

v.2, n.5, 2025 - Maio

REVISTA O UNIVERSO OBSERVÁVEL

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANCHIS, CUSCO 2024**

JUDIT, JAVIER RAMOS¹

Revista o Universo Observável

DOI:10.69720/29660599.2025.00098

ISSN: [2966-0599](https://issn.org/2966-0599)

¹Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez Juliaca, Perú

E-mail: jujara69@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-3359-3362>



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANCHIS, CUSCO 2024**

JUDIT, JAVIER RAMOS



Fonte: <https://diarioescola.com.br/gestao-educacional-guia-completo/>

PERIÓDICO CIENTÍFICO INDEXADO INTERNACIONALMENTE

ISSN
International Standard Serial Number
2966-0599
www.ouniversoobservavel.com.br

Editora e Revista
O Universo Observável
CNPJ: 57.199.688/0001-06
Naviraí – Mato Grosso do Sul
Rua: Botocudos, 365 – Centro
CEP: 79950-000

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Canchis. Se aplicó el diseño correlacional, con una población de 100 trabajadores de las diferentes áreas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Canchis. Se aplicó una encuesta que consta de 50 ítems en donde se consideró las diferentes dimensiones (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) para la variable clima organizacional y para medir la variable desempeño laboral se utilizó otra encuesta que consta de 19 ítems en el cual se consideró preguntas en base a las siguientes dimensiones: Responsabilidad personal, enseñanza aprendizaje, evaluación del aprendizaje y clima en el ambiente del aprendizaje. Se llegó a los siguientes resultados, primero, existe una relación directa y moderada a un nivel significativo entre las variables estudiadas, que son el clima organizacional y el desempeño laboral. Segundo, se determinó que el clima organizacional en la UGEL Canchis es mayoritariamente desfavorable, lo cual impacta negativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, resultando en un desempeño laboral predominantemente mínimo o insuficiente. Por lo tanto, se concluye que existe una relación de influencia mutua entre las variables investigadas, donde un clima organizacional adecuado tiene el potencial de mejorar significativamente el desempeño laboral, mientras que un clima desfavorable actúa como un factor limitante en la productividad y efectividad de los colaboradores.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral y dimensiones

ABSTRACT

This research aimed to establish the relationship between organizational climate and job performance among employees at the Canchis Local Education Management Unit. A correlational design was applied to a population of 100 employees from different areas of the Canchis Local Education Management Unit. A 50-item survey was applied, considering different dimensions (self-realization, job involvement, supervision, communication, and working conditions) for the organizational climate variable. To measure the job performance variable, another 19-item survey was used, which included questions based on the following dimensions: personal responsibility, teaching-learning, learning assessment, and learning environment climate. The following results were reached: first, there is a direct and moderate relationship at a significant level between the variables studied, namely, organizational climate and job performance. Second, it was determined that the organizational climate at the Canchis University of El Salvador is predominantly unfavorable, which negatively impacts the work performance of employees, resulting in predominantly minimal or insufficient job performance. Therefore, it is concluded that there is a mutually influential relationship between the variables investigated, where an adequate organizational climate has the potential to significantly improve job performance, while an unfavorable climate acts as a limiting factor in employee productivity and effectiveness.

Keywords: Organizational climate, job performance, and dimensions

INTRODUCCION

A nivel internacional las compañías de elite, consideran al clima organizacional como un factor clave para alcanzar altos estándares de calidad dentro de una entidad, favoreciendo una mejora constante en el rendimiento del personal, lo cual se refleja en los logros institucionales. Su evaluación permite generar satisfacción laboral, impulsando acciones motivadoras y optimizando las condiciones para un desempeño eficaz, lo que contribuye tanto al éxito de la organización como al bienestar de sus colaboradores (Uría, 2011, p. 3).

La incertidumbre que caracteriza al entorno actual ha despertado un creciente interés por estudiar el clima organizacional en diversas instituciones. Este interés se ha intensificado en los últimos tiempos, llevando a las organizaciones a implementar métodos que permitan medir la calidad del trabajo mediante indicadores de desempeño, así como emplear

herramientas que evalúen los comportamientos organizacionales vinculados al rendimiento laboral. (Matute, 2016, p. 2).

