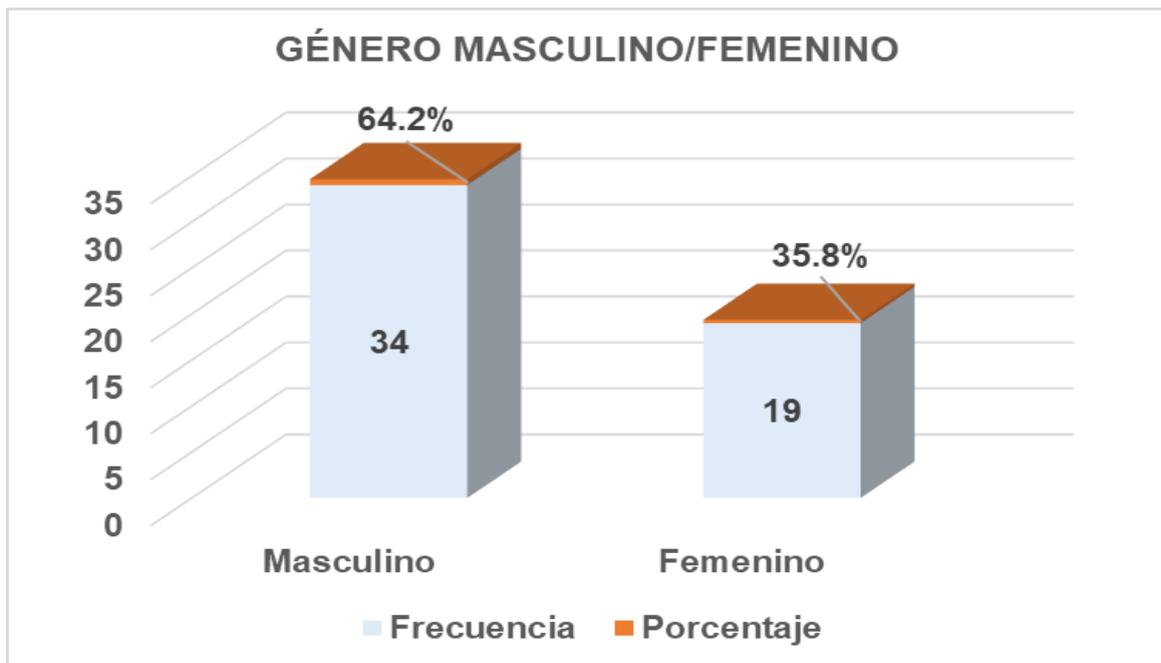


Figura 02: Género en trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local El Collao 2021

Interpretación: De acuerdo a la información de la tabla 08 y figura 02, se evidencia en cuanto a género de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa El Collao, predomina el género masculino con un 64.2% de la muestra, mientras que el género femenino presentó el 35.8% de la misma. Por lo tanto, la mayor parte de los trabajadores con que cuenta la institución son de género masculino.

Tabla 09: Condición laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NOMBRADO	26	49,1	49,1
	CONTRATADO	16	30,2	79,2
	DESTACADO	11	20,8	100,0

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Unidad de Gestion Educativa El Collao, 2021

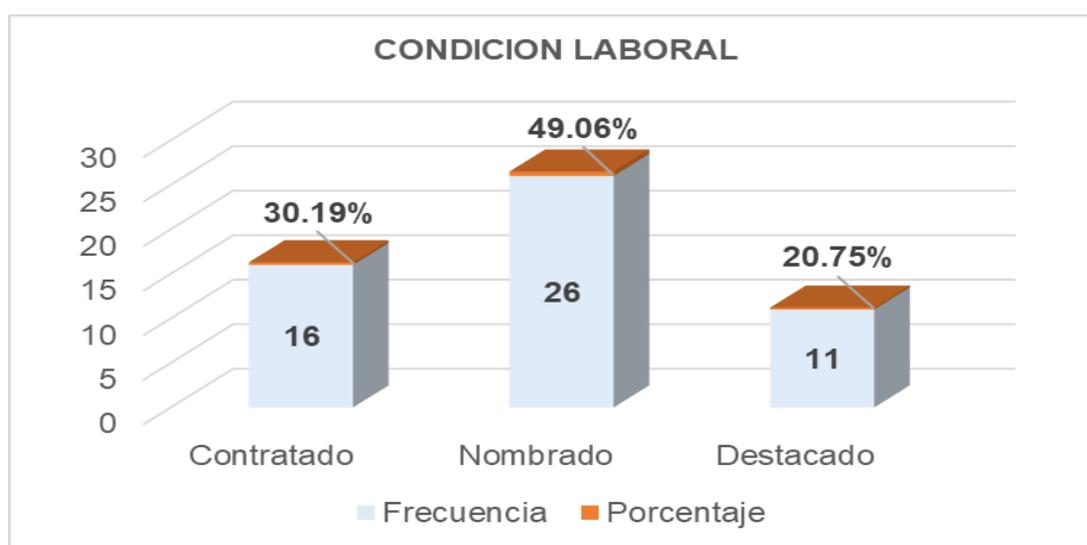


Figura 03: Condición laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, 2021

Interpretación: Los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa El Collao en cuestión a condición laboral está conformado por 30.19% que laboran como contratados, el 49.06% son nombrados y el 20.75% son destacados, tal como se muestra en la tabla 09 y figura 03. Por tanto, la mayoría de trabajadores con que cuenta la institución son nombrados.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Se realiza la contrastación de hipótesis mediante Rho de Spearman considerando un nivel de significancia del 5%.

4.2.1. Para el Objetivo General

Ho: No existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

Ha: Existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho).

Si Valor $p \leq 0.05$, se acepta la Hipótesis Alternativa (Ha) y se desestima la Hipótesis Nula (Ho).

Tabla 10: Prueba Rho de Spearman: Análisis de correlación entre Clima organizacional y Desempeño laboral

			Desempeño Laboral	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,434**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	53	53
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,434**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	53	53

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

FUENTE: Software IBM SPSS statistics v.25. 0 - Prueba estadística Rho de Spearman

Interpretación: De acuerdo a la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, como se observa en la tabla 10, la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral es estadísticamente muy significativa. A partir de los resultados considerando la prueba de hipótesis, se demuestra con evidencia estadística que existe una correlación de 0.434, el cual indica una influencia positiva moderada entre las variables, es decir, si el clima organizacional mejora es posible que el desempeño laboral también aumente, de la misma manera, si no existe un buen clima organizacional es posible que el desempeño laboral disminuya. Asimismo, el nivel de significancia bilateral

es de 0.001 que es menor que 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula de la investigación.

