



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y su relación con el Desempeño Laboral
del personal del colegio Juventud Científica- Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Jauregui Escudero, Lady Marbella (orcid.org/0000-0002-0498-3273)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, Africa del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad.

A mis profesores por haberme apoyado en el nivel educativo.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro, como una meta más conquistada.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validación de experto.....	18
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad de ambas variables.....	19
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad de la variable Clima Organizacional	19
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad de la variable Desempeño Laboral.....	19
Tabla 5 Variable Clima Organizacional Variable Clima Organizacional.....	22
Tabla 6 Dimensión estructura	23
Tabla 7 Dimensión Comportamiento Organizacional.....	24
Tabla 8 Dimensión Relaciones Interpersonales.....	25
Tabla 9 Variable Desempeño Laboral.....	26
Tabla 10 Dimensión Desarrollo.....	27
Tabla 11 Dimensión Capacidad Laboral	28
Tabla 12 Dimensión Eficacia.....	29
Tabla 13 Dimensión Perfil del trabajador	30
Tabla 14 Pruebas de normalidad	31
Tabla 15 Relación entre calidad de servicio y satisfacción del cliente	33
Tabla 16 Relación entre Clima Organizacional y el desarrollo.....	34
Tabla 17 Relación entre Clima Organizacional y la capacidad laboral	35
Tabla 18 Relación entre Clima Organizacional y la capacidad laboral	36
Tabla 19 Relación entre Clima Organizacional y el perfil del trabajador.....	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Tipos de variables del Clima Organizacional de Rensis Likert	8
Figura 2 Clima Organizacional según Brunet	9
Figura 3 Sinopsis de Clima Organizacional de Litwin y Stinger.....	10
Figura 4 Los niveles de conflicto en el comportamiento organizacional.	12
Figura 5 Factores del desempeño laboral según Campbell	13
Figura 6 Variable Clima Organizacional	22
Figura 7 Dimensión estructura.....	23
Figura 8 Dimensión Comportamiento Organizacional	24
Figura 9 Dimensión Relaciones Interpersonales	25
Figura 10 Variable Desempeño Laboral	26
Figura 11 Dimensión Desarrollo	27
Figura 12 Dimensión Capacidad Laboral	28
Figura 13 Dimensión Eficacia	29
Figura 14 Dimensión Perfil del trabajador	30
Figura 15 Histograma de la variable Clima Organizacional.....	32
Figura 16 Histograma de la variable Desempeño Laboral.....	32

RESUMEN

El objetivo de la investigación constató en determinar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022. La metodología que se usó fue de diseño No experimental de corte transversal, su nivel cuantitativo correlacional simple y descriptivo. La población se conformó por 145 colaboradores de los cuales se consideró a 104 colaboradores como muestra, se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento aplicó dos cuestionarios de escala de Likert validado por 3 expertos. Los resultados señalan que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.71 lo cual se interpretó que existe una correlación positiva considerable entre las variables. Se concluye que se acepta la hipótesis alterna que indica que existe una relación entre las variables Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, colaborador y eficacia.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the level of relationship that exists between the Organizational Climate and the Labor Performance of the personnel of the Colegio Juventud Científica - Lima 2022. The methodology used was a non-experimental cross-sectional design, its correlational quantitative level simple and descriptive. The population was made up of 145 collaborators, of whom 104 collaborators were expected as a sample, the survey technique was used and two Likert scale questionnaires validated by 3 experts were applied as an instrument. The results indicate that the Rho Spearman correlation coefficient is 0.71, which was interpreted as a considerable positive correlation between the variables. It is concluded that the alternative hypothesis is accepted, which indicates that there is a relationship between the Organizational Climate variables and the Labor Performance of the Personnel of the Colegio Juventud Científica - Lima 2022.

Keywords: Organizational Climate, Labor Performance, collaborator and effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, en cualquier organización privada o pública, se busca mejorar la satisfacción del cliente, con el objetivo de tener una filiación con el consumidor, y esto se puede lograr cuando el trabajador tenga actitudes y aptitudes propias que ayudarían a prosperar, generando mejores resultados, es decir, se considera al desempeño laboral.

Desde hace tiempo, existe un sin fin de teorías desde un enfoque productivo, es decir, de producir más, pero no se enfocan en el trabajador, únicamente se centran en la productividad, dejando de lado al empleado. Por ello, que se considera al desempeño laboral como un conjunto de mecanismos direccionado a crecer la efectividad y éxito de las empresas, y para que esto resulte se debe tener un ambiente estable y placentero para que sus trabajadores puedan desarrollar sus funciones eficientemente (Bautista et al., 2020).

Por ende, el clima organizacional es de gran significancia con el fin de fomentar el progreso como empresa privada tanto como pública, por el hecho que influye en su desenvolvimiento de sus responsabilidades como institución. Entonces, al manejar un entorno favorable, el desempeño laboral podría mejorar, es decir, su productividad en funciones (Pedraza, 2018).

En el ámbito internacional, según un estudio realizado por The Conference Board (2022), la productividad en EE. UU. se mantiene alta, pese a que en las organizaciones están implementando el trabajo híbrido, con horario flexible, y ha sido así, por los últimos 24 meses aproximadamente, a partir de la pandemia. Sin embargo, se ha visto con los obstáculos para el trabajador, por falta de una comunicación ligera y confianza con los gerentes para resolver dudas de sus responsabilidades, considerando un descenso del 25% de cercanía. Entonces años atrás se sentían más satisfechos en su trabajo porque existía un buen ambiente laboral.

Según Zans (2017), en el estudio realizado en Nicaragua, se identificó que los empleados de FAREM, consideran al Clima como medianamente desfavorable, por

falta de implementación de un liderazgo que pueda mejorar la comunicación, siendo de un 40%, mientras que en el desempeño laboral es bajo, el 48% tiene una tendencia negativa, porque no promueven ni recompensa su rendimiento.

Para Sumba et al. (2022), evidenció que el clima organizacional en Ecuador, es un pieza importante, sin embargo, por falta planificación estratégica es medianamente aceptable, siendo esto una causa determinante para el crecimiento y desempeño laboral en las pymes

En el Perú, Tamashiro et al. (2015), afirmaron que existen estudios reveladores sobre empresas que, sí tienen mejor clima laboral, son más fructíferas, innovadoras y más beneficioso económicamente, en cierta manera se siente identificado con la cultura de la empresa y se esfuerzan más cuando existe un buen clima laboral.

Para Riega y Rosales (2019), reveló al tener un adecuado entorno, sus colaboradores mantendrían un nivel alto de satisfacción, teniendo como objetivo ser una empresa competitiva con un personal altamente calificado. Sus resultados manifiestan que el 54% si tiene una relación positiva.

El tener un excelente clima laboral, con la cultura corporativa donde se impulse la identidad y el compromiso con las actividades que desempeñan, es esencial. Según Peralta (2019), menciona la presidencia de relación directa con el desempeño laboral. Sus resultados muestran una correlación de 38% entre ambas variables.

Por consiguiente, la investigación se buscó enfatizar la relación del clima organizacional de la entidad privada con el desempeño de los subordinados de la organización Juventud científica.

Cabe resaltar, que existía señales de infraestructura débil por estar en proceso de construcción de salones y sedes, pese a ello se realizan las clases con normalidad de manera presencial, asimismo se denotaba dos líneas de dirección y una falta de comunicación entre diferentes niveles de jerarquías al dar cambios de último minuto, demora en las gestiones administrativas por vía virtual con retraso, e insumos que

necesitaban ser cambiados, renovados e innovados por salón, como retroproyector, pizarras, tizas, etc.

De igual forma, en las clases híbridas, como respecto al internet, micrófono, cámara, etc., existiendo una perspectiva negativa por el cliente, por la demora de los trámites, con el aforo del aula, por la calidad de señal del internet, la voz del docente, entre otros puntos, es por ello, que se mejoró las capacitaciones del personal, infraestructura e insumos.

Caracterizada la investigación se plasman el siguiente problema general ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022?; y de acuerdo a los problemas específicos: (1) ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional y el Desempeño del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022?; (2) ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional y la capacidad laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022?; (3) ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional y la eficacia del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022?; (4) ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional y el perfil del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022?

Dentro de las organizaciones privadas se encuentran obstáculos en el rendimiento laboral, teniendo como el principal motivo el clima organizacional entre los subordinados. La finalidad de la investigación es instaurar la relación entre el clima organizacional y Desempeño laboral, que son fundamentales para un buen servicio de calidad, y se ha comprobado que en este siglo globalizado se han efectuado diversas investigaciones que contribuyen que un personal motivado y un buen ambiente estable, coopera en el logro de los objetivos de la empresa.

La justificación teórica, en la pesquisa, fue entender la coherencia entre el clima organizacional y Desempeño laboral, que facultó contrastar diferentes ideas de las variables dentro de la I.E. Juventud Científica.

Justificación práctica, de acuerdo con las metas del estudio, se permitió encontrar el vínculo existente del clima organizacional y la segunda variable el desempeño

laboral que inciden en el resultado de la compañía, obteniendo proponer cambios en los procesos empresariales para ofrecer un servicio de calidad y finalmente, la justificación metodológica, se pretendió conocer el grado de relación del desempeño laboral mediante técnica de investigación como cuestionarios y programas estadísticos como el SPSS 26 para medirlo, así validando la investigación.

De acuerdo a lo presentado, el objetivo general: Determinar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022; y como objetivos específicos: (1) Identificar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desarrollo del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022; (2) Identificar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y la capacidad laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022; (3) Identificar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y la eficacia del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022; (4) Identificar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y el perfil del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022.

De esta manera se propuso como hipótesis general: Existe una relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022; y de igual manera las hipótesis específicas: (1) Existe una relación significativa entre Clima Organizacional y el Desarrollo del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022; (2) Existe una relación significativa entre Clima Organizacional y la capacidad laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022; (3) Existe una relación significativa entre Clima Organizacional y la eficacia del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022; (4) Existe una relación significativa entre Clima Organizacional y el perfil del trabajador del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022

II. MARCO TEÓRICO

Se desarrollaron los precedentes de las variables de la presente investigación, considerando estudios internacionales y nacionales, constituyendo como base para desarrollar el estudio.

Villadiego y Alzate (2017), en la investigación “Análisis del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá 2017”, tiene la finalidad Analizar el clima organizacional con el desempeño laboral en una empresa de Bogotá, teniendo una metodología descriptiva de enfoque mixto con respecto a las variables. Asimismo, el resultado se planteó en un nivel de alto riesgo y alto, con un 50% a más, en cuanto al liderazgo, demanda de la jornada de trabajo, capacitación, entre otros. Se concluyó que debe mejorar el clima laboral dentro de la entidad conjuntamente con todo el personal de la empresa, ya que, los empleados manifiestan una gran disconformidad por parte de los empleadores. Por lo tanto, se recomendó aplicar políticas empresariales y estrategias administrativas.

Grimaldos et al. (2018), en su estudio tiene la finalidad Identificar correlación del clima organizacional con el desempeño laboral de los subordinados. De igual modo, la metodología permitió obtener soluciones de diseño transversal, experimental de tipo cuantitativo. El resultado permitió alcanzar la pertinencia en las definiciones operacionales, con una tendencia positiva que el operador realiza. Se concluyó que a pesar de que no existió una estrategia, se cabe mencionar que tuvo una tendencia positiva con respecto a su rendimiento.