El clima organizacional representa un componente fundamental para optimizar el bienestar laboral del trabajador. La percepción positiva o negativa que un individuo tiene respecto a su entorno laboral proviene directamente del ambiente en el que desarrolla sus actividades. Este contexto puede fomentar comportamientos orientados al alto desempeño o, por el contrario, generar prácticas profesionales ineficaces y con bajos niveles de eficiencia. (Antúnez, 2015, p. 141).

La principal finalidad de los procesos de evaluación del desempeño radica en su valor dentro de la organización, ya que contribuyen a consolidar los vínculos con los objetivos estratégicos que se plantean en el día a día. Estos procesos permiten establecer metas con un tiempo definido, aplicar diversas

metodologías para medir el progreso, identificar obstáculos y orientar al logro de resultados concretos.

Además, brindan la oportunidad de reconocer y recompensar a los trabajadores por su desempeño y compromiso sobresaliente, promoviendo así la motivación, la satisfacción laboral y un mejor rendimiento (Alfonso y Sandoval, 2017).

En el contexto del clima organizacional, las instituciones públicas están conformadas por un amplio equipo humano que representa el principal medio para alcanzar los objetivos institucionales. Por ello, garantizar que este recurso humano opere en un ambiente laboral adecuado y favorable es esencial, ya que ello contribuye de manera significativa a que su desempeño se alinee eficientemente con el cumplimiento de las metas de la institución (Guevara, 2015, p. 12).

Las personas necesitan ser valoradas y reconocidas de manera integral, no únicamente como un componente funcional dentro de una entidad. El ser humano requiere atención y cuidado para poder desarrollar adecuadamente sus labores dentro de una organización. En la Unidad de Gestión Educativa Local Canchis, si bien existen medios de comunicación que permiten la interacción entre el personal, estos no siempre son los más adecuados para resolver los obstáculos que surgen, lo que conlleva a que, en algunas ocasiones, los trabajadores solo alcancen un desempeño regular (Quispe, 2015, p. 18, 113)

El servicio civil peruano comprende a todas las personas que laboran para el Estado, con la expectativa de construir una administración pública eficiente, competitiva y orientada al servicio de la ciudadanía, capaz de atraer y retener talento humano. Actualmente, existen 15 regímenes laborales en las entidades estatales, tanto generales como especiales, lo que genera confusión y desigualdad en cuanto a competencias, derechos y obligaciones entre los servidores públicos. En este contexto, la Gestión del Rendimiento se posiciona como uno de los procesos clave dentro de la administración pública, destacando por su carácter estratégico debido al impacto que genera en las distintas áreas, procesos del sistema de recursos humanos, y en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores que integran dichas organizaciones (Servir, 2015, p. 19).

El desempeño laboral está vinculado tanto a los logros individuales como a los objetivos colectivos de una institución, alineándose con la misión, metas y fines previamente establecidos. Representa la

capacidad de generar beneficios dentro de una entidad. Según los datos, el 48.6% de los trabajadores afirmaron que la municipalidad realiza planificación del personal, mientras que el 45.7% indicó que solo ocasionalmente se implementan programas de gestión de personal. En cuanto a las evaluaciones de desempeño, se evidenció que el 34.3% del personal presenta un rendimiento catalogado como regular. Un componente clave que influye en el desempeño es el nivel de apoyo y acompañamiento brindado por los jefes hacia sus colaboradores. (Oscoco, 2015, p. 13, 55). El desempeño laboral es actualmente uno de los aspectos más valorados en cualquier institución. En el caso de los trabajadores públicos de la Unidad de