En conclusión: se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao.

4.2.2. Para los Objetivos Específicos

Objetivo específico 1.

Ho: No existe incidencia significativa del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

Ha: Existe incidencia significativa del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho).

Si Valor $p \leq 0.05$, se acepta la Hipótesis Alterna (Ha) y se desestima la Hipótesis Nula (Ho).

Tabla 11: Prueba Rho de Spearman: Correlación entre Trabajo en equipo y Desempeño laboral

				Desempeño Laboral	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	de Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación		1,000	,229
		Sig. (bilateral)		.	,099
		N		53	53
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación		,229	1,000
		Sig. (bilateral)		,099	.
		N		53	53

FUENTE: Software IBM SPSS statistics v.25. 0 - Prueba estadística Rho de Spearman

Interpretación: Al analizar la tabla 11, según los datos obtenidos por la prueba no paramétrica Rho de Spearman es de 0.229, lo cual indica que se establece una correlación positiva baja entre ambas variables de estudio. Sin embargo, podemos observar que el valor de la significancia bilateral de 0.099, es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables de análisis.

En conclusión: No existe incidencia significativa de la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional en la variable desempeño laboral, por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación.

Objetivo específico 2.

Ho: No existe influencia significativa de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

Ha: Existe influencia significativa de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho).

Si Valor $p \leq 0.05$, se acepta la Hipótesis Alternativa (Ha) y se desestima la Hipótesis Nula (Ho).

Tabla 12: Prueba Rho de Spearman: Correlación entre Comunicación y Desempeño laboral

				Desempeño Laboral	Comunicación
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación		1,000	,125
		Sig. (bilateral)		.	,373
		N		53	53
	Comunicación	Coeficiente de correlación		,125	1,000
		Sig. (bilateral)		,373	.
		N		53	53

FUENTE: Software IBM SPSS statistics v.25. 0 - Prueba estadística Rho de Spearman

Interpretación: En la tabla 12 se observa que el coeficiente de Rho de Spearman, es de 0.125, es decir, a partir de los resultados se demuestra con evidencia estadística que existe una correlación positiva muy baja entre las variables de estudio. Sin embargo, podemos observar que el valor de la significancia bilateral de 0.373, es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables de análisis.

En conclusión: Se asume la hipótesis nula de la investigación, determinando que no existe influencia significativa de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao.

Objetivo específico 3.

Ho: No existe influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

Ha: Existe influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

Tabla 13: Prueba Rho de Spearman: Correlación entre Motivación y Desempeño laboral.

				Desempeño Laboral	Motivación
Rho de Spearman	de Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	de	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		53	53
	Motivación	Coeficiente de correlación	de	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		53	53

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

FUENTE: Software IBM SPSS statistics v.25. 0 - Prueba estadística Rho de Spearman

Interpretación: Como se muestra en la tabla 13, la relación entre la dimensión Motivación de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral es estadísticamente muy significativa; de acuerdo a la prueba Rho de Spearman se obtuvo un valor de significancia bilateral 0,000, el cual al ser menor que 0.05, teniendo en cuenta la regla de decisión, indica que se acepta la hipótesis alterna “Existe influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021” y se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

Adicionalmente, al analizar la tabla según los datos obtenidos por la prueba no paramétrica Rho de Spearman se visualiza un valor de 0.544 lo cual refleja una influencia positiva moderada entre ambas variables, es decir, si la motivación incrementa es posible que el desempeño laboral también aumente.

En conclusión, se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una influencia significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

4.3. PROPUESTA

Objetivo específico 4.

Proponer lineamientos (alternativas) para mejorar el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.

LINEAMIENTOS PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA EL COLLAO

De acuerdo al análisis de las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria; se puede afirmar que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, estos factores se representan en cada una de las dimensiones del clima organizacional como son: trabajo en equipo, comunicación y motivación de esta institución, por tal razón, se proponen conjunto de acciones que contribuyan a contrarrestar las falencias y mejorar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, para ello, se debe contar con el apoyo de la dirección, los jefes de área y oficina de personal de esta institución, quienes deberán tomar la decisión de implementar las alternativas propuestas.

A continuación, se explican algunas alternativas que se deben implementar para mejorar el clima organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria:

A. Trabajo en equipo

La emergencia sanitaria por Covid-19 ha cambiado la forma de trabajar de las organizaciones. La pandemia mundial del brote de Covid-19 ha obligado a una gran cantidad de trabajadores a quedarse en casa y asumir diferentes formas de trabajo debido a las cuarentenas preventivas y otras medidas sanitarias implementadas por el gobierno peruano para combatir la propagación del virus. El teletrabajo y el distanciamiento social se han convertido en la nueva realidad. En muchas organizaciones, estas nuevas formas de trabajo están afectando la dinámica de los trabajos en equipos, por lo que ahora es un buen momento para monitorear las dificultades de coordinación, colaboración y alternativas de solución, a fin de mejorar el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao.

Lineamiento 1: Fortalecer el trabajo en equipo de manera que las tareas sean realizadas de manera eficiente y coordinada.

Acciones:

- Establecer metas claras individuales, grupos o de áreas propuestas democráticamente por un mismo equipo de trabajo para lograr las metas comunes de la organización.
- Capacitar a los responsables de cada área, fortaleciendo el liderazgo para llegar a consensos, tomar decisiones más acertadas y lograr la unidad del equipo.

- Generar diferentes tareas que requieran interacción con otras áreas para lograr un ambiente de confianza y equipo.
- Escuchar a los trabajadores e involucrarlos en la toma de decisiones, ellos pueden aportar ideas creativas que motiven su participación y desempeño en el día a día.
- Para satisfacer la necesidad de interacción social en el ambiente de trabajo, la Oficina de Personal debe organizar actividades recreativas fuera del horario laboral y fomentar el compañerismo.
- Generar una comunicación fluida entre los trabajadores para gestionar el trabajo en equipo, estableciendo canales de comunicación adecuados mediante el uso del internet y por medio de herramientas informáticas (internet, meet, zoom, correo electrónico, videollamadas) asimismo, utilizando equipos tecnológicos (teléfono móvil, computadora, laptop).