Por otro lado, en los lineamientos estudiados por Palacios (2019), en su tesis doctoral sostuvo como finalidad precisar la correlación del clima organizacional con el desempeño laboral de Salud Pública en la provincia de Ecuador. Teniendo la metodología aplicada, correlacional y diseño descriptivo. Asimismo, los resultados están sujetos a una tendencia positiva. Lo cual, demostró que la correlación es cierta. Se concluyó que, el funcionamiento en cualquier organización, está sometido

a través de un excelente clima para que el personal capacitado pueda desempeñar mejor sus funciones.

Ahora bien, Santamaria (2020), tiene como propósito determinar el grado incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de Datapro S. A. en Ecuador. Tuvo una metodología de enfoque mixto, es decir, cualitativo y cualitativo, descriptiva correlacional, no experimental y transversal. Se emplearon dos cuestionarios de 32 ítems, dando como resultado que tiene una tendencia positiva moderada en el grado de incidencia entre ambas variables. Se concluyó, el desempeño tiene una relación con el clima organizacional.

Por último, López (2021), en su tesis, la finalidad es identificar la incidencia del clima organizacional con desempeño laboral del personal administrativo de una universidad en la sede de Guayaquil - Ecuador. Cuya metodología es de tipo descriptivo correlacional y diseño transversal. Teniendo como resultado de la prueba de Rho de Spearman es de 0.581. Demostrando que la variable de Clima laboral tiene una correlación un nivel moderado. Se concluyó, el clima es fundamental en el desarrollo del desempeño laboral.

A nivel nacional, Palomino y Retamozo (2016), tuvo la finalidad identificar el clima organizacional y su incidencia con el desempeño laboral, por lo cual su metodología fue tipo descriptiva, no experimental, de enfoque cuantitativo y cualitativo. Obteniendo como resultado existe la significancia del clima en las indicaciones del desempeño laboral. Se concluyó, el liderazgo y la motivación es un nivel medio, lo cual se debe fortalecer un liderazgo participativo y no autoritario, motivándolos para mejorar su calidad de trabajo.

De la misma manera, la investigación de su tesis de Trelles y Varas (2018), tuvo como propósito identificar el grado de incidencia del Clima Laboral con el Desempeño de los subordinados de la distribuidora servicios Dial S.R.L, en Trujillo. Esta investigación presenta una metodología de diseño correlacional descriptivo. El resultado, no existe la relación directa entre el clima laboral y desempeño laboral, con un 53.8% de nivel medio con respecto al desempeño laboral y 42.3% nivel

regular y bajo en el clima laboral. Se concluyó que no existe instrucción para que los colaboradores desempeñen sus funciones en la entidad.

Por otro lado, Pastor (2018), en su tesis sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la E.P. de Combustibles e Hidrocarburos en Lima, tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables, en la cual su metodología es de estudio transversal y correlacional, con un diseño no experimental, utilizando la técnica de encuesta y un instrumento el cuestionario. El resultado fue que la investigación existe una relación directa entre de la empresa PECSA. Se concluyó que la validez de la hipótesis donde haya mayor clima organizacional habrá mejor desempeño laboral. Así mismo se recomendó llevar a cabo un plan de Sostenibilidad.

Del mismo modo, Ccana y Orbegoso (2018), su finalidad determinar la relación entre las variables el Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Procrastinación en Arequipa, metodología de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. Llegando al siguiente resultado es que los subordinados perciben un clima organizacional moderado (63,3 %), indicando que su nivel es aceptable. Así mismo, existe una relación moderada. Se concluyó que quiere decir que la percepción del trabajador sobre el clima laboral es significativa para mejorar sus funciones.

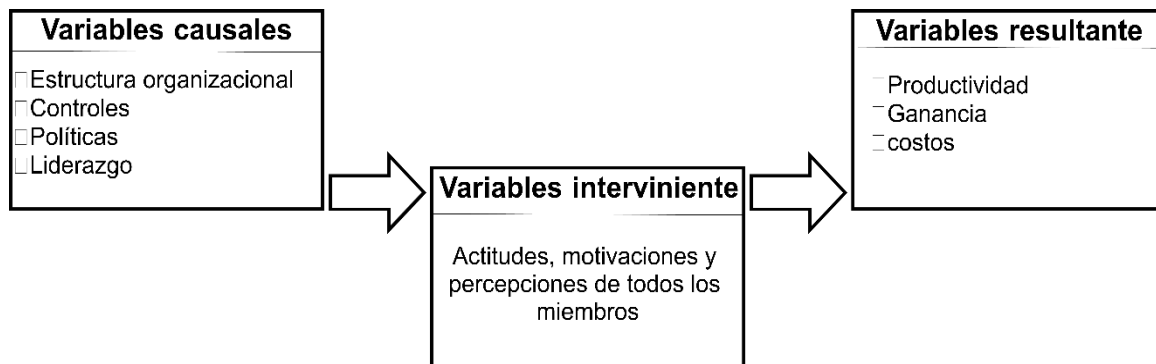
De igual manera, Altez y Arias (2019), tuvo como propósito en sus tesis sobre el Clima Organizacional el impacto del desempeño laboral de una empresa. El resultado fue un enfoque mixto, vinculados a los datos cuantitativos y cualitativos, con entrevistas a profundidad para una muestra de 71 colaboradores de 7 puestos de Gamarra. El estudio resultó que el clima organizacional sí impacta en el desempeño laboral de los subordinados, obteniendo mayor productividad. Asimismo, se concluyó que las políticas dentro de una empresa influyen en el desempeño de una organización.

En las bases teóricas del Clima Organizacional, se trata de un concepto dudoso, por ende, se analiza los múltiples conceptos y teorías de la variable para poder tener una visión general y actual del mismo.

En la Teoría de Likert (1967), sobre el clima organizacional, estima al individuo por sus actitudes, su conducta va a dar como resultado de su impresión sobre los escenarios que se presentan, siendo fundamental considerar las percepciones del clima organizacional (Rodríguez, 2016). Por ello, Likert propone tres tipos de variables: causales, intervinientes y resultantes (Goncalves, 2005).

Figura 1

Tipos de variables del Clima Organizacional de Rensis Likert

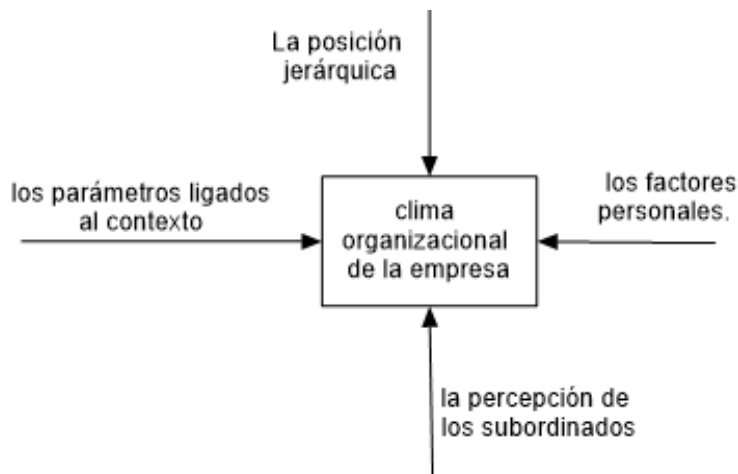


Nota: propuesta de programa de formación profesional, Zambrano et al. (2013)

Según Brunet (2011), Likert es científico muy reconocido por estudios en psicología organizacional, permite que el clima organizacional logre ver los términos de causa y efecto que explica presentar el origen del clima. En la teoría de Likert la conducta de los trabajadores es iniciado por las condiciones organizacionales que se percibe, es decir, que el subordinado observa el ambiente y dependiendo a su percepción este actúa el comportamiento adecuado con los siguientes factores: a. los parámetros del contexto. b. La posición jerárquica. c. los factores personales. d. la percepción de los subordinados.

Figura 2

Clima Organizacional según Brunet

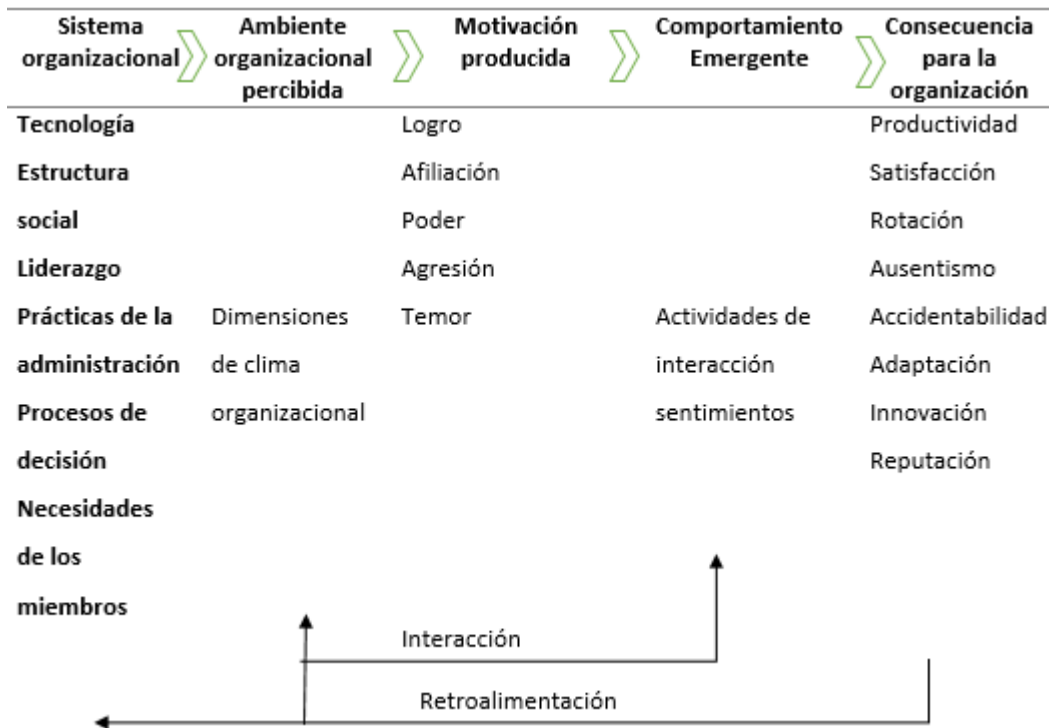


Nota: Extraído de Brunet (2011) y modificado por la investigadora

De la evidencia anterior, Chiavenato (2011), expresa al ambiente que influye sobre el esmero de los colaboradores, siendo esto una cualidad del clima laboral que influye sobre su comportamiento. El clima organizacional es una intervención que logra aumentar los frutos de la entidad en el desempeño y rendimiento de los subordinados, que cuya perspectiva puede ser de manera negativa o positiva, mientras que Litwin y Stinger (1978) analizaron y evaluaron al ambiente empresarial y el sistema de organización que actúan en el clima, y siendo el impacto en la conducta del individuo cuantificando características importantes como la percepción de los empleados para obtener mejoras en el rendimiento de sus trabajadores, por ende, es valioso destacar las dimensiones del clima organizacional.