Gestión Educativa Local Canchis, alcanzar un desempeño óptimo requiere considerar factores como el clima organizacional, la motivación y una comunicación interpersonal efectiva. Por ello, en la actualidad se implementan diversas estrategias orientadas a corregir las deficiencias existentes en las entidades públicas. En ese sentido, una adecuada gestión por competencias busca no solo mejorar el rendimiento del personal, sino también asegurar que los puestos sean asignados conforme a las capacidades y habilidades de cada trabajador (Casa, 2015, p. 21). En el ámbito local, la Unidad de Gestión Educativa Local Canchis (UGEL) desempeña un papel estratégico en la garantía de una educación de calidad para los estudiantes, asumiendo el desafío de mejorar continuamente el nivel académico. Asimismo, tiene la responsabilidad de garantizar los derechos educativos, asegurar la prestación de servicios de calidad y fomentar oportunidades deportivas para la población, con el propósito de que cada ciudadano pueda desarrollar su potencial. Todo ello se realiza en un marco de descentralización, democracia, transparencia y gestión orientada a resultados, incorporando enfoques de equidad e interculturalidad.

Avella et al (2019) menciona que en el propio manual de publicación de la American Psychological Association se sugiere reconocer las limitaciones de la investigación, y señalar explicaciones alternativas de los resultados; discutir las posibilidades reales de generalización y validez externa de los resultados.

Según Gómez (2011) sostiene: La psicología organizacional, anteriormente conocida como psicología industrial, se consolidó formalmente en América a inicios del siglo XX. Su desarrollo se vio reforzado tras la Segunda Guerra Mundial, cuando comenzaron a abordarse de forma sistemática temas

como la selección adecuada de personal y los sistemas de remuneración.

Zuluaga (2001) sostiene: La motivación integra componentes cognitivos, emocionales y conductuales. Las elecciones personales, la constancia, el esfuerzo y la intensidad con que se realizan las tareas reflejan los procesos motivacionales internos del individuo, los cuales se manifiestan en su nivel de responsabilidad, compromiso, dedicación, esfuerzo y productividad frente al cumplimiento de sus funciones laborales.

MÉTODOS

Enfoque fue cuantitativo según Quispe et al. (2023) explican que una investigación con enfoque cuantitativo tiene como objetivo describir, explicar, verificar y predecir los fenómenos, así como generar y probar teorías utilizando datos numéricos y estadísticos. De tipo básica ya que es fundamental generar nuevos conocimientos. De nivel descriptivo-correlacional, porque su propósito fue medir el grado de relación entre dos o más variables" Diseño no experimental de corte transversal ya que no se manipulan las variables de estudio y este se realiza por única vez (Quispe et al, 2023).

Muestra

Según Quispe Hernández et al, (2016) en el enfoque cuantitativo, la muestra se refiere a un subgrupo específico de la población de interés del cual se recopilarán datos. Es importante definir y delimitar la muestra con precisión de antemano, asegurándose de que sea representativa de la población en general. La muestra estuvo conformada por la totalidad del personal de la UGEL Canchis. Dado que se trata de una población reducida, se optó por aplicar un muestreo censal, trabajando con los 100 trabajadores que integran dicha institución.

Técnica

Fue la encuesta según Quispe et al. (2023) Menciona la encuesta como una técnica que permite recopilar información proporcionada por un grupo de individuos en relación a un tema específico.

Instrumento

En este caso, se utilizó como instrumento el

cuestionario para la recolección de datos, utilizando una escala de tipo Likert. El cuestionario consta de preguntas diseñadas para medir la variable correspondiente, dirigidas tanto al total de servidores públicos de la UGEL Canchis, define los instrumentos como mecanismos desarrollados por el investigador de forma escrita para obtener información, y su contenido consiste en una serie de preguntas que pueden formularse utilizando escalas tipo Likert y Guttman (Valderrama, 2013)

Procedimiento de tratamiento de datos

De acuerdo a Quispe et al. (2023), las técnicas e instrumentos de recolección de datos con medios por el cual se recoge la información requerida para la investigación de un fenómeno o realidad, esta información está relacionada con los objetivos planteados del estudio. De acuerdo a Hernández et al. (2006), La unidad de análisis medirá a los estudiantes de información de datos. Para su análisis, se utilizó Microsoft Word y Excel, mientras que para la prueba no paramétrica y paramétrica y para ellos se utilizó la prueba de normalidad con el software estadístico SPSS Versión 22.0. Se estableció un rango de correlación, que se muestra a continuación.