Lineamiento 2: Fomentar la cooperación y apoyo mutuo de los trabajadores entre todos los niveles de la organización, desde arriba y desde abajo.

Acciones:

- Se propone a la directora y los jefes de cada área que practiquen más el apoyo mutuo dentro de la institución y que los trabajadores se sientan parte importante de la institución, lo que ayudará a mejorar la autoestima y por ende el desempeño de cada trabajador.
- Se recomienda que la institución desde los directivos, se involucren con mayor frecuencia con los trabajadores para mejorar juntos las condiciones de trabajo.
- Se sugiere considerar la colaboración como un valor institucional para trabajar con más entusiasmo, mejorando así el clima organizacional y por ende el buen desempeño de funciones.

- Genere confianza y crea un entorno en el que todos los trabajadores conozcan y entiendan las habilidades de los demás.

Lineamiento 3: Disminuir dificultades de interacción y comunicación entre equipos de trabajo, compañeros y superiores.

Acciones:

- Minimizar la ambigüedad de roles o las percepciones de incertidumbre respecto al rol que debe tener el trabajador, así como, funciones poco claras o inexplicables, problemáticas individuales derivadas de la pandemia, fatiga pandémica y uso de la tecnología.
- Asegúrese de que los trabajadores tengan las herramientas, tecnología y capacitación para que puedan trabajar de forma remota. La transformación digital desencadenada por la pandemia del teletrabajo se ha convertido en un reto para muchas personas para adaptarse a las nuevas tecnologías, software o formatos de trabajo.
- Asignar una persona responsable de monitorear el espacio virtual de colaboración remota o un equipo de soporte técnico para apoyar la transición de los trabajadores. El equipo de soporte debe incluir diseñadores de espacios de trabajo que brinden el asesoramiento y las herramientas necesarias, así como una plataforma de soporte virtual para trabajadores.
- Los trabajadores deben beneficiarse con llamadas telefónicas o de video llamadas regulares con su equipo directo sobre asuntos relacionados con el trabajo y con herramientas de colaboración digital que facilitan su interacción.

Lineamiento 4: Monitorear la toma de decisiones y la coordinación entre las diferentes áreas de la organización.

Acciones:

- La dirección de la organización debe ser flexible, ágil y resolutiva. Si algunos de los trabajadores recién comienzan a trabajar de forma remota, esto puede ralentizar la toma de decisiones y el trabajo en equipo entre áreas.
- La organización debe asegurarse de que se tomen las decisiones acertadas durante este tiempo, y si el Covid-19 ha cambiado la forma en que se realiza el trabajo, es importante comprender en qué medida estos cambios han afectado su desempeño.
- Identificar prontamente los desafíos de coordinación y tomar medidas correctivas, que ayudarán a mantener la organización en el buen camino.
- Fortalecer la identificación, participación y sentido de pertenencia de los trabajadores a sus equipos de trabajo a través de actividades recreativas fuera de las asignaciones laborales.

B. Comunicación

La comunicación es el punto de partida del estudio del clima organizacional, siendo una práctica constante y unificadora que asegura la continuidad de los planes y garantiza el funcionamiento y la productividad de las organizaciones en tiempos de crisis.

Actualmente, mantener un clima organizacional estable requiere la participación y compromiso de todos los niveles de la organización, donde la comunicación entre los líderes y sus equipos es clave para alinear esfuerzos y encontrar alternativas que permitan dar continuidad a las actividades. Los responsables de la oficina de personal y las diferentes áreas de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, deben estar más conectados que nunca para transitar con éxito los difíciles momentos que estamos atravesamos.

La distancia física no debe ser vista como una excusa para la falta de comunicación, por el contrario, es una oportunidad para cambiar y reestructurar las instituciones ante un mundo cambiante ante una pandemia, siendo conscientes de la forma en que la comunicación incluye la tecnología como parte fundamental de la transformación, aprovechando las oportunidades y condiciones de la sociedad.

Lineamiento 1: Mantener un nivel elevado de diálogo a realizarse en el ambiente laboral de forma global y positivamente.

Acciones:

- Reforzar la comunicación interna, necesaria para fortalecer el compromiso y mantener motivados a los trabajadores.
- La implementación de charlas informativas, es un aspecto esencial para mejorar el clima organizacional durante la emergencia sanitaria.
- Abordar las preocupaciones de los trabajadores y reducir el impacto negativo que tales situaciones pueden tener en su desempeño de sus labores y en las operaciones de la institución. En este sentido, escuchar a los empleados es fundamental para crear un ambiente de trabajo positivo ante la actual contingencia.
- Compartir información con todo el personal de la institución. El director y jefes de área deben mostrar una actitud positiva ante la situación para que puedan contagiar entusiasmo y motivar a sus equipos en momentos de incertidumbre.
- Contar con canales de comunicación efectivos para atender las necesidades del trabajador; esto es muy importante para dirigir de manera óptima las situaciones de crisis, así mismo, mantener los índices de productividad y continuidad de la organización.

- Gestionar los recursos para la comunicación y las relaciones interpersonales. No es solo una relación entre el jefe y los trabajadores, sino también, una relación entre trabajadores. Cuanto más personal sea el trato, es mucho mejor.

Lineamiento 2: Mantener de forma óptima los canales estratégicos de comunicación, a fin de que el trabajador esté enterado de las actividades que la institución está realizando.

Acciones:

- La oficina de personal de la Institución debe contar con una política de información para apoyar el área de comunicación, la cual servirá como enlace entre el personal y la institución.
- Actualizar constantemente la información publicada en las plataformas digitales (página web, facebook) propiedad de la institución.
- Proponer actividades de emisión de opinión: un buzón de sugerencias digital, rotafolios para comentarios anónimos.
- Educar a los Jefes de áreas sobre la necesidad de mantener la objetividad para aceptar los comentarios y aportes que reciban de su personal, y que, de igual forma, la actividad no sea únicamente escucharlos, sino discutir, dialogar, acordar e implementar buenas ideas.

Lineamiento 3: Crear un ambiente de relaciones armoniosas entre jefe y empleado, y que al mismo tiempo el empleado logre la confianza de su jefe para la delegación de tareas.