Figura 3

Sinopsis de Clima Organizacional de Litwin y Stinger



Nota: Clima organizacional, Corichi (2013)

Asimismo, Pintado (2011) declara que el clima organizacional es un compuesto de destrezas permanentes en un lugar de trabajo y son percibidas por las personas de la empresa y que influyen sobre su comportamiento. De modo que, toda empresa tiene políticas que la distinguen de cada uno, lo cual está formada por un grupo que se encuentran capacitados en diferentes procesos que ocurren dentro de la organización. Por otro lado, Morales y Tirapé (2013), lo define como las percepciones individuales a los atributos del entorno laboral.

Entonces, la definición operacional del clima organizacional se encuentra vinculado con el contexto que observa los subordinados.

Además, para Litwin y Stinger (1978), el clima laboral presenta dimensiones, una de ella es estructura que lo representa como percepción que tiene los colaboradores de la empresa sobre las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos que enfrenta

la organización. Según Gaspar (2011), es importante la estructura en la evaluación del clima organizacional, porque se comprueba que la compañía tiene normas, objetivos y metas, es decir, que tiene una estructura organizacional. De igual manera, hace hincapié en la dimensión del comportamiento organizacional y relaciones interpersonales. Asimismo, Brunet (2011), lo define a la estructura como el tamaño, los niveles jerárquicos, los procedimientos dentro de la empresa (ver figura 4). Finalmente, para Chiavenato (2017), la estructura básica, funciona para adecuar la asignación personal y recursos a cada actividad, adecuando organigramas (estructura formal), estilo de dirección, puestos, niveles, entre otros, dentro de una organización.

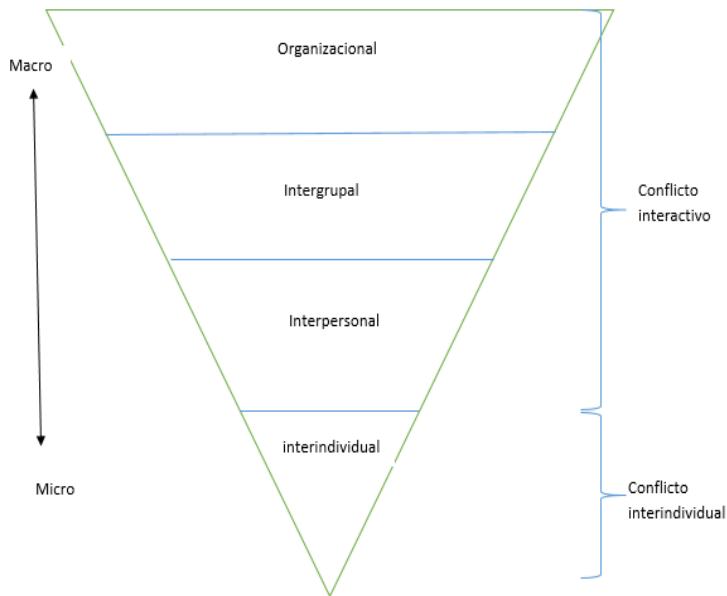
La dimensión del comportamiento organizacional (CO), según Chiavenato (2017), indica que es el estudio de los individuos, de cómo se comportan en su entorno laboral, es decir, que se consideran como influencia dentro de la organización, y como este ejerce en ellos. Igualmente, para Gaspar (2011), denota que es el afecto de los subordinados de la entidad acerca de su voluntad de tomar decisiones de su trabajo, por tal motivo, se manifiesta que dentro del CO se encuentra los siguientes indicadores: productividad, tensiones, aptitudes, ausentismo, motivaciones y expectativas del colaborador.

Por último, sobre la dimensión de las relaciones interpersonales, Para Gaspar (2011), es la forma de cómo ve los miembros acerca del lugar de trabajo teniendo un grato o mal clima, tanto como los jefes y trabajadores. Según Chiavenato (2017), considera que Likert lo define como el modo de percepción de las personas que se relacionan entre sí, por tal motivo puede ser perjudicial, si existe un pésimo trato. Dentro de esta dimensión se encuentra la comunicación, para Chiavenato (2017) lo define como de vital importancia, ya que es la suplencia de información entre los subordinados y/o autoridad, del cual mantiene una relación e incrementa el nivel de confianza, de la mano va el compañerismo, que es la conexión y el soporte entre las personas que buscan una auténtica amistad. Conflicto interpersonal, existe dentro de la organización que causará un descenso en el

cumplimiento de los objetivos, para Chiavenato existe niveles de conflicto (ver figura 4).

Figura 4

Los niveles de conflicto en el comportamiento organizacional.



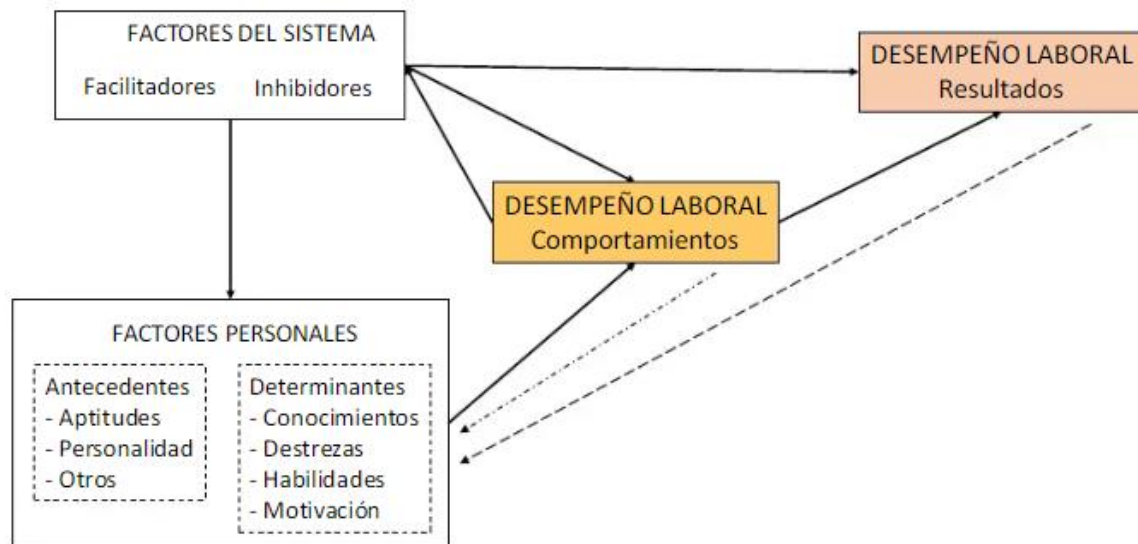
Nota: Niveles de conflicto del Comportamiento (Chiavenato, 2011)

Para la segunda variable de Desempeño laboral, según La Real Academia Española, concreta que es “la acción de desempeñar o desempeñarse”. (REA, 2014)

Asimismo, Werther y Davis (2008), para determinar el rendimiento de los subordinados se llevan a cabo estadísticas. En efecto, el jefe proporciona a su colaborador un feedback de su desempeño. Para Campbell (1990), precisó que el desempeño es cualquier tipo de comportamiento, ya sea de manera psicomotora, conductual o personal, bajo el mando de la persona, para lograr sus metas organizacionales.

Figura 5

Factores del desempeño laboral según Campbell



Nota: Campbell (1990)

Por otro lado, Chiavenato (2011) indica que el desempeño es un conjunto de apreciaciones de la persona en el cargo, diseñando una valoración como técnica en la administración. Expresa Robbins y Timothy (2013) que es el sistema de competencia del trabajador que logra su desarrollo laboral dentro de la entidad, la cual alcanzará los objetivos planteados. De las cuales son 3: (a) rendimiento de la actividad, la ejecución de tareas. (b) civismo, aspecto psicológico del trabajador. (c) falta de productividad, conductas que afectan a la empresa.

Con respecto, Montejo (2009 citado por Prado, 2015) acepta que es un desarrollo fundamental y metódico que logra cuantificar, evaluar y contribuir en los frutos, consiguiendo determinar que es productivo el empleado para así aumentar su rendimiento, alcanzando así su máximo desempeño por recompensas.

Por otro lado, Ninahuanca (2017) declara que el desempeño laboral debe manifestarse a través del siguiente punto de vista: la habilidad del individuo, el juicio del comportamiento, adaptabilidad del contexto, el desarrollo del rendimiento en un ambiente estable y las relaciones con otras personas,

Entonces, la definición operacional, el desempeño laboral es valioso en el desenvolvimiento de la función del trabajador para llegar a las metas propuesta por la empresa, es por ello, que Robbins y Timothy (2013), indican que hay dimensiones como desenvolvimiento, perfil del trabajador, eficacia y capacidad laboral. El desenvolvimiento logra determinar la potencialidad de las habilidades del trabajador para lograr una determina función, se mide a través de las destrezas y aptitudes. En la capacidad laboral, Vicente (2014), es la acción y actitud que manifiesta el trabajador dentro de la entidad, para evidenciar sus logros se evalúa mediante la actitud, experiencia, habilidades, conocimiento y capacitación.

La eficacia indica como se ha alcanzado los objetivos, en otra palabra, es la capacidad de conseguir resultados, mediante las metas cumplidas, optimizando el tiempo, dentro de las funciones que desempeña el trabajador. Por último, el perfil de trabajador, es el sistema que emplea el trabajador para asumir sus compromisos, se mide con el comportamiento, el cumplimiento, el compromiso, etc.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, porque el estudio se direcciona a obtener un nuevo entendimiento que logró acceder a soluciones de problemas planteados (Álvarez, 2020). Para Mendicoa (2003), plantea que no solo se trata de conseguir información, es decir, conocimientos teóricos, sino que una vez recopilada los datos estos, se requiere realizar un procedimiento, utilizando estrategias para tabular las hipótesis y así llegar a los resultados confiables.

3.1.2. Diseño de Investigación

- Diseño aplicado No Experimental, implica la aclaración del hecho en su condición original, sin manipulación de la información

(Hernández y Mendoza, 2018). Se detalla y se examina su interrelación de las variables en un periodo.

- Es de corte transversal, ya que se recolecta datos en un solo tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).
- Descriptivo La investigación es de tipo descriptiva - correlacional, pues Hernández et al. manifiesta que “los diseños correlacionales-causales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales” (2018, p.155).

3.2. Variables y operacionalización

La variable es el dominio de un fenómeno que varía, en otras palabras, considera diversos valores y puede ser evaluada (Sánchez y Reyes, 2015)

Variable 1: Clima organizacional

- **Definición conceptual:** Chiavenato (2017) indica que es la perceptibilidad de los subordinados en una entidad con respecto a las funciones y vínculos en el entorno laboral.
- **Definición operacional:** Clima organizacional está conectado con el contexto que observan las personas, por eso, será estimado a través de sus elementos: estructura, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales.
- **Indicadores:** Tamaño, Estilo de Dirección, Estructura formal, Productividad, Tensión y estrés, Aptitudes y actitudes, ausentismo, motivaciones, expectativas, relaciones interpersonales, comunicación, compañerismo, conflicto interpersonales o interdepartamentales
- **Escala de medición:** Los ítems presentados se midieron con el instrumento de la escala de Likert con las siguientes opciones: 1- Nunca, 2-Casi Nunca, 3-A veces, 4-Casi siempre, 5-Siempre.