RESULTADOS

El Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Canchis, Cusco 2024

Tabla 1

Correlación hipótesis general.

Correlaciones			Desempeño laboral	Clima organizacional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,256*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,256*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	100	100

Nota: Elaboración propia.

El coeficiente de correlación de Spearman entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral es de 0.256, lo que indica una correlación positiva débil entre ambos factores. Este valor sugiere que, aunque existe una relación entre un mejor clima organizacional y un mejor desempeño laboral, la fuerza de esta conexión es relativamente baja. Sin embargo, el valor de significancia 0.010 (menor que 0.05) muestra que esta correlación es estadísticamente significativa, lo que implica que la relación no es producto del azar y refleja un vínculo real, aunque limitado, entre los dos factores.

El Involucramiento laboral se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Canchis, Cusco 2024

Tabla 2

Correlación hipótesis específica 1.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral 1,000	Involucramiento laboral ,980**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,980**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota: Elaboración propia.

El coeficiente de correlación de Spearman entre el Desempeño Laboral y el Involucramiento Laboral es de 0.980, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre ambos factores. Este valor sugiere que a medida que aumenta el involucramiento laboral, también tiende a mejorar significativamente el desempeño laboral. Además, el

valor de significancia 0.000 (menor que 0.05) demuestra que la correlación es altamente significativa desde el punto de vista estadístico, lo que indica que esta relación es real y no producto del azar.

La supervisión se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Canchis, Cusco 2024

Tabla 3

Correlación hipótesis específica 2.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	Desempeño laboral 1,000	Supervision ,983**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Supervision	Coefficiente de correlación	,983**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota: Elaboración propia.

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre las variables desempeño laboral y supervisión fue de 0.983, lo cual evidencia una correlación positiva extremadamente fuerte entre ambos factores. Este resultado indica que a medida que se incrementa el nivel de supervisión, también tiende a mejorar significativamente el desempeño laboral. Además, el valor de significancia obtenido ($p = 0.000$), al ser menor que 0.05, confirma que dicha relación es estadísticamente significativa, lo que implica que no se trata de una asociación aleatoria, sino de un vínculo real y consistente entre ambas variables.

La Comunicación se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Canchis, Cusco 2024

Tabla 4

Correlación hipótesis específica 3.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	Desempeño laboral 1,000	Comunicación ,997**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,997**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota: Elaboración propia.

El coeficiente de correlación de Spearman entre las variables desempeño laboral y comunicación fue de 0.997, lo que revela una correlación positiva extremadamente fuerte entre ambos factores. Este resultado sugiere que una mejora en los procesos de comunicación dentro de la organización está estrechamente asociada con un incremento en el desempeño laboral. Asimismo, el valor de significancia obtenido ($p = 0.000$), al ser menor que 0.05, indica que esta relación es altamente significativa, confirmando que el vínculo entre ambas variables no es producto del azar, sino una asociación real y consistente.

Las Condiciones Laborales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Canchis, Cusco 2024

Tabla 5

Correlación hipótesis específica 4.

Correlaciones			
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral 1,000
			Condición laboral ,997**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	100 100
	Condición laboral	Coeficiente de correlación	,997** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	100 100

Nota: Elaboración propia.

El coeficiente de correlación de Spearman entre las variables desempeño laboral y condición laboral fue de 0.997, lo cual refleja una correlación positiva extremadamente fuerte entre ambos aspectos. Este resultado sugiere que mejores condiciones laborales están estrechamente vinculadas a un incremento en el desempeño del personal. Además, el valor de significancia ($p = 0.000$), al ser menor que 0.05, confirma que esta relación es estadísticamente significativa, lo que implica que no se trata de una coincidencia aleatoria, sino de una asociación real y consistente entre las condiciones laborales y el desempeño de los trabajadores.