Acciones:

- Mantener una comunicación abierta entre jefe-empleado para establecer objetivos claros, específicos y prácticos.
- Facilitar la comunicación entre áreas a través de una política abierta, que genere confianza del empleado hacia su jefe inmediato.
- Fortalecer la confianza de los trabajadores poniendo en práctica nuevas ideas proporcionadas por ellos, asimismo, delegar la responsabilidad de los pequeños proyectos en aquellas que muestren iniciativa.
- Capacitar a los niveles jerárquicos, de tal manera que el jefe de área pueda apoyarse en su personal en la toma de decisiones y la adopción de medidas inmediatas sobre los problemas.
- Contar con un buen equipo informático de cómputo, teléfono adecuado y conectividad son elementos esenciales para mantener una comunicación eficiente y desempeñar las labores durante la emergencia sanitaria.
- Establecer programas y herramientas a utilizar para compartir documentos, llevar a cabo reuniones, gestionar y organizar los trabajos (whatsapp, videollamada, correo electrónico, zoom, meet, Google Drive).

C. Motivación

La motivación es la capacidad de una organización para mantener a sus trabajadores comprometidos con la entrega de un desempeño óptimo y el logro de las metas organizacionales. Una motivación adecuada es estimulante y aumenta los niveles de compromiso y desempeño de los trabajadores, por lo que mantener un clima organizacional óptimo en el contexto de una emergencia sanitaria provocada por la

pandemia es un factor clave para el buen funcionamiento de la organización, así como para el desarrollo individual de sus profesionales durante la crisis.

En este contexto, monitorear el clima organizacional es una tarea central de cualquier equipo de recursos humanos. Las instituciones deben tener cuidado de comprender qué motiva a sus empleados, cuáles son sus miedos y qué crea incertidumbre para poder actuar rápidamente y eliminar cualquier situación negativa.

Lineamiento 1: Reforzar el compromiso y la identificación del trabajador con la institución bajo la implementación de políticas de desarrollo.

Acciones:

- Identificar las necesidades de capacitación mediante el análisis de los procesos técnicos y administrativos clave de la institución, así mismo, en cuanto al manejo de la tecnología.
- Tomar decisiones para la mejora continua del proceso de desarrollo, capacitación, desarrollo personal y desarrollo organizacional.
- Proponer metas adicionales en el área de capacitación, especialización y desarrollo de habilidades laborales después de que se identifiquen las debilidades personales.
- Dotar al personal de los medios necesarios para desarrollar políticas de desarrollo de carrera o crecimiento profesional, así como alternativas formativas como cursos, talleres y seminarios.
- Evaluar posiciones organizacionales para un desarrollo de carrera viable, considerando perfiles de puestos, crecimiento personal y laboral, ascensos y traslados.

- Implementar la proporción de estímulos no monetarios al personal de la institución (paseos, reconocimientos, jornadas de tiempo libre, entre otros).
- Debido a los horarios de las jornadas de trabajo en las áreas, dificulta que los trabajadores continúen y finalicen sus estudios, debe realizarse una revisión en este aspecto y evaluar las posibles mejoras.
- Considere la intervención orientada a la eficiencia, muchas de las cuales pueden impartirse virtualmente como talleres sobre las herramientas, tecnología, políticas y procedimientos útiles para el trabajo.
- Ahora es un buen momento para ser flexible y permitir que los colaboradores trabajen donde y cuando puedan. Los empleados con acuerdos de trabajo flexibles están más motivados y comprometidos con la institución.
- Respeta los tiempos de descanso, entender que el teletrabajo no significa estar 24 horas al día, y promover acciones para asegurar las por la desconexiones y descansos digitales.
- Asegurarse de que dispongan de todo lo necesario, materiales, recursos y herramientas de trabajo que necesite para que su rendimiento no se vea comprometido.

Lineamiento 2: Mantener un nivel elevado de reconocimiento individual que se realice en el ambiente laboral de forma global y positivamente.

Acciones:

- Reconocer los logros individuales y de equipo; de manera individual y pública.

- Reconocer el esfuerzo, la creatividad, las actividades extracurriculares a través del programa Empleado del Mes o publicar el éxito en carteleras internas y redes sociales de la organización.
- Desarrollar un plan de evaluación de desempeño para identificar candidatos potenciales para ocupar diversos puestos y la estructura organizacional.
- Reconocer el buen trabajo, escuchar a los trabajadores, valorar sus aportes y reconocer y premiar el buen trabajo es fundamental para construir un buen clima organizacional en la situación de crisis que atravesamos.
- Premiar el buen trabajo, si se lograron los objetivos, resulta fundamental reconocer el buen desempeño para incentivar a los trabajadores a continuar en estas direcciones.
- Se propone una ceremonia o reuniones de confraternidad para reconocer o felicitar a los trabajadores con mejor desempeño y hacerlos sentir valorados por su trabajo, en cuyo caso los premios serán simbólicos, tales como diplomas, medallas y trabajador del mes.
- Se sugiere otorgar a los trabajadores algún tipo de retribución que la institución considere adecuado para garantizar que los trabajadores se sientan motivados para desempeñarse mejor en sus labores.
- Se recomienda realizar una evaluación y seguimiento laboral a todos los integrantes, no solo para sancionar, sino también para corregirlos y orientarlos para que realicen mejor su trabajo, creando así un buen ambiente laboral.

Lineamiento 3: Implementar un plan de incentivos económicos al personal de acuerdo a los planes de la organización.

Acciones:

- Contactar con una consultoría en oficina de personal que provea de un estudio de sueldos y salarios, para compararlo con el mercado salarial de la institución.
- Implementar programas de servicios y beneficios para los trabajadores.
- Se propone otorgar a los trabajadores algún tipo de retribución económica o motivacional, la institución verá cual es lo más apropiado y así lograr que los trabajadores sientan el estímulo que la institución les brinda en el desempeño eficiente de sus funciones.

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio tuvo como objetivo principal conocer el grado de influencia que ejerce el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021, debido la cuarentena obligatorio que el país ha atravesado a causa de la pandemia por Covid-19, la situación laboral de muchas personas se vio afectada por el estrés que provoca el confinamiento y aislamiento social, el aumento de la jornada laboral y el posible descenso del rendimiento y desempeño de las funciones.

A partir de los resultados obtenidos, se da inicio a la discusión sobre la investigación realizada, es importante señalar que la confiabilidad del instrumento utilizado fue calificada como BUENO, con un valor general de 0.812, por lo tanto, los datos obtenidos ameritan la validez para dar uso en el presente estudio. En primera instancia podemos considerar las investigaciones previas tanto internacionales, nacionales y locales sobre temas relacionados a las variables clima organizacional y desempeño laboral, que fueron realizadas en las diferentes instituciones, posteriormente se definió las dimensiones de cada variable para poder construir la matriz de operacionalización, en función a ello se

elaboró un cuestionario como instrumento para la recopilación de información de cada uno de las dimensiones y variables, el mismo que fue aplicando a la totalidad de la población como muestra de estudio compuesta por 53 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, quienes laboran en la institución en el periodo 2021.