Variable 2: Desempeño Laboral

- **Definición conceptual:** Robbins y Timothy (2013) lo define al desempeño laboral como el sistema de competencia del trabajador que logra su desarrollo laboral dentro de la entidad, la cual alcanzará los objetivos planteados.
- **Definición operacional:** El desempeño laboral es de elemental valor en el desenvolvimiento de la función del trabajador para llegar a las metas propuesta por la empresa.
- **Indicadores:** Aptitudes, desempeño laboral, capacidades adecuadas, comunicación fluida, fomento, bienestar social, planes y acciones específicos, ambiente de trabajo, capacidad laboral, actitud, experiencia, conocimiento y habilidades, actualización, conocimiento, curso de capacitación, eficacia, optimización de tiempo, metas, desempeño laboral, perfil del trabajador, comportamiento, aspecto personal, cumplimiento, asequibles al cambio y compromiso.
- **Escala de medición:** Los ítems presentados se midieron con el instrumento de la escala de Likert con las siguientes opciones: 1- Nunca, 2-Casi Nunca, 3-A veces, 4-Casi siempre, 5-Siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

La población que se accedió a 115 colaboradores de la institución educativa Juventud científica de 5 sedes ubicadas en El agustino, donde, Tamayo (1997) define la población es un conjunto de personas de una misma clase, determinada por la investigación.

- **Criterios de inclusión:**

Se abarcó a todo el personal de trabajo indiferente del sexo que viene desempeñando su función ya hace más de un año.

- **Criterios de exclusión:**

No se excluyó a ningún colaborador, porque todos se encuentran vinculado a la entidad.

3.3.2 Muestra:

Se empleó el 90% de la población, es decir a 104 colaboradores. Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra cuantitativa es un subconjunto de los habitantes, donde se recolecta los datos de la investigación y hay distintas técnicas para elegir la muestra. Según Ander (1987) la muestra son las operaciones que se realizan para determinar las características que debe tener la parte de la población que se va a tomar para realizar el estudio.

3.3.3 Muestreo:

La unidad de muestreo es la información del quién se centra, es decir, el que o quien se denota la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). Existe tres tipos de muestras: a. muestra probabilística, todas las combinaciones, b. muestra no probabilística, entrevistas y, c. muestras no probabilísticas, matriz de datos.

Se utilizó la muestra probabilística, debido a que solo se reunió la información de un porcentaje.

3.3.4. Unidad de análisis:

El colaborador del colegio Juventud Científica

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica:

Lo expuesto por Carrasco (2013), la técnica es aquella que permite conseguir y recoger datos que contiene en investigación relacionada con el problema y objetivo. A partir de ello, la investigación, se empleó la técnica de observación y encuestas para reunir la información que permitan analizar la relación de las variables.

Encuesta: consiste en el cuestionamiento escrito, que logre recoger los datos investigativos de los ítems planteados para los empleados.

3.4.2 Instrumentos:

Se usó la escala de Likert, instrumento adaptado por Salazar (2022) y ya validado por tres expertos como se muestra en la Tabla 1, para Hernández et al. (2018) se refiere que la validez es el grado en que un instrumento mide a la variable. Contiene 36 enunciados, teniendo como finalidad, la variable el clima organizacional y el segundo cuestionario adaptado por Salazar (2022) el cual consta de 23 enunciados para evaluar el desempeño laboral; que son implicados en el colegio Juventud Científica.

Tabla 1

Validación de experto

Experto	Calificación	Especialidad
Dr. Benjamín Roldan Polo Escobar	Aplicable	Administración
Dr. Sánchez Pantaleón, Alex Javier	Aplicable	Gestión publica
Dr. Hinojosa Salazar, Carlos Alberto	Aplicable	Administración

Nota: Expertos considerado por Salazar (2022).

La confiabilidad que se empleó fue el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido de 23 colaboradores de Juventud Científica con un valor de 0,954 (ver Tabla 2), lo cual nos indica que se encuentra en los intervalos de fiabilidad por los instrumentos aplicados. La confiabilidad de la variable clima organizacional fue de 0, 932 (ver Tabla 3), comprobando que el instrumento es adecuadamente confiable. Por otro lado, la confiabilidad del desempeño laboral fue de 0, 893 (Ver Tabla 4) comprobando que es confiable.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad de ambas variables

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,954	59

Nota. La confiabilidad se realizó en base de 23 colaboradores

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad de la variable Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,932	36

Nota. La confiabilidad se realizó en base de 23 colaboradores

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad de la variable Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,893	23

Nota. La confiabilidad se realizó en base de 23 colaboradores

3.5. Procedimientos

Se realizó el cuestionario para la recopilación de datos solicitada. De igual forma, para llevar a cabo la investigación primero, se concretó anticipadamente, de manera oral, con la administradora de la empresa, quien dio el acceso para realizar la investigación, segundo solicite la carta de presentación como mera formalidad sobre la presentación y aplicación del test ya validado por los expertos, dando permiso que se pueda aplicar en los 5 locales de la I.E. Juventud Científica, tercero, se concretó con la aplicación de los cuestionarios a la población solicitada para alcanzar la información necesaria para la investigación, conviene enfatizar que a los

colaboradores se les informó sobre el objetivo, tras obtener los datos, se tabuló los datos en Excel, para comprobar la hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

El tipo de programa que se utilizó en las encuestas es el sistema estadístico conocido como SPSS versión 26, lo cual nos ayudará en procesar la información, recolectada, cabe resaltar que así mismo se tabuló en Excel todos los datos.

Análisis descriptivo

Se empleó este método, para extraer y recoger los datos que se ingresó a Excel para luego llevarlo al SPSS 26, de los cuales se elaboró las tablas y figuras de frecuencia con Baremo, así mismo se empleó los histogramas. Para Hernández y Mendoza (2018), es llamada estadística deductiva, lo cual muestra los datos numéricamente obtenidos de la investigación particular.

Análisis inferencial

Asimismo, se efectuó el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad, como también la normalidad y baremos, obteniendo una confiabilidad del 0.95 para ambos. Para la normalidad se utilizó Kolmogorov-Smirnova debido a que la muestra fue mayor a 50 encuestas. Según Hernández y Mendoza (2018), es verificada como estadística inductiva, es manipulada por métodos donde se consiguen generalidades en función a una averiguación incompleta o completa, derivada con base en métodos descriptivos. La prueba de normalidad se empleó con la finalidad de establecer el coeficiente de correlación.

3.7. Aspectos éticos

La investigación fue realizada estimando las reglas que indica la Universidad Cesar Vallejo, considerada de la Resolución de CU N° 0262-

2020/UCV de fecha 28 de agosto del 2020, fue elaborada con el respectivo derecho intelectual y se utiliza la normativa APA 7.

El método que se empleó para recoger la información contó con la previa autorización de la administradora del colegio Juventud Científica. Así mismo, la identidad de los subordinados que ayudaron en la investigación se mantendrá en discreción, así mismo es primordial que los principios éticos son fundamentales en la práctica de investigaciones, aunque son universales para garantizar que la información será veraz, estos principios empleados en la investigación es el respeto, justicia y beneficencia. (Álvarez, 2018)

IV. RESULTADOS

De los datos obtenidos a nivel descriptivo, se realizaron a 104 encuestados, orientados al Clima Organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores de Juventud Científica, 2022.

Tabla 5

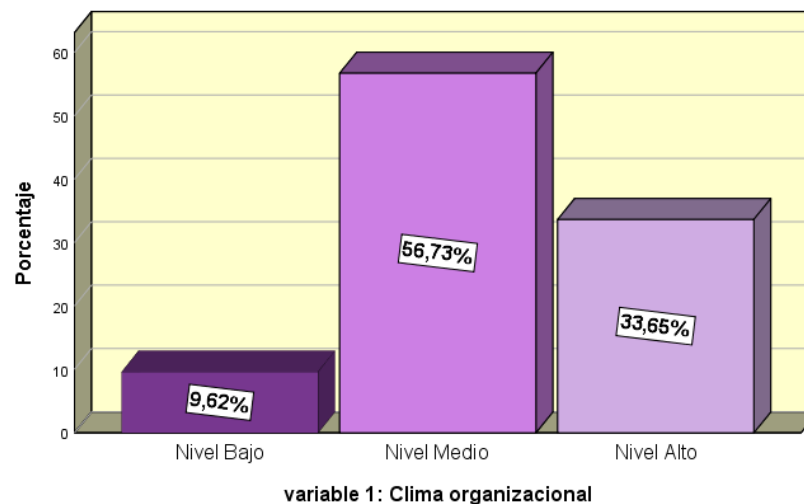
Variable Clima Organizacional

	Fr	%
Nivel Bajo	10	9,6
Nivel Medio	59	56,7
Nivel Alto	35	33,7
Total	104	100,0

Nota. En la tabla indica los valores.

Figura 6

Variable Clima Organizacional



Nota. La figura se denota los porcentajes de la variable.

Interpretación: Se evidencia los resultados en la Tabla 5 y Figura 6 que, de un total de 104 encuestados la variable del Clima Organizacional, el 33,7% de estos presentó un nivel alto, además el 56,7% presentó un nivel medio, lo cual indica que es el más predominante dentro de la institución, finalmente, el 9,6% indicó un nivel bajo.

Tabla 6

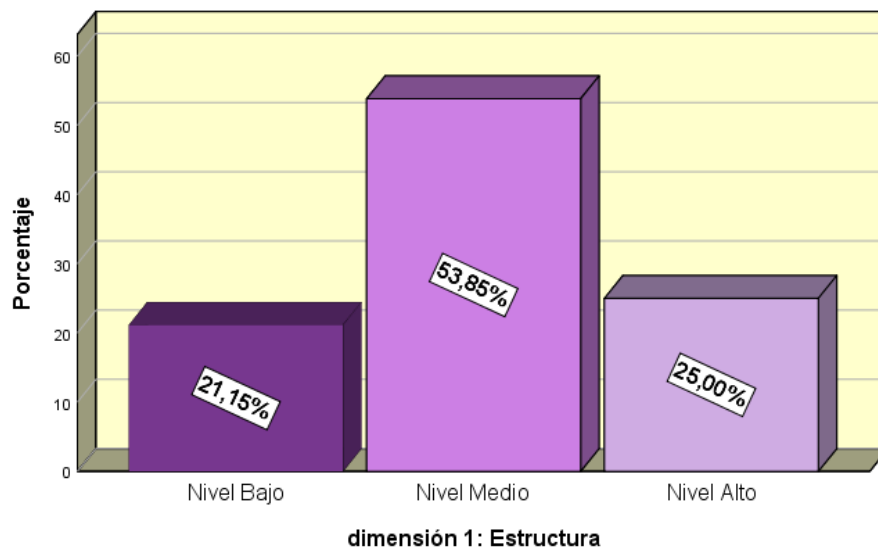
Dimensión estructura

	Fr	%
Nivel Bajo	22	21,2
Nivel Medio	56	53,9
Nivel Alto	26	25,0
Total	104	100,0

Nota. En la tabla indica los valores de la Dimensión estructura.

Figura 7

Dimensión estructura



Nota. En la figura se denota los porcentajes de la Dimensión estructura

Interpretación: Se evidencia los resultados en la Tabla 6 y Figura 7 que, de un total de 104 encuestados la dimensión de estructura, el 25,0 % de estos presentó un nivel alto, además el 53,9 % presentó un nivel medio, lo cual indica que es el más, predominante dentro de la institución, finalmente, el 21,2 % indicó un nivel bajo.