DISCUSION

El clima organizacional y el desempeño laboral siguen siendo variables clave para analizar la eficiencia y el funcionamiento de una organización, dado que influyen directamente en la actitud y la motivación de los trabajadores. Según los resultados obtenidos en esta investigación, se identificó una relación significativa entre ambas variables, aunque con una fuerza menor en comparación con estudios previos. Por ejemplo, investigaciones realizadas por Caligiore y Díaz (2003), así como por Marcano (2010) en el ámbito militar venezolano, evidenciaron una correlación más elevada. No obstante, nuestros hallazgos se alinean con estudios internacionales como los de Rodríguez et al. (2012) en Chile y Toro et al. (2011) en Colombia, quienes también encontraron una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en contextos educativos y profesionales.

Los resultados de la investigación evidencian que un clima organizacional desfavorable incide directamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL San Román. Aquellos trabajadores que perciben un entorno laboral negativo tienden a mostrar niveles bajos de rendimiento, lo cual respalda la teoría de que un ambiente organizacional inadecuado puede provocar desmotivación, disminución en la productividad e incluso agotamiento profesional. Por el contrario, quienes perciben un clima organizacional positivo suelen presentar un desempeño más eficiente y manifiestan un mayor grado de compromiso con sus responsabilidades laborales. En nuestra investigación, encontramos que las dimensiones del clima organizacional, tales como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, tienen una influencia considerable sobre el desempeño laboral. Estas dimensiones se corresponden con los modelos teóricos planteados por estudios previos, como los de Palma (2004), quien agrupa las dimensiones del clima en cinco áreas clave, las cuales están alineadas con los resultados obtenidos en la UGEL San Román.

La comunicación y las condiciones laborales fueron identificadas como dimensiones claves que afectan el clima organizacional, lo cual está en consonancia con lo que Rivera (2001) observó en su investigación en México, donde la falta de una comunicación clara y de condiciones laborales adecuadas influye negativamente en el ambiente de trabajo. Los resultados también muestran que la supervisión y el involucramiento laboral juegan un papel crucial en el desempeño de los colaboradores, aspectos también destacados por Marroquín y Pérez

(2011) en su estudio en Guatemala, donde se determinó que una supervisión efectiva mejora el rendimiento laboral de los empleados. Es importante resaltar que, en comparación con investigaciones previas, como las de Saccsa (2010) y Salamanca (2013), quienes también encontraron que existe relación significativa entre el clima y el desempeño laboral, nuestra investigación muestra que, a pesar de una relación positiva, la correlación es moderada. Esto sugiere que otros factores, además del clima organizacional, también juegan un rol importante en el desempeño laboral, como la motivación personal, el desarrollo profesional y las expectativas individuales.

CONCLUSIONES

1. Existe correlación positiva débil entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL Canchis pero estadísticamente significativa (coeficiente de correlación de Spearman de 0.256). Esto sugiere que un clima organizacional favorable tiene cierto impacto en el desempeño laboral, pero esta relación no es lo suficientemente fuerte como para considerarse el único factor determinante. Otros elementos, como el involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, también juegan un papel crucial en el desempeño.
2. El involucramiento laboral se presenta como un factor clave en el desempeño de los colaboradores de la UGEL Canchis, con una correlación fuerte con el desempeño laboral. Los colaboradores más comprometidos con su trabajo tienden a tener un mejor desempeño, lo que sugiere que aumentar el nivel de involucramiento laboral puede tener un impacto positivo en los resultados individuales y colectivos.
3. La supervisión con el desempeño laboral tiene una correlación significativa, indicando que un sistema de supervisión eficiente y bien estructurado tiene el potencial de mejorar los resultados laborales. Los colaboradores que reciben una supervisión efectiva y apoyo continuo muestran un desempeño superior en sus tareas diarias.
4. La comunicación es uno de los factores con mayor impacto en el desempeño laboral de los colaboradores. Un flujo adecuado de información entre los distintos niveles jerárquicos permite a los colaboradores tomar decisiones informadas, coordinar mejor sus actividades y mejorar la

eficiencia organizacional.