Realizando un análisis en base a la investigación de Aroapaza en el año 2018, planteó como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional e influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Puno, la cual fue desarrollada en una muestra de 300 servidores públicos entre hombres y mujeres que laboran en esta institución, logrando demostrar que si existe una relación directa, positiva moderada entre clima organizacional con el desempeño laboral; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables de estudio; lo que en comparación a la presente investigación se puede indicar que los resultados fueron similares demostrando al 95% de confianza estadísticas existe una influencia positiva moderada de 0,434 entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria.

De acuerdo al trabajo de investigación de Quispe (2020), en su tesis de grado ejecutada en el Personal Administrativo del Programa Regional de Riego y Drenaje de la ciudad de Puno en el periodo 2017, busca analizar la Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo, para tal fin, se empleó una metodología de diseño no experimental, de tipo descriptivo, enfoque cualitativo, proceso inductivo, las técnicas de recolección de datos son la entrevista, la encuesta y análisis documental, aplicada en una muestra de 22 trabajadores que es la población total del personal administrativo. Entre los resultados se muestran que la entidad tiene dificultades con respecto al clima laboral debido a que hay deficiencias, los cuales dificultan en el desempeño del personal, tales como, falta de comunicación, cooperación entre el personal administrativo por lo que

no se logra el cumplimiento de objetivos, por lo tanto se concluye que el clima laboral es muy importante e indispensable en el desempeño laboral y desempeño de funciones del Programa Regional de Riego y Drenaje de la ciudad de Puno para el cumplimiento de objetivos institucionales; por lo tanto, es sumamente urgente desarrollar y aplicar lineamientos que pueda mejorar el clima laboral y desempeño del personal administrativo en busca de una mejora continua y brindar un servicio de calidad a la ciudadanía en este caso a las provincias, distritos, centros poblados y toda la región de Puno con los proyectos de irrigación. En comparación con este trabajo de investigación y teniendo pruebas en base a una encuesta realizada a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, se determina que es sumamente importante desarrollar y aplicar lineamientos (alternativas) que permitan mejorar el clima organizacional actual que coadyuven al incremento del desempeño laboral de los trabajadores, en aras al cumplimiento de metas institucionales y el desarrollo óptimo de los sistemas administrativos, ya que estos nos permitirán mejorar de forma determinante en el desempeño laboral, puesto que, en el presente estudio se determinó que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral.

En otro campo, la presente investigación también se asemeja con la revista académica elaborado por Canales, López y Napán, estudio desarrollada en la ciudad de Lima en el año 2021, cuyo objetivo principal fue Identificar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas en Ferreyros S.A en periodo de pandemia Covid-19. Esta investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, método no experimental del tipo correlacional - descriptivo; que se realizó en base a la información obtenida mediante una encuesta aplicada a 58 colaboradores del área comercial de la empresa, en donde se pudo evidenciar que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, es decir, a mayor percepción de que existe un buen clima organizacional, mayor será el desempeño laboral

de los trabajadores. Con ello se demuestra, cuán importante es que las organizaciones se comprometan a mejorar el clima laboral de sus trabajadores y más aún en tiempos de pandemia en donde el trabajo remoto y altas jornadas laborales se han convertido en la nueva normalidad.

Desarrollando un análisis a la investigación elaborada por Pita en el año 2022, que fue realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San José de Ancón, Guayaquil, Ecuador, se planteó como objetivo de estudio medir la relación que existía entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución pública, este estudio fue de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, en tal sentido, la recolección de información se realizó mediante una encuesta, aplicada a la muestra de estudio siendo éste 319 funcionarios, logrando demostrar que el clima organizacional influye de manera moderada en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Parroquial San José de Ancón, lo que en comparación a la presente investigación se puede indicar que los resultados fueron similares por lo que el clima organizacional influye de manera positiva moderada en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, concluyendo que si el clima organizacional mejora es posible que el desempeño laboral también aumente, de la misma manera, si no existe un buen clima organizacional es posible que el desempeño laboral disminuya.

CONCLUSIONES

Primera: Del resultado obtenido en las encuestas, se concluye que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria, es decir que, a mejor clima organizacional de la institución, los trabajadores que laboran en los distintos sistemas administrativos como son contabilidad, tesorería, abastecimiento y presupuesto, presentaran niveles de desempeño laboral más altos, promoviendo la eficacia y eficiencia en la administración de los recursos públicos con el fin de conseguir los objetivos planteados y lograr los resultados esperados.

Segundo: En base a los resultados obtenidos de la encuesta, se concluye que el trabajo en equipo no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria, determinado a partir de la prueba estadística empleada en la investigación.

Tercero: Se concluye, sobre la base de los hallazgos encontrados, que la comunicación no influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria, determinado a partir de la prueba estadística empleada en la investigación.

Cuarto: El resultado obtenido de la encuestas realizada a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, evidencia que la motivación influye significativamente en el desempeño laboral en el contexto de la emergencia sanitaria,

demostrando con ello que la motivación al personal en la institución es preponderante para desarrollar las labores cotidianas, manteniendo la línea de productividad con eficiencia y eficacia, utilizando los sistemas administrativos, que contribuya al logro de metas institucionales.

Quinto: Con base en la evidencia obtenida de una encuesta al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, es importante desarrollar y aplicar lineamientos (alternativas) que permitan mejorar el clima organizacional actual y contribuir al desempeño laboral, por tal razón, se hizo una propuesta en busca de una mejora continua, en aras al desarrollo óptimo de los sistemas administrativos, puesto que, como todo organización pública, su principal función es lograr eficazmente las metas y objetivos institucionales, y consecuentemente, florezcan grandes resultados. Por ello, es necesario que el trabajador tenga un rendimiento óptimo, realicen su labor de manera eficiente, aprovechando al máximo los recursos y se comprometan a agregar valor a la organización.