Tabla 7

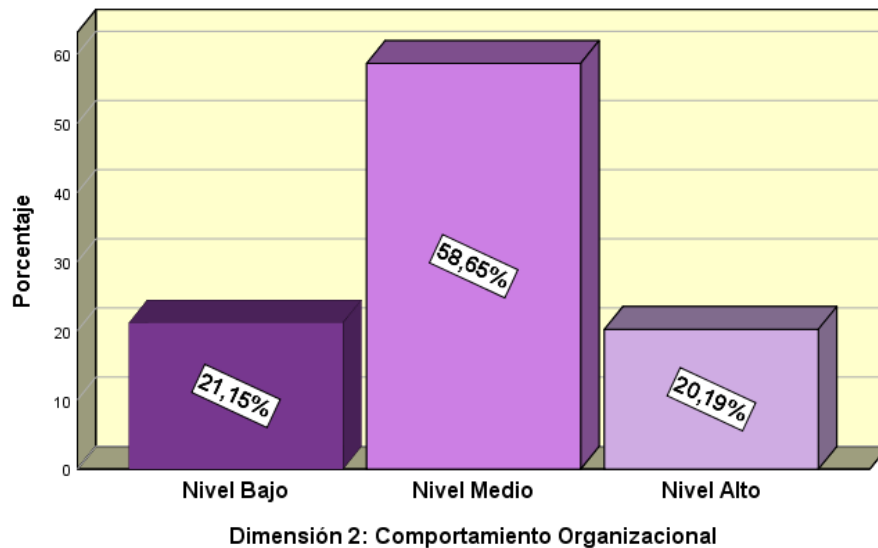
Dimensión Comportamiento Organizacional

	Fr	%
Nivel Bajo	22	21,2
Nivel Medio	61	58,7
Nivel Alto	21	20,2
Total	104	100,0

Nota. En la tabla indica los valores de la Dimensión Comportamiento Organizacional

Figura 8

Dimensión Comportamiento Organizacional



Nota. En la figura se denota los porcentajes de la Dimensión Comportamiento Organizacional

Interpretación: Se evidencia los resultados en la Tabla 7 y Figura 8 que, de un total de 104 encuestados la dimensión del Comportamiento organizacional, el 20,2 % de estos presentó un nivel alto, además el 58,7 % presentó un nivel medio, lo cual indica que es el más, predominante dentro de la institución, finalmente, el 21,2 % indicó un nivel bajo.

Tabla 8

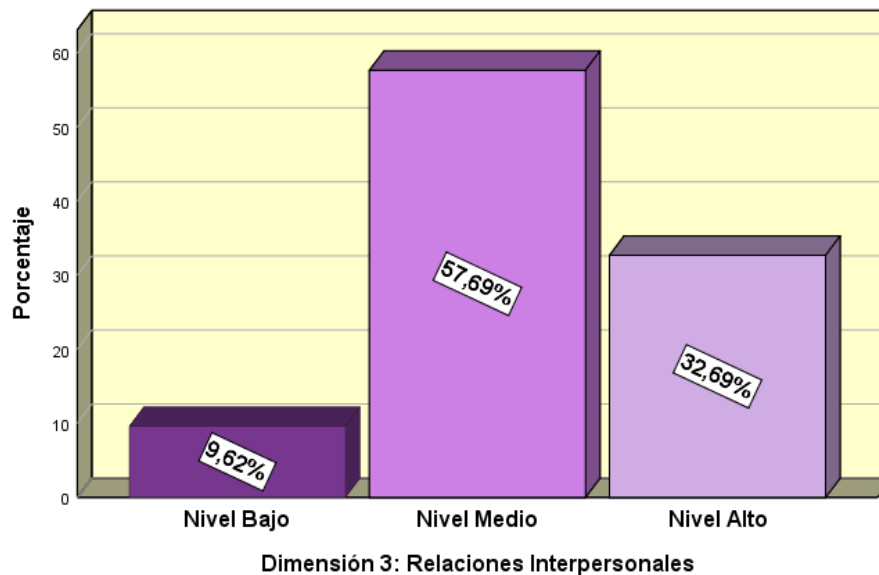
Dimensión Relaciones Interpersonales

	Fr	%
Nivel Bajo	10	9,6
Nivel Medio	60	57,7
Nivel Alto	34	32,7
Total	104	100,0

Nota. En la tabla indica los valores de la Dimensión Relaciones Interpersonales.

Figura 9

Dimensión Relaciones Interpersonales



Nota. En la figura se denota los porcentajes Relaciones Interpersonales

Interpretación: Se evidencia los resultados en la Tabla 8 y Figura 9 que, de un total de 104 encuestados la dimensión de Relaciones Interpersonales, el 32,7 % de estos presentó un nivel alto, además el 57,7 % presentó un nivel medio, lo cual indica que es el más, predominante dentro de la institución, finalmente, el 9,6 % indicó un nivel bajo.

Tabla 9

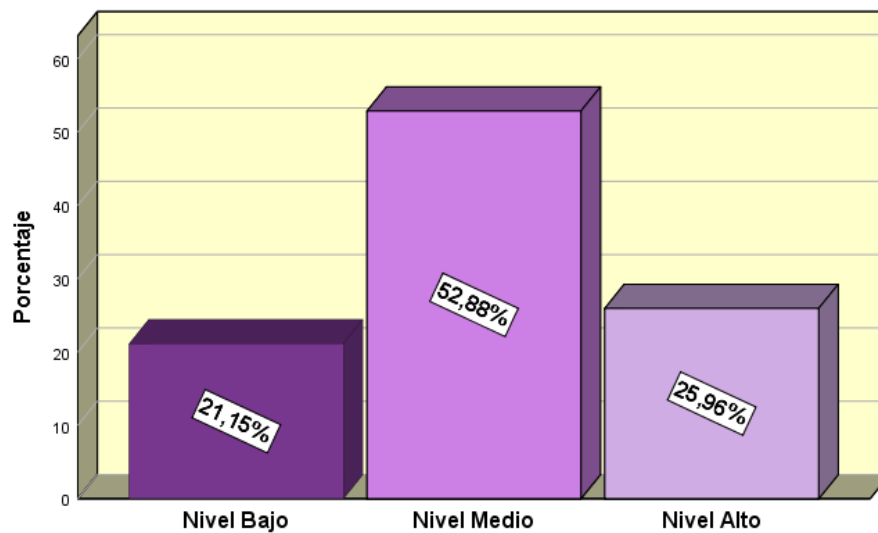
Variable Desempeño Laboral

	Fr	%
Nivel Bajo	22	21,2
Nivel Medio	55	52,9
Nivel Alto	27	26,0
Total	104	100,0

Nota. En la tabla indica los valores de la variable del Desempeño Laboral.

Figura 10

Variable Desempeño Laboral



Nota. En la figura se denota los porcentajes de la variable.

Interpretación: Se evidencia los resultados en la Tabla 9 y Figura 10 que, de un total de 104 encuestados la variable del Desempeño Laboral, el 26 % de estos presentó un nivel alto, además el 52,9 % presentó un nivel medio, lo cual indica que es el más, predominante dentro de la institución, finalmente, el 21,2 % indicó un nivel bajo.

Tabla 10

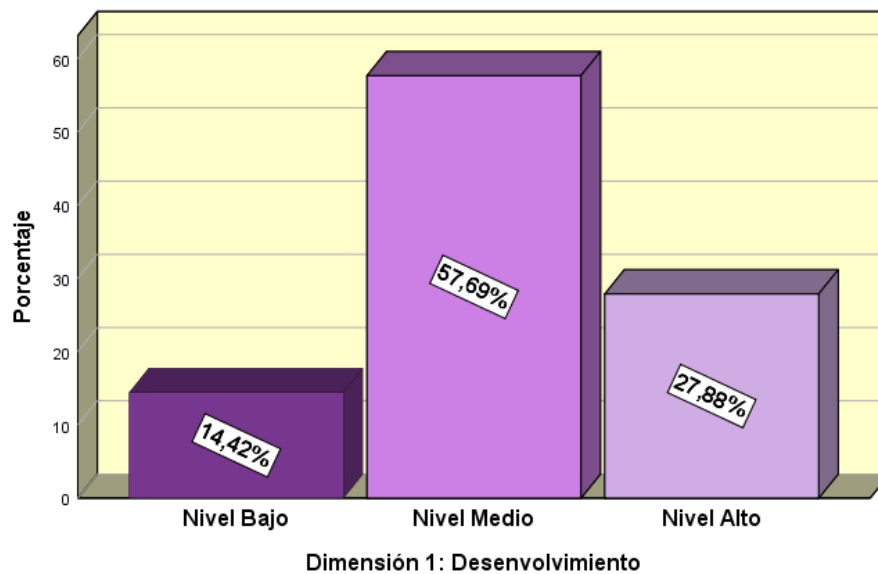
Dimensión Desarrollo

	Fr	%
Nivel Bajo	15	14,4
Nivel Medio	60	57,7
Nivel Alto	29	27,9
Total	104	100,0

Nota. En la tabla indica los valores de la Dimensión Desarrollo.

Figura 11

Dimensión Desarrollo



Nota. En la figura se denota los porcentajes de la Dimensión Desarrollo

Interpretación: Se evidencia los resultados en la Tabla 10 y Figura 11 que, de un total de 104 encuestados la Dimensión Desarrollo, el 27,9 % de estos presentó un nivel alto, además el 57,7 % presentó un nivel medio, lo cual indica que es el más, predominante dentro de la institución, finalmente, el 14,4 % indicó un nivel bajo.

Tabla 11

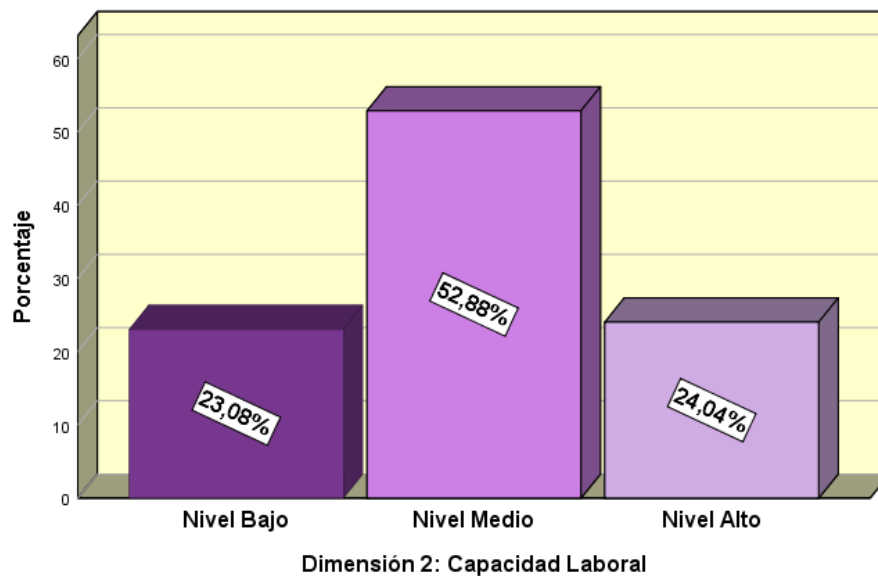
Dimensión Capacidad Laboral

	Fr	%
Nivel Bajo	24	23,1
Nivel Medio	55	52,9
Nivel Alto	25	24,0
Total	104	100,0

Nota. En la tabla indica los valores de la Dimensión Capacidad Laboral

Figura 12

Dimensión Capacidad Laboral



Nota. En la figura se denota los porcentajes de la Dimensión Capacidad Laboral

Interpretación: Se evidencia los resultados en la Tabla 11 y Figura 12 que, de un total de 104 encuestados la Dimensión Capacidad Laboral, el 24 % de estos presentó un nivel alto, además el 52,9 % presentó un nivel medio, lo cual indica que es el más, predominante dentro de la institución, finalmente, el 23,1 % indicó un nivel bajo.