5. Las condiciones laborales con el desempeño laboral están directamente relacionadas. Los colaboradores que trabajan en un ambiente adecuado, con recursos suficientes y un apoyo constante, tienen un rendimiento más alto. Las deficiencias en las condiciones laborales pueden generar desmotivación y una baja en el desempeño.
6. Existe una correlación positiva débil entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL Canchis pero estadísticamente significativa (coeficiente de correlación de Spearman de 0.214, con un valor de significancia de 0.032). Esto indica que un mayor nivel de autorrealización tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, aunque no es un factor determinante por sí solo. Es probable que otras variables, como las condiciones laborales, la supervisión y la comunicación, también influyan significativamente en el desempeño de los colaboradores.

RECOMENDACIONES

1. Resulta fundamental implementar estrategias orientadas a mejorar el clima organizacional en áreas clave, con el objetivo de fortalecer su vínculo con el desempeño laboral. Para ello, se recomienda desarrollar políticas efectivas de motivación, reconocimiento y bienestar del personal, así como optimizar los canales de comunicación interna. Estas acciones contribuirán significativamente al aumento del rendimiento y compromiso de los colaboradores dentro de la organización.
2. Es recomendable diseñar e implementar diversos programas de desarrollo de involucramiento laboral, tales como incentivos, reconocimiento del esfuerzo y actividades que fomenten un mayor compromiso con los objetivos institucionales. Además, fortalecer el liderazgo y el apoyo en las áreas más críticas puede potenciar aún más el nivel de involucramiento.
3. Se recomienda implementar un sistema de supervisión más robusto, que no solo monitoree el rendimiento, sino que también ofrezca orientación y retroalimentación constante. Los supervisores deben ser capacitados para ser agentes de apoyo y motivación, no solo de control.
4. Es crucial establecer canales de comunicación claros y efectivos dentro de la UGEL Canchis. Se

recomienda la creación de espacios formales e informales para la retroalimentación, reuniones periódicas de coordinación y el uso de plataformas tecnológicas que faciliten la comunicación interdepartamental.

5. Se recomienda mejorar las condiciones laborales dentro de la UGEL Canchis, enfocándose en la infraestructura, el acceso a recursos adecuados y la creación de un ambiente de trabajo saludable. Además, se debe garantizar que los colaboradores cuenten con las herramientas necesarias para realizar su labor de manera eficiente y cómoda.
6. Se recomienda implementar programas que promuevan la autorrealización de los colaboradores en la UGEL Canchis. Esto puede lograrse mediante el reconocimiento de logros individuales y colectivos, la creación de oportunidades para el desarrollo profesional y personal, y el establecimiento de metas claras y alcanzables. Estas iniciativas ayudarán a fortalecer el sentido de propósito y satisfacción laboral, contribuyendo a mejorar su desempeño y compromiso organizacional.

REFERENCIAS

- Avello Martínez, Raidell, Rodríguez Monteagudo, Mabel A., Rodríguez Monteagudo, Pavel, Sosa López, Dailyn, Companioni Turiño, Bárbara, & Rodríguez Cubela,
- Rodrigo Leandro. (2019). ¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio?. *MediSur*, 17(1), 10-12. Recuperado en 25 de enero de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000100010&lng=es&tlng=es.
- Arce (2018) La Cultura Organizacional Y El Clima Laboral De Los Trabajadores De La Empresa De Alimentos Industrias Alimentarias La Ideal SAC. [Tesis de maestría] [Universidad Nacional de Cajamarca] <http://hdl.handle.net/20.500.14074/2268>
- Araujo (2017) Relación entre estilos de liderazgo y clima organizacional en una empresa de servicios de topografía en Arequipa 2014. [Tesis de maestría] [Universidad Católica de Santa María] <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/6266>
- Antúñez, Y. (2015). Tesis titulada "El Clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado aragua". La Morita: Universidad de Caracobo - Campus La Morita.
- Alfonso Sánchez, L. F., & Sandoval Alvarado, G. (2017). Tesis titulada " RELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DISPOSICIÓN FRENTE AL CAMBIO EN UNA ORGANIZACIÓN COLOMBIANA". Bogotá D. C., Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Acosta (2015) La Aplicación del Aprendizaje Organizacional en el Clima Organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNE, 2014. [Tesis de doctorado] [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/912>
- Achahuanco (2019) Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo del Cusco, 2018. [Tesis de maestría] [Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco] <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5005>
- Bacarreza (2022) Efectos de los estilos de liderazgo en el clima laboral. Caso : Empresa Cruzimex Ltda. [Tesis de maestría] [Universidad Pública de El Alto] <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/30096>
- Bezmalinovic (2021) Impacto del Ejercicio del Liderazgo sobre el Clima Laboral y el Desempeño en Sucursal Valparaíso del Banco Financiera Chile desde la perspectiva