RECOMENDACIONES

Primera: Es importante que las organizaciones se comprometan y prioricen la mejora del clima organizacional de sus trabajadores y más aún en el contexto de la emergencia sanitaria a consecuencia de la pandemia por Covid - 19, en donde el trabajo remoto se ha convertido en la nueva normalidad, es por ello, se recomienda a los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao consideren fundamental el clima organizacional de los trabajadores que laboran en los distintos sistemas administrativos como son contabilidad, tesorería, abastecimiento y presupuesto, para efectos de garantizar un buen desempeño laboral y conseguir los objetivos planteados, tomando en cuenta que existe una influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral.

Segundo: En este tiempo de emergencia sanitaria por Covid-19, el mundo laboral ya no es ni será el mismo es por ello que se recomienda a los directivos, jefes de área y oficina de personal de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, fortalecer el trabajo en equipo, de modo que las tareas sean realizadas de forma eficiente y coordinada estableciendo metas claras, asegurarse que los trabajadores cuenten con herramientas, tecnología y capacitación adecuada, de modo que puedan trabajar de manera remota, asimismo, fomentar la cooperación y apoyo mutuo, de esa manera disminuir dificultades de comunicación e interacción, entre compañeros de trabajo y la coordinación entre las diferentes áreas para mejorar los resultados en el desempeño de funciones.

Tercero: La comunicación es el punto de partida del estudio del clima organizacional, siendo una práctica constante y unificadora que permita la continuidad de los planes, garantizando el funcionamiento y la productividad de las organizaciones en tiempos de crisis, por ello se sugiere a los responsables de la oficina de personal y las diferentes áreas de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao conservar un nivel elevado de diálogo, asimismo, mantener de forma óptima los canales de comunicación, creando un ambiente de relaciones armoniosas entre jefe y empleado, implementando charlas informativas a fin de que el trabajador esté enterado de las actividades que la institución está realizando, todo ello, contribuye a un desempeño laboral eficiente y eficaz, que será beneficioso para la institución.

Cuarto: Una buena motivación es estimulante para un trabajador y aumenta los niveles de compromiso con la institución, por tal razón, se recomienda a los líderes de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao poner más énfasis en la motivación de sus trabajadores, debido a que se mostró un grado de relación considerable con el desempeño laboral, para ello, implementar fuentes de motivación relacionadas al reconocimiento, incentivos económicos y fomento de crecimiento profesional que ayude a la generación del compromiso, es de vital importancia; realizando estas acciones se podrá lograr que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, y metas de la organización.

Quinto: Finalizando con la investigación, se recomienda a los altos mandos de la institución, aplicar los lineamientos (alternativas) propuestos en la presente investigación, a fin de resolver las carencias y falencias que se pudo evidenciar durante el proceso de investigación para mejorar el clima organizacional y su repercusión de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores para brindar servicios de calidad en beneficio de los ciudadanos de la provincia de El Collao, y toda la región de Puno.

BIBLIOGRAFÍA

- Alegre, M. (2017). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSP – DIS Chimbote, 2017 [PhD Thesis, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11935/alegre_qm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ángeles, E., & Benites, L. (2017). Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, 2016 [PhD Thesis, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1656>
- Angulo, E., & Huaymacari, M. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Carley S.C.R.L, Iquitos-2018 [PhD Thesis, Universidad Privada de la Selva Peruana]. <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/156/Tesis%20EM-13-07-2020%20edit%20OK.pdf>
- Aroapaza, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud, Provincia Mariscal Nieto, Moquegua-2018 [PhD Thesis, Universidad José Carlos Mariátegui]. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/6/browse?type=title>
- Arocutipa, J. (2018). Clima organizacional e influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, 2018 [PhD Thesis, Universidad Nacional Del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11265/Arocutipa_Ticona_Jhon_Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Calsin, M. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Puno periodo 2016 [PhD Thesis, Universidad Privada San Carlos]. http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/4470/Martha_Iris_CALSIN_CALSIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(Extra 1), 124-142.
- Ccallo, M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao llave—2017-2018 [PhD Thesis, Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9865/Ccallo_Maquera_Mari-bel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chunga, M. (2018). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018 [PhD Thesis, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la Cruz, E., & Huaman, A. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica—2015 [PhD Thesis, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, S. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2020 [PhD

Thesis, Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48312/Flores_MSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallegos, F. (2016). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público, Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016 [PhD Thesis, Universidad Nacional de San Agustín].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gil, M. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Sub Gerencia de Deporte Cultura y Recreación, Municipalidad de los Olivos-2018 [PhD Thesis, Universidad Nacional Federico Villarreal].
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2300/Gil%20Flores%20Miguel%20Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Goicochea, D. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del Área de Recursos Humanos de un Outsourcing Internacional en el año 2017 [PhD Thesis, Universidad Ricardo Palma].
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ito, R. (2016). Clima organizacional y calidad de servicio en la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca, año 2016 [PhD Thesis, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].
http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/758/TESIS%20T036_47550823_LICENCIADA%20EN%20ADMINISTRACION%20Y%20MARKETING.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Jiménez, H., & Mosquera, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el

desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas. [PhD Thesis, Universidad del Pacifico]. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58830861/investigacion_clima_laboral_1-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1625940912&Signature=UECJLIAMZEfTk9Y9WUUi60B1~myamLgasHGSScy1kxDoXq7gWXGToZx~HK34jos3S6dZS0Y73OXrdLMD5-UvAre8UjSyTPQEMRdwEH3vOffppDB8Fl oxykPzGd2n1MdL~lrGinzWqL-c~eMbDB3eGDL6tBvBMC8NW7w5tM1vOo1TqKyH7Uk-8kfraKJszeEv9ovUGtNLTDsyc8gv238~-HQwemMfasJKYdtYbZ14E3mgK3fUZIBACJ3snIM6vj08hGC1YxuoENFkYL0LEbz4ZJiMFp5k77ohJO-oLIi03nroROWn4JQyX-5MrOwMhVOfBC~tR4k6S26MWibJ40c-2w__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Málaga, A. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno—2018 [PhD Thesis, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].

http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4670/T036_23946270_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Mamani, B. (2019). Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local—Puno 2018 [PhD Thesis, Universidad Nacional del Altiplano].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13503/Beatriz_Vilma_Mamani_Maron.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Melo, R. (2018). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Área de Seguridad, Guardianía y Limpieza de la UNA PUNO 2017 [PhD Thesis, Universidad Nacional del Altiplano].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7952/Melo_Zamata_Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pacompia, V. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Lago Titicaca (PELT)-Puno durante el año 2015 [PhD Thesis, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2225>
- Pacori, B., Pachari, L., & Quispe, N. (2020). Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19. 1-9.
- Palacios, D. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del Personal Administrativo de los distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí—Ecuador [PhD Thesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, L. (2020). Clima laboral y desempeño de los colaboradores del Hospital II EsSalud de Pucallpa 2017 [PhD Thesis, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4688>
- Peralta, H. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada [PhD Thesis, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, A. (2018). Impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del fondo mivivienda S.A.; Lima, 2017 [PhD Thesis, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2898>
- Pita, X. (2020). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral para El GAD Parroquial San José de Ancón [PhD Thesis, Universidad Tecnológica Empresarial

de Guayaquil].