Tabla 12

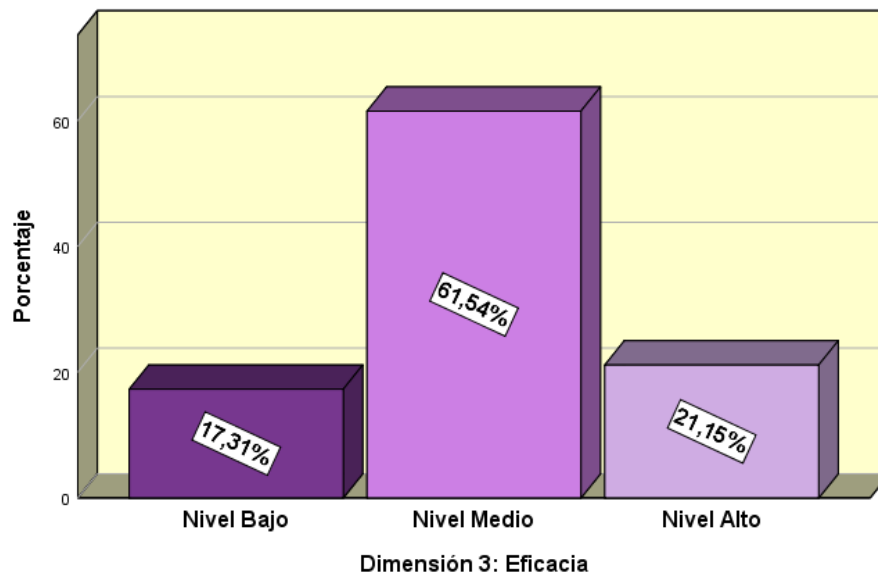
Dimensión Eficacia

	Fr	%
Nivel Bajo	18	17,3
Nivel Medio	64	61,5
Nivel Alto	22	21,2
Total	104	100,0

Nota. En la tabla indica los valores de la Dimensión Eficacia.

Figura 13

Dimensión Eficacia



Nota. En la figura se denota los porcentajes de la Dimensión Eficacia.

Interpretación: Se evidencia los resultados en la Tabla 12 y Figura 13 que, de un total de 104 encuestados la Dimensión Eficacia., el 21,2 % de estos presentó un nivel alto, además el 61,5 % presentó un nivel medio, lo cual indica que es el más, predominante dentro de la institución, finalmente, el 17,3 % indicó un nivel bajo

Tabla 13

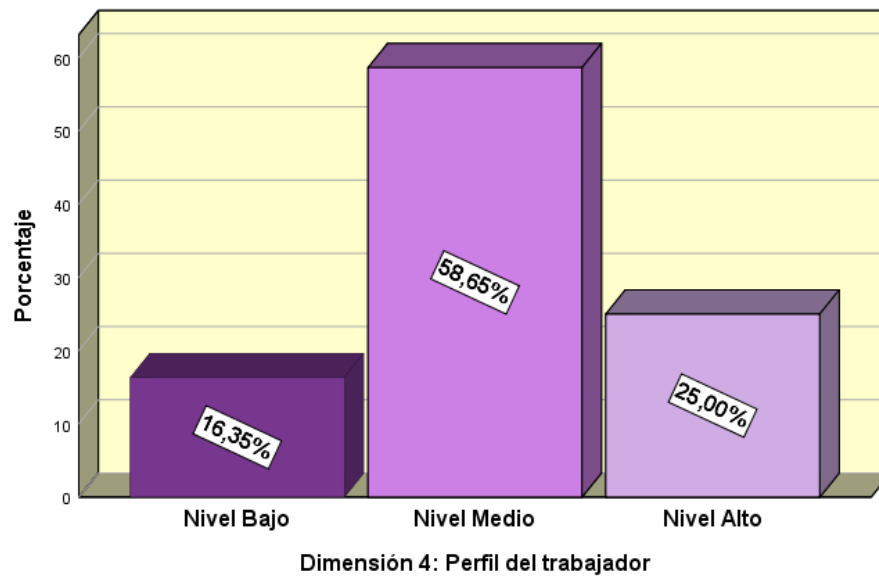
Dimensión Perfil del trabajador

	Fr	%
Nivel Bajo	17	16,3
Nivel Medio	61	58,7
Nivel Alto	26	25,0
Total	104	100,0

Nota. En la tabla indica los valores de la Dimensión Perfil del Trabajador.

Figura 14

Dimensión Perfil del trabajador



Nota. En la figura se denota los porcentajes de la Dimensión Perfil del Trabajador.

Interpretación: Se evidencia los resultados en la Tabla 13 y Figura 14 que, de un total de 104 encuestados la Dimensión Perfil del Trabajador, el 25 % de estos presentó un nivel alto, además el 58,7 % presentó un nivel medio, lo cual indica que es el más, predominante dentro de la institución, finalmente, el 16,3 % indicó un nivel bajo.

Prueba de normalidad

Mediante esta prueba se determina si los datos son normales o no para establecer que coeficiente se determina. Se muestra:

H0: Los datos presentan distribución normal

H1: Los datos no presentan distribución normal

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$) Reglas de decisión: Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula. Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula. Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Donde n es la población:

La población es de 105 colaboradores, por ello se consideró a:

$N > 50$ se aplica Kolmogorov-Smirnov

Asimismo, se consideró lo siguiente:

Dónde: p = Significancia (Sig)

Si p — valor $<$; 0.05 se rechaza la H0

Si p — valor $>$; 0.05 se acepta la H0

Tabla 14

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable clima organizacional	0,372	104	0,000
Variable desempeño laboral	0,353	104	0,000

Nota. La tabla indica los valores

Interpretación: Se ejecutó prueba de normalidad, se utilizó Kolmogorov – Smirnova, alcanzándose ver en la tabla 14, figura 15 y 16 asciende a 0.00, siendo valor inferior que 0.05, por lo citado se rechaza la H0, con lo que se entiende que la muestra presenta una distribución que no es normal; considerando lo mencionado se emplea el Rho de Spearman para efectuar la prueba de hipótesis.

Figura 15

Histograma del Clima Organizacional

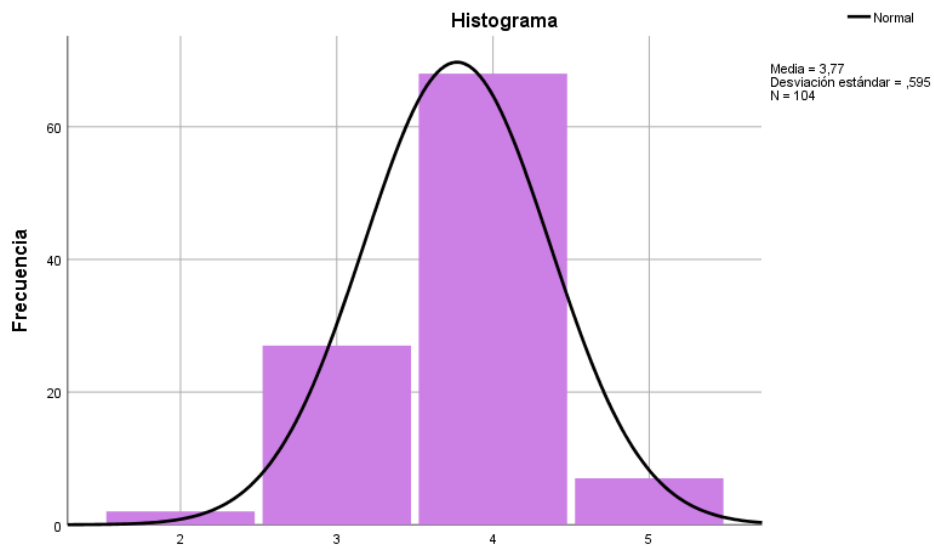
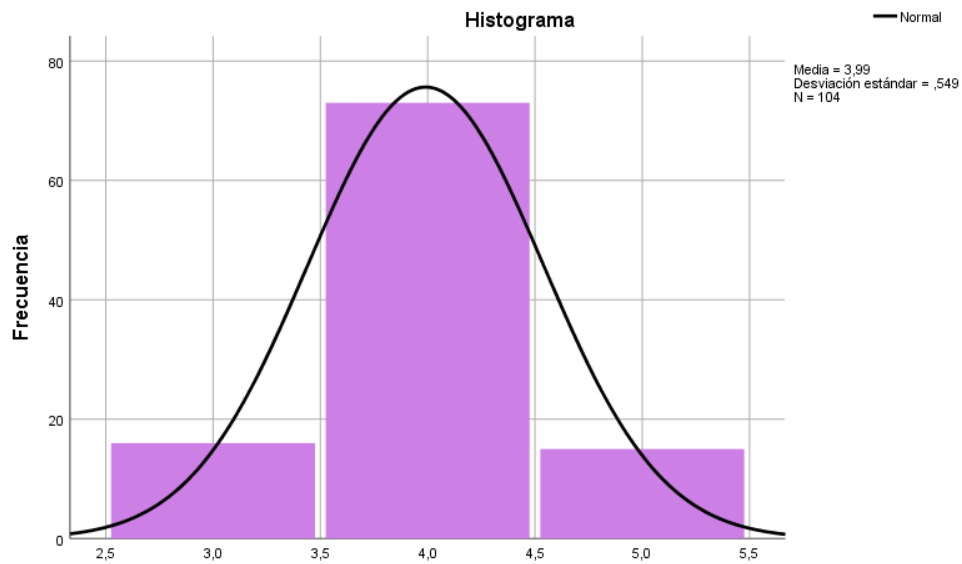


Figura 16

Histograma del Desempeño Laboral



Análisis Inferencial

Objetivo general

Identificar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022

Tabla 15

Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral

		1	2	
Rho de Spearman	Clima Organizacional (1)	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	104	104	
	Desempeño laboral (2)	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	104	104	

Nota. Se presenta los valores de la correlación.

Interpretación: Se denota en la tabla 15 que en lo que respecta a las variables analizadas el coeficiente de relación asciende a 0.714 siendo considerado una correlación positivo considerable; a un valor de sig. del 1% (0.01). Además, se visualiza que la significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación entre la Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022

Objetivo específico 1

Identificar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y el desenvolvimiento del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022

Hipótesis específica 1

Existe o no una relación significativa entre Clima Organizacional y el Desenvolvimiento del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022

Tabla 16

Relación entre Clima Organizacional y el desenvolvimiento

			1	2
Rho de Spearman	Clima Organizacional (1)	Coeficiente de correlación	1,000	,476**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desenvolvimiento (2)	N	104	104
		Coeficiente de correlación	,476**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

Nota. Se presenta los valores de la correlación.