- de sus colaboradores. [Tesis de maestría] [Universidad de Chile] <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/193944>
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.
- Casa Carrasco, M. (2015). Tesis titulada "Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de san Jerónimo - 2015". Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Concha (2022) Gestión educativa y desempeño laboral del personal docente y administrativo de la institución educativa emblemática "Inca Garcilaso de la Vega", Cusco – 2019. [Tesis de maestría] [Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco] <http://hdl.handle.net/20.500.12918/6478>
- Casildo (2017) Clima organizacional y gestión educativa en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Huancayo. [Tesis de maestría] [Universidad Nacional del Centro del Perú] <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4266>.
- Chiavenato, I. (2011). "Administración de Recursos Humanos". México: Mc Graw Hill.
- Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M. J., & Nuñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia COMILLAS.
- Contreras Ibarra, Nancy Adriana. (2019). "Desarrollo organizacional : modelo de clima laboral para incrementar la productividad en una empresa manufacturera de México". (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, Coordinación General de Estudios de Posgrado, UNAM. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/3490530>
- Diorio, Ignacio. (2021). *La influencia de la cultura y clima organizacional en el desempeño de una Pyme : Estudio de caso: investigación empírica a realizar en una cadena de farmacias (Farmacias del Águila) .* (Trabajo Final de Posgrado. Universidad de Buenos Aires.) Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2041_DiorioI.pdf
- Delgado (2018) La presente investigación titulada Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral del personal asistencial y administrativo de la Microred de Salud de Pampaphalla del distrito de Sicuani – Cusco – 2017. [Tesis de maestría] [Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco] <http://hdl.handle.net/20.500.12918/3721>
- Espinoza (2019) Clima organizacional y satisfacción laboral del usuario interno del CLAS de Ttio - Cusco 2018. . [Tesis de maestría] [Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco] <http://hdl.handle.net/20.500.12918/7551>
- Guevara Guevara, E. (2015). Tesis titulada "El clima organizacional de los trabajadores administrativos del ministerio Público Distrito fiscal Puno y si incidencia en el desempeño laboral periodo 2013 - 2014". Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano
- López (2021) Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica Salesiana Guayaquil. [Tesis de maestría] [Universidad Politécnica Salesiana] <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Montaño (2017) Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo sede central de SEDAPAR S.A. 2016. [Tesis de maestría] [Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16339>
- Mancha (2020) Liderazgo y Clima Organizacional

