



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del
IESTP Juan Mejía Baca, Chiclayo -2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Granados Delgado, Milagros Martina (ORCID: 0000-0003-3442-4840)
Requejo Coronel, Yaqueline (ORCID: 0000-0001-6527-1117)

ASESOR:

Dra. Pacheco Gonzales, Ida Blanca (ORCID: 0000-0001-9118-149X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios Por darnos la bendición y oportunidad de seguir adelante con nuestros estudios, a pesar de la difícil situación que afrontaba el País pudimos lograrlo, ya que sin él nada es posible.

En especial a cada una de nuestras familias, por siempre estar ahí brindándonos el apoyo absoluto para lograr las metas propuestas y culminar satisfactoriamente nuestra carrera.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestra docente del curso, por ser una buena profesional, y que, gracias a sus enseñanzas, paciencia y saber orientarnos pudimos culminar nuestra investigación con éxito.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla de expertos.....	13
Tabla 2 Aplicación del instrumento a través del coeficiente	14
Tabla 3 Correlación de clima organizacional y productividad laboral	16
Tabla 4 Correlación de clima organizacional y eficacia laboral	17
Tabla 5 Correlación de clima organizacional y eficiencia laboral	18
Tabla 6 Correlación de variables clima organizacional y desempeño laboral	19
Tabla 7 Clima organizacional	20
Tabla 8 Dimensión productividad laboral	21
Tabla 9 Dimensión eficacia	22
Tabla 10 Dimensión eficiencia laboral.....	23

Índice de figuras

Figura 1 Clima organizacional	20
Figura 2 Dimensión productividad laboral	21
Figura 3 Dimensión eficacia	22

Resumen

El presente estudio permitió identificar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, a la vez, el estudio fue tipo básica, correlacional, enfoque cuantitativo, no experimental – transversal. Que constó de 35 personas en su población y muestra. Se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, se designó 18 preguntas en escala de Likert, 08 para la primera variable y 10 para la segunda variable; las mismas que estuvieron validadas debidamente por profesionales expertos y de esta manera determinar la fiabilidad a través el Alpha de Cronbach, utilizando el estadístico SPSS versión 25 para el procesamiento. Se organizó y midió la correlación empleando Rho de Spearson, cuyos resultados categorizados indicaron la correlación positiva media entre variables con 0.554. Finalmente ayudó a realizar una discusión, conclusión y recomendar lo obtenido en la investigación; lo que concluye que ambas variables estudiadas no sólo guardan relación, sino que tienen una importancia teórica y práctica entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, Chiclayo – 2022.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, productividad laboral.

Abstract

The present study allowed to identify the relationship between organizational climate and work performance in the personnel of the IESTP Juan Mejía Baca, at the same time, the study was basic, correlational, quantitative approach, non-experimental - cross-sectional. Which consisted of 35 people in its population and sample. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, 18 questions were designated on the Likert scale, 08 for the first variable and 10 for the second variable; the same ones that were duly validated by expert professionals and in this way determine the reliability through Cronbach's Alpha, using the SPSS version 25 statistic for processing. The correlation was organized and measured using Spearson's Rho, whose categorized results indicated the average positive correlation between variables with 0.554. Finally, it helped to carry out a discussion, conclusion and recommend what was obtained in the investigation; which concludes that both variables studied are not only related, but also have a theoretical and practical importance between the organizational climate and work performance in the IESTP Juan Mejía Baca, Chiclayo - 2022.

Keywords: Organizational climate, work performance, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Según el estudio de Obeng et al. (2021) el clima organizacional es un tema que, para las instituciones de educación, tanto privadas como públicas tienen mayor importancia, ya que por este medio buscaron implementar estrategias que les permitan ser una institución firme en sus objetivos planteados y competir en el mercado. Asimismo, Lower et al. (2020) manifestaron que las instituciones que implementan un clima organizacional donde aplican evaluaciones constantes sobre estructuras organizacionales y comportamientos de los colaboradores mejoran en el desarrollo de la institución.