<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1159/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Relaci%3%b3n%20con%20el%20Desempe%3%b1o%20Laboral%20para%20el%20GAD%20Parroquial%20San%20Jos%c3%a9%20de%20Anc%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quicaño, E. (2021). Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del comedor universitario de la UNSA Arequipa 2020 [PhD Thesis, Universidad de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12220>

Quiñonez, V. (2013). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE) [PhD Thesis, Universidad Tecnológica Israel]. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/372>

Quispe, R. (2020). Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo del Programa Regional de Riego y Drenaje—Puno, periodo 2017 [PhD Thesis, Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13974/Quispe_Hancco_Redyn_Royel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramirez, D. (2016). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Taurus Group Lima-Perú. [PhD Thesis, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1239/T_MAESTRIA%20EN%20GERENCIA%20SOCIAL%20Y%20RRHH_07625272_RAMIREZ_RODRIGUEZ_DANIEL%20IVAN.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Rodríguez, C. (2017). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de

- los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sanchez Carrión—2016. [PhD Thesis, Universidad Nacional de Trujillo].
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10631>
- Tamayo, Ñ., & Romero, C. (2019). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero—Agosto 2018 [PhD Thesis, Universidad Nacional de Educación].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ticona, F. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mí Financiera Puno-2015 [PhD Thesis, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5660/Ticona_Lopez_Fredy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valentín, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. [PhD Thesis, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%c3%8dN%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20HUGO%20AM%c3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vega, E., & Villavicencio, D. (2020). Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Una estrategia de intervención desde el Trabajo Social. [PhD Thesis, Universidad de Cuenca].
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34669/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA - 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema General: ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021?</p>	<p>Objetivo General: Conocer el grado de influencia que ejerce el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.</p>	<p>Hipótesis General: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.</p>	<p>Variable independiente: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: - Trabajo en equipo - Comunicación - Motivación</p> <p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: - Eficiencia laboral - Rendimiento laboral - Capacidad laboral</p>	<p>Tipo de Investigación: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental</p>	<p>Población: La población de estudio estará compuesta por 53 trabajadores entre nombrados, contratados y destacados de ambos sexos, de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, quienes vienen dirigiendo la institución.</p> <p>Muestra: En la investigación, el tamaño de muestra estará conformada por la totalidad de la población, es decir, por los 53</p>

<p>Problema Especifico:</p> <p>¿De qué manera incide el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021?</p> <p>¿En qué medida afecta la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021?</p>	<p>Objetivo Especifico:</p> <p>Analizar la incidencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.</p> <p>Evaluar la influencia de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.</p> <p>Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.</p> <p>Proponer lineamientos (alternativas) para mejorar el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.</p>	<p>Hipótesis Especificas:</p> <p>El trabajo en equipo incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.</p> <p>La comunicación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.</p> <p>La motivación tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021.</p>	<p>trabajadores de la UGEL El Collao.</p>
--	--	--	---

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS - PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

ESTIMADO SEÑOR (A):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación titulado “**Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao en el contexto de la emergencia sanitaria - 2021**”, cuya finalidad es la obtención de información acerca del clima organizacional e influencia en el desempeño laboral del personal que labora en esta institución.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente las preguntas y conteste lo que usted considere correcto.
- Marque con un aspa “X” solamente una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Le pido que conteste con la mayor sinceridad. La información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato.

DATOS DEL ENCUESTADO

SEXO: Masculino () Femenino ()

EDAD:

CONDICIÓN LABORAL: Nombrado () Contratado () Destacado ()

VARIABLE	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		SIEMPRE (5)	CASI SIEMPRE (4)	A VECES (3)	CASI NUNCA (2)	NUNCA (1)
C L I M A O R G A N I Z A C I O N A L	Trabajo en equipo					
	1. ¿El Director(a) incita el trabajo en equipo?					
	2. ¿El trabajo en equipo le ha permitido lidiar abiertamente los problemas y buscar diferentes alternativas para solucionarlos?					
	3. ¿Existe coordinación y colaboración entre las distintas áreas de la Institución?					
	4. ¿Existe coordinación y colaboración dentro del área en donde labora?					
	Comunicación					
	5. ¿Se presentan problemas por falta de comunicación en el trabajo?					
	6. ¿El Director(a) está dispuesto al diálogo?					
	7. ¿En la Institución se promueve la discusión abierta y sincera de los problemas?					
	8. ¿El Director(a) informa al personal sobre situaciones importantes que ocurren en el trabajo?					
	Motivación					
	9. ¿Se siente motivado al efectuar su trabajo?					
10. En función a su buen desempeño laboral, ¿Le otorgan incentivos económicos aparte de su salario?						
11. ¿Considera que la motivación es un aspecto fundamental para desempeñar un buen trabajo?						
12. ¿Observa usted que los trabajadores tienen un fuerte compromiso organizacional?						

VARIABLE	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		SIEMPRE (5)	CASI SIEMPRE (4)	A VECES (3)	CASI NUNCA (2)	NUNCA (1)
D E S E M P E Ñ O L A B O R A L	Eficiencia Laboral					
	13. ¿Realizan permanentes reuniones para conocer la situación actual de la institución?					
	14. ¿Desarrollan talleres y capacitaciones en la institución para una eficiente labor?					
	15. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
	Rendimiento Laboral					
	16. ¿Usted trata de que sus actividades laborales sean eficientes?					
	17. ¿Se preocupa usted por su rendimiento en su trabajo?					
	18. ¿Se le informa sobre su rendimiento laboral?					
	Capacidad laboral					
	19. ¿Se siente usted seguro(a) de la capacidad de su trabajo?					
	20. ¿Estaría usted dispuesto(a) a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar?					
	21. ¿Usted está dispuesto(a) a cumplir una tarea extra que su jefe o superior le asigne?					
22. ¿Cuándo hay un desafío todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?						

Gracias por su colaboración....