- Percibido por el Profesional de Enfermería, tiene importancia por cuanto se conoce el liderazgo aplicado en una organización afectara el clima organizacional. [Tesis de doctorado] [Universidad Nacional del Callao-Bellavista-Callao]
<https://hdl.handle.net/20.500.12952/5075>
- Mena (2019) Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública de el Alto. [Tesis de maestría] [Universidad Pública de El Alto]
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22998>
- Matute de León, J. (2016). Tesis titulada "Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral". Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Mena (2021) Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del Centro de Estudios Preuniversitario (CEPRU) - UNSAAC, 2019. [Tesis de maestría] [Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco]
<http://hdl.handle.net/20.500.12918/6327>
- Navarro (2020) Clima organizacional y desempeño docente en el colegio emblemático Mateo Pumacahua de Sicuani. . [Tesis de maestría] [Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco]
<http://hdl.handle.net/20.500.12918/5181>
- Ñaupá (2016) Clima Organizacional y su relación en la Satisfacción Laboral del Personal Técnico de Migraciones del AIJCH, 2014. [Tesis de maestría] [Universidad Cesar Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/7831>
- Ortiz (2018) Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano "benjamín zeledón rodríguez", ubicado en el barrio el recreo, distrito III municipio de managua, durante el ii semestre del año 2016. . [Tesis de maestría] [Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]
<https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Quispe Vargas, E. (2015). Tesis titulada "Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015". Andahuaylas, Perú:
- Universidad Nacional Jose María ArguedasServir. (5 de setiembre de 2015). "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos". Lima, Lima, Perú.
- Quispe Vargas, E. (2015). Tesis titulada "Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015". Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional Jose María Arguedas.
- Quispe, Q. Y., Machicao, L. V., Cora, F. N. P., & Velásquez, A. (2023). Diseños y secuencia didáctica para la investigación en un nuevo paradigma. *Centro de Investigación y Desarrollo*.
https://doi.org/10.37811/cli_w957
- Rivera (2020) Clima organizacional y desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo – Huacho 2019. [Tesis de maestría] [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]
<http://hdl.handle.net/20.500.14067/4221>

- Rendon (2023) Habilidades gerenciais y desempeño laboral del personal de salud en la Micro Red de Velille Chumbivilcas, 2021. [Tesis de maestría] [Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco] <http://hdl.handle.net/20.500.12918/7458>
- Rivas Huayana, E. (2015). tesis titulada "Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las Municipalidades distritales de la Red soncor - Andahuaylas, 2015". Andahuaylas: Universidad Nacional Jose María Arguedas.
- ROBBINS, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- Sutti (2018) Clima organizacional en el instituto superior de educación público "Gregoria Santos" de la ciudad de Sicuani – 2018. [Tesis de grado] [Universidad Andina del Cusco] <https://hdl.handle.net/20.500.12557/2157>
- Santamaría Robles, Juan Gustavo. Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito, 2020, 151 p. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión. <http://hdl.handle.net/10644/7204>.
- Sandoval Caraveo, M. C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. Tabasco - México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Serrano Orellana, B. J., & Portalanza Ch, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. Ecuador: Universidad Espiritu Santo.
- Taype y Palomino (2022) Habilidades directivas y desempeño laboral en el Área Comercial de la tienda OECHSLE del Cusco – 2018. [Tesis de maestría] [Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco] <http://hdl.handle.net/20.500.12918/7503>
- Uría Calderón, D. E. (2011). Tesis Titulada "El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato". Ambato - Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato - Facultad de Ciencias Administrativas
- Vicuña 82021) Relación entre Clima y Compromiso Organizacional en los trabajadores administrativos de una sede de una Universidad Privada de Lima. [Tesis de maestría] [Universidad Ricardo Palma] <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4526>
- Vela (2018) Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018. [Tesis de maestría] [Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29572>
- Valencia (2019) Liderazgo gerencial y desempeño laboral en el área administrativa de la Universidad Nacinal de José María Arguedas - Andahuaylas, 2018. [Tesis de maestría] [Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco] <http://hdl.handle.net/20.500.12918/4595>
- Wasinski, Pablo Alberto. (2021). *La influencia de la cultura organizacional y el clima laboral en la creatividad e innovación de las personas y el aporte de las Neurociencias : Estudio de caso. Area de RR.HH del Hospital Británico de Buenos Aires*. (Trabajo Final de Posgrado. Universidad de Buenos Aires.) Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2036_WasinskiPA.pdf
- Zans Castellón, A. (2016). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional 54 Multidisciplinaria de Matagalpa,

UNAN – Managua. (Tesis de Maestría),
Universidad Nacional Autónoma de
Nicaragua, Managua. Obtenido de
<http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zavaleta (2018) Cultura organizacional y desempeño
laboral de los trabajadores de la
Dirección Regional de Trabajo Cusco,
2017. [Tesis de maestría] [Universidad
Nacional San Antonio Abad del Cusco
<http://hdl.handle.net/20.500.12918/3801>