En el ámbito internacional, el clima organizacional según Faremi y Jita (2019), concluyeron que abarca una serie de conocimientos y emociones que el colaborador presenta en la institución, por otro lado, Gonzáles et al. (2021) consideraron que consiste en comprender los procesos, el comportamiento humano y estructura dentro de la organización. Asimismo, para Daniëls et al. (2021) indicaron que para que los colaboradores tengan un buen desempeño en la institución deben acceder y adaptarse a los diferentes cambios y finamente según Luqman et al. (2020) concluyeron que estas estrategias se investigaron con la intención de aumentar, optimizar las condiciones y el desempeño laboral en las instituciones.

En el Perú, debido a la pandemia Covid-19, muchas instituciones se han visto afectadas, la mayoría de ellas no mostraron interés sobre el clima organizacional ocasionando que la mayoría de trabajadores muestren desmotivación y un bajo rendimiento. Según Salcedo et al. (2021) mencionaron que dicha crisis afecta en lo económico, político y social y cualquier estudio que se lleve a cabo a una institución posiblemente pueda arrojar resultados negativos de acuerdo a las variables de estudio.

Según Aptitus (2019), el 81% de los colaboradores afirmaron que el clima organizacional es primordial para que exista un buen desempeño laboral y el 19% consideró que esto no repercute en el desarrollo de las actividades. Por otro lado, Zwikael y Meredith (2019) concluyeron que para compensar a los clientes las organizaciones presentan una serie de estrategias orientadas a mejorar los resultados dentro de la organización.

La empresa estudiada pertenece a la Región Lambayeque, el I.E.S.T.P Juan

Mejía Baca cuenta con más de 17 años de experiencia, formando profesionales exitosos, emprendedores, en sus 5 carreras que están al servicio de la comunidad del ámbito regional. El problema se originó al querer conocer por parte del promotor general, como su organización podría verse afectada con respecto al desempeño de sus colaboradores por falta de un buen clima organizacional. Según Vera et al. (2018) manifestaron que la motivación del colaborador en su centro de trabajo va a depender de la percepción del adecuado clima organizacional. Sin embargo, para Li et al. (2020), consideraron la falta de comunicación entre los colaboradores como una de las causas que ocasiona un clima laboral inadecuado y un desempeño y productividad poco favorable para la organización.

Sin embargo, al no realizar el estudio a este problema, las consecuencias serían negativas; según los autores Ko y Kang (2019) refirieron que al no establecer un buen manejo de las estrategias sobre clima organizacional la institución no cumpliría con sus objetivos y por ende el desempeño de los colaboradores sería bajo. Al igual los autores Taştan y Davoudi (2017) opinaron que si los colaboradores presentan un desempeño deficiente generaran que la organización no brinde un buen servicio a los clientes, lo que ocasiona el desprestigio de esta en el mercado; sin embargo, Bohórquez, et al. (2021) manifestaron que la motivación es elemento importante para que los colaboradores realicen un desempeño óptimo.

El estudio de esta investigación tuvo como finalidad evidenciar la interacción que existe entre nuestras variables en los colaboradores, cuyos aportes fueron tomados del artículo de Fernández (2019) donde dio a conocer la preocupación de las empresas sobre el comportamiento de los colaboradores para una gestión institucional adecuada. Asimismo, para la variable clima organizacional se tomó el aporte de Bermejo (2020) y para desempeño laboral se consideró los aportes de Mejía (2017).

La formulación del problema se realizó mediante la pregunta: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca?, de forma específica se plantea las preguntas ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y productividad laboral en el personal del instituto?, ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y eficacia en el personal del instituto? y ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y eficiencia laboral en el personal del instituto?.