ANEXO 03: BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

53	DATOS GENERALES				CLIMA ORGANIZACIONAL								DESEMPEÑO LABORAL													
	SEXO	EDAD	COLONIA	EDUCACION	Trabajo en equipo				Comunicación				Motivación				Eficiencia Laboral		Rendimiento Laboral		Capacidad laboral					
T R A B A J A D O R E S					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	M	55	C		4	3	3	5	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	5	5	3	5	5	5	3
2	F	57	N		3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	4
3	M	58	N		5	5	5	5	3	5	1	3	5	1	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5	5
4	F	37	N		3	5	4	5	2	3	4	3	5	1	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4
5	F	40	D		3	2	2	4	3	4	2	3	3	1	5	3	4	2	3	5	5	3	5	4	4	4
6	F	41	D		3	4	3	4	2	4	3	3	3	1	5	5	5	2	4	5	4	2	5	5	4	5
7	F	42	C		4	3	4	5	3	4	3	3	5	1	3	3	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3
8	F	37	D		3	4	3	5	4	3	3	2	4	1	5	3	3	2	4	5	4	2	5	4	5	3
9	M	36	C		3	4	4	4	3	3	3	3	4	1	5	3	3	2	5	5	5	4	5	4	5	3

10	M	41	N	4	4	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	
11	M	57	C	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3
12	F	50	D	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
13	M	50	N	5	4	5	5	5	5	3	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	M	29	C	3	4	4	3	2	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2
15	M	31	C	3	4	4	3	5	5	5	3	3	3	2	3	5	5	3	5	5	5	1	3	5	4	4	4
16	F	24	C	5	4	4	4	5	5	3	1	5	4	5	5	3	4	4	5	3	2	2	5	3	3	4	
17	F	29	D	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	
18	F	24	C	4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	
19	M	33	C	3	3	3	2	5	2	3	1	5	3	2	3	2	4	5	5	3	2	1	5	5	4	3	
20	M	64	N	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	M	47	D	3	4	4	3	4	3	4	1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	
22	M	46	C	5	5	5	5	5	3	2	1	5	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
23	M	44	C	4	5	5	3	5	4	2	1	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	
24	M	46	N	5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	
25	F	44	N	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	

26	M	28	C	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	1	1	2	2	5	3	5	3	5	2	2	4
27	M	55	D	5	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	1	1	5	2	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2
28	F	51	N	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
29	F	50	N	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	F	45	N	3	4	3	5	4	2	4	3	4	3	4	1	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	4	5	4
31	M	56	D	3	5	5	5	2	5	5	1	5	5	1	1	5	3	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5
32	M	61	N	3	4	4	5	4	2	3	1	4	1	1	5	3	2	2	1	1	5	1	5	5	5	4	5	3
33	M	48	N	3	3	2	5	3	2	3	2	4	1	1	5	3	3	3	2	2	4	5	5	5	4	4	2	
34	M	49	N	3	2	4	5	2	3	3	5	3	3	3	5	3	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
35	M	46	N	3	3	2	5	4	2	3	3	4	1	1	5	3	2	2	2	2	4	5	5	5	5	4	5	2
36	M	48	C	3	4	3	5	3	4	3	3	4	1	1	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	3
37	F	34	C	5	4	3	4	4	3	3	3	4	1	1	4	3	3	3	2	2	4	5	5	5	4	4	3	3
38	M	55	N	4	4	3	4	3	4	4	1	3	1	1	5	2	3	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	2
39	M	58	N	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	5	3	3	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5	2
40	M	49	N	5	4	4	5	4	4	3	2	3	1	1	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3
41	M	57	N	3	3	2	4	4	3	3	2	3	1	1	5	3	3	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4	2

42	M	52	N	4	4	4	4	3	3	3	4	6	1	5	3	2	5	5	5	3	4	2
43	M	56	N	4	4	4	3	2	4	3	3	4	1	5	2	3	5	5	4	3	5	4
44	F	46	N	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	3	2	4	5	5	3	4	3
45	M	48	C	3	4	4	2	3	2	3	3	4	1	5	3	2	4	5	5	3	4	2
46	M	50	N	3	4	4	4	4	3	3	4	3	1	5	2	2	4	4	5	2	4	3
47	M	43	D	3	5	4	4	4	3	4	2	4	1	5	2	1	3	4	4	1	4	2
48	F	54	N	4	4	4	4	4	4	3	2	3	1	4	2	2	4	4	5	2	4	2
49	M	41	D	3	4	4	3	4	4	3	4	2	1	5	3	2	4	5	4	2	4	3
50	F	51	N	4	4	4	5	5	4	3	2	2	1	5	3	2	3	4	4	2	4	2
51	M	49	D	3	4	4	3	4	3	4	3	3	1	5	2	2	3	4	4	2	4	3
52	F	39	C	3	4	4	4	4	3	3	4	3	1	5	3	3	4	4	4	2	5	4
53	M	48	N	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	4	3	2	4	5	5	3	4	2

ANEXO 04: AUTORIZACIÓN APLICAR ENCUESTA PARA INVESTIGACIÓN

	GOBIERNO REGIONAL PUNO	DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PUNO	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO	
---	-------------------------------	--	--	---

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ilave, 20 de octubre del 2021.

OFICIO N° 0089 -2021-MINEDU-GRP-DREP-DUGEL-EC-AGA/EA-I-P.

SEÑORES (AS) : JEFES DE AREA Y SERVIDORES DE LA UGELEC

ASUNTO : **AUTORIZA APLICAR ENCUESTA PARA INVESTIGACIÓN**

REFERENCIA : Expediente Administrativo N° 11395.

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a ustedes, para saludarle muy cordialmente, y, por intermedio de la presente y con proveído de la dirección de la UGEL, se autoriza la aplicación de ANEXO 02-ENCUESTA CUESTIONARIO, de parte de la Bachiller: YENY CHANEL CHOQUEPATA TORRES, la misma que deberá cumplir con todas las medidas de bioseguridad y sin perturbar el normal desarrollo de las actividades administrativas de la UGELEC.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,




CPC Frank E. Bianco Mamani
 ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS
 UGEL EL COLLAO - ILAVE

NZB/DUGELEC.
 JQL/EA-I-P.
 C.c./Archivo.



BICENTENARIO PERÚ 2021

"Gestión transparente con calidez humana"

www.ugelcollao.edu.pe tel: 051552141 Jr. Sucre N° 215 - Ilave