Interpretación: Se denota en la tabla 16 que en lo que respecta a las variables analizadas el coeficiente de relación asciende a 0.476 siendo considerado una correlación positiva media; a un valor de sig. del 1% (0.01). Además, se visualiza que la significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$), entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre el Clima Organizacional y el desenvolvimiento del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022

Objetivo específico 2

Identificar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y la capacidad laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022

Hipótesis específica 2

Existe o no una relación significativa entre Clima Organizacional y la capacidad laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022

Tabla 17

Relación entre Clima Organizacional y la capacidad laboral

			1	2
Rho de Spearman	Clima Organizacional (1)	Coeficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	Capacidad laboral (2)	Coeficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

Nota. Se presenta los valores de la correlación.

Interpretación: Se denota en la tabla 16 que en lo que respecta a las variables analizadas el coeficiente de relación asciende a 0.465 siendo considerado una correlación positiva media; a un valor de sig. del 1% (0.01). Además, se visualiza que la significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre el Clima Organizacional y la capacidad laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022

Objetivo específico 3

Identificar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y la eficacia del personal del Colegio Juventud Científica – Lima 2022

Hipótesis específica 3

Existe o no una relación significativa entre Clima Organizacional y la eficacia del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022

Tabla 18

Relación entre Clima Organizacional y la capacidad laboral

			1	2
Rho de Spearman	Clima Organizacional (1)	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	104	104	
	Eficacia (2)	Coeficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	104	104	

Nota. Se presenta los valores de la correlación.

Interpretación: Se denota en la tabla 16 que en lo que respecta a las variables analizadas el coeficiente de relación asciende a 0.629 siendo considerado una Correlación positiva considerable; a un valor de sig. del 1% (0.01). Además, se visualiza que la significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre el Clima Organizacional y la eficacia del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022.

Objetivo específico 4

Identificar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y el perfil del personal del Colegio Juventud Científica – Lima 2022

Hipótesis específica 4

Existe o no una relación significativa entre Clima Organizacional y el perfil del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022

Tabla 19

Relación entre Clima Organizacional y el perfil del trabajador

			1	2
Rho de Spearman	Clima Organizacional (1)	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	Eficacia (2)	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

Nota. Se presenta los valores de la correlación.

Interpretación: Se denota en la tabla 16 que en lo que respecta a las variables analizadas el coeficiente de relación asciende a 0.606 siendo considerado una Correlación positiva considerable; a un valor de sig. del 1% (0.01). Además, se visualiza que la significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre el Clima Organizacional y el perfil del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022

V. DISCUSIÓN

La investigación se expone como objetivo general: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022, por ello se encontró con respecto a las variables el coeficiente de relación a 0.714 obteniendo un valor positivo considerable, así mismo se refleja que la significancia es igual a 0.00, por lo que se establece que las variables se evidencian una asociación de manera significativa, por hecho, se aprueba la hipótesis planteada, esto se menciona por Villadiego y Alzate (2017), que manifiesta que el clima organizacional influye sobre su comportamiento y desempeño, concluyendo que se debe mejorar el clima laboral dentro de la I.E., dado que, existe un nivel alto riesgo de disconformidad. Por otro lado, Grimaldos et al. (2018), aludió que existe correlación de tendencia positiva respecto a su rendimiento dentro de la empresa.

Se abordó el objetivo específico 1, Identificar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y el desenvolvimiento del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022, se empleó el coeficiente de Rho Spearman que dio como resultado 0.476, siendo considerado una correlación positiva media entre el Clima Organizacional y el desenvolvimiento del personal; a un valor de sig. del 1% (0.01). Además, se visualiza que la significancia es inferior a 0,05. Para Palacios (2019), concluyó que, en la entidad de Salud pública, el clima organización están sujetos a una tendencia positiva sobre el rendimiento laboral de 0,882, demostrando que, si existe corelación significativa entre las variables, aceptando la primera hipótesis.

Con respecto el objetivo 2, Identificar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y la capacidad laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022, se empleó el coeficiente de Rho Spearman que dio como resultado 0.465, siendo considerado una correlación positiva media entre el Clima Organizacional y la capacidad laboral del personal; con significación bilateral de 0.000, demostrando que existe una relación significativa. Santamaria (2020), determinó que, si existe relación la capacidad laboral y el clima organizacional,

obteniendo una tendencia positiva moderada, con un nivel de significancia en la variable y su dimensión.

En cuanto al objetivo 3, Identificar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y la eficacia del personal del Colegio Juventud Científica – Lima 2022, se empleó el coeficiente de Rho Spearman que dio como resultado 0.629, siendo considerado una correlación positiva considerable entre el Clima Organizacional y la eficacia del personal; con significación bilateral de 0.000, demostrando que existe una relación significativa. Alez y Arias (2019), empleó un enfoque mixto, de manera cuantitativa y cualitativa, y se determinó concluyó que las políticas dentro de una empresa influyen en el desempeño de una organización.

Por último, al objetivo 4, Identificar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y el perfil del personal del Colegio Juventud Científica – Lima 2022, se empleó el coeficiente de Rho Spearman que dio como resultado 0.606, siendo considerado una correlación positiva considerable entre el Clima Organizacional y el perfil profesional; con significación bilateral de 0.000, demostrando que existe una relación significativa. Ccana y Orbegoso (2018), determinó la relación entre las variables el Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Procrastinación, se obtuvo como resultado de un clima organizacional moderado con 63,3%, lo cual indica que es su nivel es aceptable. Se concluyó, que la percepción del trabajador sobre el clima laboral es significativa para mejorar sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA. Con respecto al primer objetivo específico, los datos decretaron que el clima en la I.E., en investigación, alcanzó una correlación positiva media con 47.6% con el desenvolvimiento del personal, con esto se confirma que posee un clima organizacional es medianamente favorable a la perspectiva de los colaboradores, concluyendo necesario implementar políticas empresariales que aumenten estos resultados para que logre un buen desenvolvimiento del trabajador.

SEGUNDA. Con respecto al segundo objetivo, se estableció que la capacidad laboral del personal estadísticamente obtiene una correlación positiva media con el clima organizacional del 46.5%, por ende, se demuestra una relación significativa, concluyendo que el clima organizacional influye en el desarrollo de la capacidad de funciones del trabajador.

TERCERA. En cuanto al tercer objetivo, se precisó que la eficacia del personal verídicamente da como resultado que el 63% mantiene una correlación positiva considerable con el clima organizacional, demostrando que si existe una relación significativa. Concluyendo que el clima organizacional influye en la eficacia del colaborador.

CUARTA. En cuanto al cuarto objetivo, se precisó que el perfil del trabajador estadísticamente obtiene una correlación positiva considerable con el clima organizacional del 60,6%, demostrando que si existe una relación significativa. Concluyendo que el clima organizacional influye en el perfil del trabajador.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se sugiere a los directivos en el área administrativa que se aporte en suma importancia al clima organizacional, ya que en los resultados manifiestan que tiene una correlación positiva media sobre el clima organizacional.

SEGUNDA. La capacidad laboral de la empresa tiene un resultado positivo, empero, para mejorar y alcanzar óptimos niveles de gestión se debe considerar a los colaboradores que realicen una socialización, lo cual, implicaría que empleador y colaborador trabajen en ello, de esta manera mejorar la situación problemática.

TERCERA. La empresa tiene la obligación de poner en marcha acciones que promuevan la motivación a sus colaboradores, por lo cual, es preciso diseñar una estrategia que apoyen a desarrollar los procesos, tal como el reconocimiento que se efectuó a las características del clima organizacional y de eficacia, meditando, asimismo, el desarrollo de actividades recreativas fuera del trabajo para incrementar la comunicación y las relaciones interpersonales.

CUARTA. De los datos realizados y analizados en esta investigación, se aconseja recolectar a futuras pesquisas, para lograr buscar la justificación, ya que el colaborador denota la ausencia del empleador, por el hecho que se encuentra en una sola sede, esto hace que a perspectiva del colaborador no haya comunicación entre sus autoridades y ellos.

REFERENCIAS

- Ander, E. (1987). Técnicas de investigación social, Humanitas, Buenos Aires.
- Altez, E.y Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. UPC. DOI: <https://doi.org/10.19083/tesis/625954>
- Alvarez, A., (2020). Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Alvarez, P., (2018). Ética e Investigación. Universidad De Santiago de Cali <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Bautista, R.; Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Brunet Luc. (2011). El clima del trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.). Handbook of industrial and organizational psychology: Vol. 1. (pp. 687-732). 2ª edición. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Carrasco, D. (2013). Metodología de la investigación científica. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1
- Ccana, J., y Orbegoso, K. (2018). clima organizacional, satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores del módulo básico de justicia de cerro Colorado, Arequipa, 2017. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7287>

- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico D.F: McGraw Hill. Obtenido de <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). "Gestión del Talento Humano". México
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: MAC Graw Hill.
- Chiavenato Idalberto. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica* (pp. 001-344). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Corichi, A., Hernández, T. J., y García, M. del R. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 2(3). <https://doi.org/10.29057/icea.v2i3.62>
- Erickson R., Cohen D., Ray R., (2022). *The Reimagined Workplace Two Years Later*. Informe de la The conference Board <https://www.conference-board.org/pdfdownload.cfm?masterProductID=39226>.
- Gaspar G. (2011). "Manual de Recursos Humanos" (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Grimaldos, A. y Sánchez, H. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S*. Universidad Cooperativa De Colombia. <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/6819>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Likert R. (1967). Un nuevo método de Gestión y Dirección. España: Deusto.
- Litwin, G. H. y Stringer, R. A. (1978). Motivación and organizational climate. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Lopez, A. (2021). Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Mendicoa, G. (2003). Sobre tesis y tesistas. Editorial: espacio.
- Morales, V., y Tirapé, R. (2013). Análisis del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la empresa Aerostar SA. (Tesis de pregrado) Universidad Estatal de Milagros, Ecuador
- Palacios, L. (2019, 17 octubre). *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*. cybertesis. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989>
- Palomino, P. y Retamozo, R. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta – 2015. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1677>
- Pastor, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3466>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Peralta, P. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral en los empleados de una empresa de Outsourcing en Lima – Perú*. Universidad de Piura. <https://hdl.handle.net/11042/4347>
- Pintado, E. (2011). *Comportamiento organizacional: gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. Lima: Negocios Arco Iris.