Justificación práctica, demostró el resultado que existe entre nuestras variables y la conexión con los colaboradores en un espacio y tiempo, que, de ser positivo, será de gran apoyo y ejecución para las empresas a fin de mejorar el desarrollo de éstas, a través de un mejor clima organizacional y además de generar valor para sus colaboradores. Justificación metodológica, se basó en recolectar información de una manera idónea empleando instrumentos validos mediante encuestas a los colaboradores que se realizó en el mismo tiempo de la investigación, donde clima organizacional tendrá una utilización primordial en el desempeño laboral y Justificación social, consiguió que tanto la institución educativa a investigar y otras empresas que tengan este problema con respecto al valor del clima organizacional, ayuden a mejorar el desempeño de los colaboradores.

Conforme a lo establecido, como objetivo general de esta indagación es identificar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca. Los objetivos específicos fueron determinar la relación entre clima organizacional y productividad laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, determinar la relación entre clima organizacional y eficacia en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, determinar la relación entre clima organizacional y eficiencia laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, diseñar estrategias de clima organizacional para mejorar el desempeño del personal del instituto. La hipótesis general planteada en esta investigación es H_1 : Existe relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.; H_0 : No existe relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.

II. MARCO TEÓRICO

Según los autores Pashanasi et al (2021) en su artículo desempeño laboral en instituciones de educación superior, ejecutó un estudio sistemático con artículos pertenecientes a países de Latinoamérica, cuyo objetivo es estudiar artículos que han sido publicados en base de datos entre los años 2015 - 2021, justificado en argumentos relacionados en desempeño laboral, de los cuales 27 artículos de países latinoamericanos fueron revisados y empleados para su análisis, asimismo, resultó que el tema sobre esta investigación es el trabajo en equipo, que va de la mano con la eficiencia y orientación al logro, lo que concluyó que lo mencionado con anterioridad van a influir y mejorar en el desempeño laboral.

Por otro lado, los autores Rodríguez y Lechuga (2019) en su investigación que se realizó en Colombia tuvo como objetivo evidenciar factores y niveles de desempeño laboral a los educandos de la organización universitaria ITSA. Su metodología fue positiva, descriptiva y no experimental transversal. Se empleó 26 ítems en una escala tipo Likert para el instrumento, la cual fue aplicada a 79 educandos y 5 directivos, con una muestra total de 84 sujetos. Asimismo, cabe mencionar que dichos factores y niveles son habituales en los directivos y poco habituales en los educandos. Como problema se conoció que existe gran debilidad en el desempeño laboral, lo cual es ocasionado debido a la falta de comunicación, esto genera que los docentes estén inconformes. Finalmente se concluye que para mejorar los factores de desempeño en los docentes se debe tener en cuenta la importancia de la motivación la cual va a generar un buen clima y mejoras en el desempeño.

En Ecuador, según los autores León et al. (2018) en su artículo realizado sobre impacto de clima organizacional y desempeño en los docentes, Santa Rosa, tuvo como objetivo identificar el impacto entre ambas variables en una institución, la muestra estuvo conformada por 25 docentes de la institución, se empleó el método econométrico de regresión múltiple y software Stata 14, como resultado principal indicó que el docente va a reflejar un rendimiento laboral óptimo dependiendo del clima organizacional. Se concluye que los directivos deben enfocarse en dar mayor atención tanto en la calidad de infraestructura como instrumentos de aprendizaje para su respectivo desenvolvimiento, lo que conllevará al buen desarrollo de los educandos.

El autor Bermejo (2020), en su investigación en una institución en Guayaquil, Ecuador señaló la correlación entre variables en la institución educativa, para muestra los investigadores consideraron a 60 docentes, utilizaron como instrumento de investigación el cuestionario, el mismo que se validó mediante el alfa de Cronbach del cual se consiguió como resultado un coeficiente de Pearson de 0.698, lo cual muestra la existente correlación en el desempeño de los docentes y el clima generado por el plantel educativo. Después de analizar se determinó que existe fuerte correlación entre las variables estudiadas en la institución educativa.

Por otro lado, a nivel nacional según Rivero (2021) la finalidad de su estudio fue dar a conocer cuánto repercute el clima organizacional en el desempeño laboral en el personal de la escuela de posgrado en una universidad del norte del país, se efectuó un estudio descriptivo, correlacional, no experimental. La información se recolectó a través de una encuesta tipo Likert la cual fue aplicada a 30 colaboradores. Se comprobó que la institución presenta un nivel medio de 50% respecto al clima organizacional y un nivel medio de 50.0%, para desempeño laboral, por lo tanto, para poder optimizar resultados se tiene que hacer algunas modificaciones en lo que refiere a clima laboral. Podemos decir que por momento mantiene un incremento estable y que por lo tanto es positivo. El coeficiente Pearson arrojó un resultado de 0.9897 (relación positiva y directa) con grado de significancia menor al 5% ($p < 0.05$). Finalmente se puede conocer que el clima organizacional contribuye para que el personal administrativo de dicha escuela tenga un adecuado desempeño.

Olivera et al. (2021) en su artículo sobre clima organizacional e influencia sobre el desempeño laboral de la empresa Cotton Life, tuvo como propósito identificar si existe relación entre ambas variables de la empresa, aplicaron la muestra a 80 colaboradores, es un estudio cuantitativo, diseño correlacional, no experimental en el cual aplicaron como instrumento el cuestionario. Asimismo, como resultado principal se logró conocer que la comunicación interna que hay entre los colaboradores y la organización va a conllevar a un resultado positivo en el clima organizacional, por lo que se fijó la existente interacción positiva fuerte entre variables.

Lipa (2020) dio a conocer la relación que existe entre clima laboral y desempeño laboral en la MYPE Voltrailer, Huachipa. Se expuso una serie de

interrogantes que encaminen dicha investigación. Su enfoque fue cuantitativo, se usó la estadística como instrumento para el recojo, procesamiento y análisis de datos. Esta investigación fue tipo básica, simple, correlacional, transversal. Se concluye conociendo la correlación entre variables mediante la prueba estadística, Rho de Spearman 0.772, demostrando, correlación positiva considerable entre variables.

Finalmente, según el autor Mejía (2017) efectuó un estudio correlacional descriptivo cuya finalidad fue establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos del I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017, el cuestionario se aplicó a 38 colaboradores de la institución, donde da a conocer que existe gran deficiencia de clima organizacional en relación a clima laboral. Por lo tanto, se recomienda poner en práctica ciertas acciones para optimizar la motivación laboral la cual va a permitir un mejor desempeño y mejoras en los resultados.

Asimismo, con el fin de indagar más sobre las variables de estudio, se buscó información acerca de la variable clima organizacional donde Pariona et al. (2021) la define como el conjunto de elementos de las cuales está constituida una organización, ya sea por procesos, conducta individual o grupal y estructural, y a través de esto se enfoca a generar un buen clima laboral entre los colaboradores.

Calizaya y Bellido (2020), manifestaron que el clima organizacional resulta de todas aquellas reacciones, percepciones, por parte de los colaboradores en su centro de trabajo, el cual genera diferentes actitudes debido a que cada colaborador tiene costumbres y valores diferentes, por lo tanto de ello va a depender el nivel de satisfacción, grado de productividad y la adaptación a las diferentes situaciones del entorno, es por ello que la empresa debe promover una buena convivencia y de esta manera alcanzar los objetivos planeados mediante el trabajo en equipo.

Para la autora Paredes (2021) quien manifestó que, a mayor grado de motivación, mayor será el grado de un clima satisfactorio, ya que, si ocurre lo contrario, generará la desmotivación y bajo compromiso de los colaboradores. Finalmente, según definición Pereira y Solís (2019), indicó que clima organizacional en instituciones es una condición en que está conformada por personas responsables, asimismo el que lidera tiene la responsabilidad de llegar a la misión de la institución, asimismo nos dice que el líder debe implementar estrategias que

permita mejorar los procesos en la institución y de esta manera alcanzar los logros y metas en el personal.