- Real Academia Española. (2014). Vicisitud. En Diccionario de la lengua española (23ª ed., p. 2816).
- Riega, J. y Rosales, L. (2019). Análisis de la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa dedicada al asesoramiento y apoyo de intercambios internacionales ubicada en Miraflores durante el primer semestre del 2019. <https://hdl.handle.net/11537/23555>
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Métodos y diseños de la investigación científica.
- Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.
<http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Salazar, A. (2022). Clima organizacional para desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública, Amazonas. Universidad Cesar Vallejo.
- Sumba, R.; Moreno, P.; Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. Universidad Estatal del Sur de Manabi.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360#:~:text=Se%20concluye%20que%20es%20importante,directamente%20en%20la%20creaci%C3%B3n%20de>
- Tamashiro, Bock y Escalante, (2015, 11 julio). *El impacto del clima laboral sobre la empresa*. Recursos Humanos, el portal del Capital Humano | Guia empresas recursos humanos peru.
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-impacto-del-clima-laboral-sobre-la-empresa/>

- Tamayo y Tamayo, Mario. El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.1997.
- Trelles, J., Y Varas, A. (2018, 26 enero). Relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Agencia Distribuidora Servicios y Representaciones Dial S.R.L en la ciudad de Trujillo, en el año 2017. Universidad Privada Antenor Orrego
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3497>
- Vicente J., (2014). La valoración de la profesión, del trabajo, de la ocupación, y de las tareas en el procedimiento de valoración de la capacidad laboral en materia de seguridad social. medicina y seguridad del trabajo.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_serial&pid=0465-546X
- Villadiego & Alzate (2017). Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016. Universidad de Cartagena.
<https://hdl.handle.net/11227/5505>
- Werther, W. y Davis, k. (2008). Administración de recursos humanos. México: MAC Graw Hill. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
<http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>
- Zambrano, M.; Galviz, J. y Martinez, A. (2013). Propuesta de programa de formación profesional basado en la teoría del clima organizacional de Likert. Universidad de Los Andes.
<http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/41752>

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de Consistencia

Título de la investigación: Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral del personal del Colegio Juventud Científica- Lima 2022

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal del Colegio Juventud Científica- Lima 2022?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022.	Hipótesis general Existe una relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal del Colegio Juventud Científica- Lima 2022. No existe una relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal del Colegio Juventud	Clima Organizacional	Estructura	Tamaño Estilo de dirección Estructura formal	Tipo de investigación: Aplicada Diseño de Investigación: No experimenta de corte transversal Nivel: descriptivo correlacional
				Comportamiento organizacional	Productividad Tensiones y estrés Aptitudes y actitudes Ausentismo Motivaciones expectativas	
				Relaciones interpersonales	Comunicación Compañerismo Conflicto interpersonales	

		Científica - Lima 2022.	Desempeño Laboral	Desenvolvimiento	Aptitud Comunicación fluida Planes y acciones	
				Capacidad laboral	Actitud Experiencia Conocimiento y habilidades Actualización conocimiento Curso Capacitación	
				Eficacia	Optimización Actividades que realizan Desarrollo de tareas	
				Perfil del trabajador	Comportamiento Compañerismo Cumplimiento y compromiso	

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
<p>P1. ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional y el Desarrollo del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022?</p> <p>P2. ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional y la capacidad laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022?</p> <p>P3. ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional y la eficacia del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022?</p>	<p>O1. Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desarrollo del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022.</p> <p>O2. Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la capacidad laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022.</p> <p>O3. Identificar la relación que existe entre el</p>	<p>H1. Existe una relación significativa entre Clima Organizacional y el Desarrollo del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022.</p> <p>H2. Existe una relación significativa entre Clima Organizacional y la capacidad laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022.</p> <p>H3. Existe una relación significativa entre Clima Organizacional y la eficacia del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022.</p>				

<p>P4. ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional y el perfil del trabajador del personal del Colegio Juventud Científica .- Lima 2022</p>	<p>Clima Organizacional y la eficacia del personal del Colegio Juventud Científica. - Lima 2022.</p> <p>O4. Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el perfil del trabajador del personal del Colegio Juventud Científica. - Lima 2022.</p>	<p>H4. Existe una relación significativa entre Clima Organizacional y el perfil del trabajador del Colegio Juventud Científica - Lima 2022</p>				
---	---	---	--	--	--	--

Anexo 02

Matriz Operacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
clima organizacional	Chiavenato (2009) afirma “el clima laboral es la apreciación compartida por los colaboradores de una organización respecto al trabajo y las relaciones interpersonales que tienen lugar en el entorno y las diversas reglas formales e informales que afectan al trabajo en la organización”. (p.25)	El clima organizacional está relacionado con el ambiente que perciben los trabajadores, por tal motivo será evaluado a través de sus componentes trabajo en equipo, comunicación y motivación laboral.	Estructura	Tamaño	Escala de Likert: 1-Nunca, 2-Casi Nunca, 3-A veces, 4-Casi siempre, 5-Siempre
				Estilo de dirección	
				Estructura formal	
			Comportamiento organizacional	Productividad	
				Tensión y estrés	
				Actitudes y aptitudes	
				Ausentismo	
				Motivaciones	
			Relaciones interpersonales	Expectativas	
				Comunicación	
Compañerismo					
desempeño laboral	Robbins y Timothy (2013) el desempeño laboral es: El proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo dentro de las organizaciones, la	La evaluación del desempeño laboral se medirá a través de la productividad, eficacia y capacidad laboral los trabajadores en una organización.	Desenvolvimiento	Aptitud de desempeño Laboral	
				Comunicación fluida	
				Planes y acciones	
			Capacidad laboral	Actitud	
				Experiencia	
				Conocimiento y habilidades	

cual es de mucha utilidad para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajador un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral". (p.36)

	Actualización conocimiento
	Curso
	Capacitación
Eficacia	Optimización
	Actividades que realizan
	Desarrollo de tareas
Perfil del trabajador	Comportamiento
	Compañerismo
	Cumplimiento y compromiso

11 de noviembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus LIMA

A través del presente, LILA JACINTO GAMBOA, identificado (a) con DNI N°46146293 representante de la empresa/institución JUVENTUD CIENTÍFICA con el cargo de ADMINISTRADORA, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

JAUREGUI ESCUDERO, LADY MARBELLA

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada *Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral del Personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022*

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


Lic. Lila Jacinto G.
ADMINISTRADORA
CLAD. 21557

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Lila Jacinto Gamboa

Cargo: Administradora

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario Variable 1: Clima Organizacional

CUESTIONARIO SOBRE: Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral del Personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación, por lo tanto, recorro a su espíritu colaborador para contestarlo el cual será anónimo y sus resultados serán usados para fines exclusivamente académicos. Instrucciones: Lea con detenimiento los valores de esta escala de puntuación de las cinco opciones de respuesta, ya que usted elegirá una de estas de acuerdo a su criterio y conocimiento, siendo 1 el menor valor (Muy inadecuado) y 5 el mayor valor (Muy Adecuado). Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem:

Escala de valoración	Nunca = Muy inadecuado	Casi nunca = Inadecuado	A veces = Regular	Casi siempre = Adecuado	Siempre = Muy Adecuado
	1	2	3	4	5

Variable: Clima Organizacional		Escala de valoración				
Dim	Indicadores	1	2	3	4	5
Estructura	Indicador: Tamaño					
	1	Cuenta con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en forma adecuada.				
	2	Se siente satisfecho en el ambiente donde trabaja.				
	3	Su ambiente de trabajo está libre de hostilidad.				
	Indicador: Estilo de Dirección					
	4	El jefe impone las reglas escuchando las opiniones de los demás colaboradores.				
	5	El jefe escucha las opiniones de los colaboradores antes de tomar una decisión				
	6	El jefe es tolerante y un buen comunicador, que brinda confianza a sus colaboradores.				
	Indicador: Estructura formal					
7	Existe una clara visión de las funciones que debe realizar					
8	Existe un organigrama que permite distinguir las funciones de los colaboradores.					
9	Existe una jerarquía organizacional que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los colaboradores, objeto en estudio					
Comportamiento Organizacional	Indicador: productividad					
	10	Los colaboradores aportan en el proceso de planificación y organización en las áreas de trabajo que desempeñan.				
	11	Los colaboradores aportan ideas para mejorar sus trabajos y así generar más productividad.				
	12	Los colaboradores se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas que puede existir dentro de las actividades para mejorar la productividad.				
	Indicador: Tensión y estrés					
	13	La presión que tienen los colaboradores para la ejecución de sus actividades es recompensada por parte de su jefe inmediato.				
	14	Los colaboradores tienen el tiempo suficiente para poder terminar con el trabajo encomendado.				
	15	El jefe o compañeros de trabajo reconocen y valoran el esfuerzo de sus logros obtenidos.				
	Indicador: Aptitud y actitudes					
16	Los colaboradores se encuentran en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado.					
17	Los colaboradores son competitivos en las diferentes actividades o labores que realizan.					
18	Los trabajos realizados contribuyeron al logro de los objetivos de la institución.					

Cuestionario Variable 2: Desempeño Laboral

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación, por lo tanto, recorro a su espíritu colaborador para contestarlo el cual ser anónimo y sus resultados serán usados para fines exclusivamente académicos.

Instrucciones: Lea con detenimiento los valores de esta escala de puntuación de las cinco opciones de respuesta, ya que usted elegirá una de estas de acuerdo a su criterio y conocimiento, siendo 1 el menor valor (Muy bajo) y 5 el mayor valor (Muy Alto).

Escala de valoración	Nunca = Muy bajo	Casi nunca = Bajo	A veces = Regular	Casi siempre= Alto	Siempre= Muy Alto
	1	2	3	4	5

Variable: Desempeño Laboral		Escala de valoración				
Dim	Indicadores	1	2	3	4	5
Desenvolvimiento	Indicador: Aptitud de desempeño laboral					
	1 Considera Usted que la puntualidad debe ser reconocida por la Entidad					
	2 Está de acuerdo que la Entidad, valore la iniciativa de superación y el bienestar social de sus colaboradores.					
	Indicador: Comunicación fluida					
	3 Considera que el compromiso es el que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento					
	4 Considera Usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del colaborador					
Capacidad Laboral	Indicador: Planes y acciones					
	5 La Entidad cuenta con planes y acciones específica destinadas a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.					
	6 Considera Usted que La capacidad de realización profesional ayuda en el cumplimiento de las tareas de una mejor manera					
	Indicador: Actitud					
	7 Cree Usted que sus condiciones físicas le permiten realizar los esfuerzos que requiere la actividad que ejecuta					
	Indicador: Experiencia					
Eficacia	8 Cree usted que la remuneración percibida es acorde al trabajo realizado.					
	Indicador: Conocimiento y habilidades					
	9 Considera Usted que la Entidad para la que trabaja le brinda estabilidad y seguridad laboral					
	Indicador: Actualización conocimiento					
	10 Considera Usted que las condiciones en la cual labora el Clima organizacional, es el más idóneo.					
	Indicador: Curso					
Eficacia	11 Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas. Considera Ud. que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo encomendado					
	Indicador: Capacitación					
Eficacia	12 Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones durante la realización de su jornada laboral					
	Indicador: Optimización					
Eficacia	13 Las metas establecidas en la entidad pública durante el desarrollo de las labores fueron alcanzables					

	14	Las actividades que se te encomienda en tu área de trabajo están enfocadas al cumplimiento de tus metas						
	Indicador: Actividades que realizan							
	15	El desempeño laboral de los colaboradores de la entidad pública permite cumplir los objetivos que la institución espera alcanzar						
	16	La entidad valora con frecuencia el cumplimiento de las metas y tareas encomendadas						
	Indicador: Desarrollo de tareas							
	17	La entidad aprecia y valora las habilidades y destrezas del colaborador						
	18	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo						
Perfil del trabajador	Indicador: Comportamiento							
	19	Está de acuerdo que a partir de la conformación de equipos de los trabajos se obtienen productos de calidad						
	20	Hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo						
	Indicador: Compañerismo							
	21	Usted está de acuerdo que los trabajos realizados en equipo son entregados de manera oportuna						
	22	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones durante la realización de su trabajo						
	Indicador: Cumplimiento y compromiso							
	23	La Entidad analiza y utiliza métodos sistemáticos para encontrar las soluciones a los problemas que pueden existir dentro de la Entidad.						



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral del personal del colegio Juventud Científica- Lima 2022", cuyo autor es JAUREGUI ESCUDERO LADY MARBELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 14 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 000573626 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 14-02-2023 09:05:09

Código documento Trilce: TRI - 0533200