Dimensiones de clima organizacional, Bermejo (2020), indicó que se mide teniendo en cuenta 3 dimensiones: Estilo de liderazgo, comprende la relación de los colaboradores y líderes dentro y fuera de la organización, para ello se deben evaluar si son o no buenos líderes, si promueven actitudes positivas entre los colaboradores y sobre todo si tienen la capacidad para solucionar algún suceso que se presente (Chata, 2019).

Relaciones interpersonales, resalta que para la interacción existen muchos espacios lo cual permite una buena relación entre los colaboradores y aumenta la participación de los superiores para resolver conflictos, dando lugar a que obtengan mayor conocimiento e identifiquen las necesidades de la organización (Arias et al., 2018).

Motivación, es el nivel en el que los colaboradores se esfuerzan y se comprometen a realizar sus funciones de una forma adecuada, por ello es indispensable tener en cuenta el tiempo que los colaboradores llevan trabajando y que su motivación y conducta va a ser buena si reciben una justa remuneración (Murrieta et al., 2019).

La importancia del clima organizacional, según Chirinos et al. (2018) permanece en el área donde los colaboradores desempeñan sus funciones, por ello es fundamental que la organización tenga como prioridad estudiar y conocer aquellos elementos que repercuten en el comportamiento de los colaboradores, ya que dichos elementos van a contribuir en el desempeño, productividad y servicios que la organización brinde.

Dentro de las características de clima organizacional, Eskenazi (2021) indicó que tiene ciertas características las cuales crean estabilidad y generan un adecuado comportamiento por parte de los colaboradores. La forma en la que se comportan los colaboradores en la organización no varía únicamente de sus caracteres individuales; sino también de los estímulos que perciben en su centro de trabajo denominados factores intrínsecos como: clima de trabajo, motivación, satisfacción, actitudes; dichos factores son los que determinan su rendimiento, comportamiento y productividad. Así mismo el autor da a conocer que no solo va a influir en su productividad y calidad de trabajo; sino también en su satisfacción y

emoción.

En cuanto a las teorías del desempeño laboral, según Bustos (2019), la teoría bifactorial de Herzberg, indica que del nivel de satisfacción que los trabajadores sienten en la organización va a depender su desempeño, por ende, cabe mencionar que su reacción en el trabajo va a depender de lo que perciben. Mahadevan y Yap (2019), indicaron que es de suma importancia que los colaboradores muestren actitudes positivas, para ello las organizaciones deberán no solo facilitar los recursos necesarios, sino también reconocer el buen rendimiento que muestran los colaboradores lo cual además de generar una serie de beneficios va a lograr un buen cumplimiento de sus funciones.

Medina (2017), define al desempeño laboral como la fortaleza que tienen los colaboradores para la ejecución de las diferentes actividades dentro de la organización, debido a ello es fundamental contar con colaboradores comprometidos, motivados y con un alto nivel de satisfacción, lo que va a permitir mejorar, promover, cumplir metas y alcanzar los objetivos trazados.

En cuanto a la importancia del desempeño laboral, según López y Villacís (2018) en toda organización que brinda algún servicio el elemento humano es primordial, a través del desempeño de los colaboradores se va a lograr mejoras en los resultados, especialmente porque es el desempeño de los colaboradores una herramienta fundamental la cual conlleva al éxito o fracaso de la organización. Cabe resaltar que para que los colaboradores tengan un buen desempeño deberán recibir los recursos necesarios por parte de la institución, lo cual además de generar una serie de beneficios va a lograr un buen cumplimiento de sus funciones.

En cuanto a las características del desempeño laboral, para Flores (2018), las define considerando las habilidades y talento de las personas. Adaptabilidad: la cual va a permitir mantener compromiso y seguridad. Comunicación: consiste en las opiniones positivas que se dan de manera grupal o individual. Iniciativa: se dice que es lo que va a permitir contribuir en el resultado de los objetivos de forma rápida teniendo en cuenta las circunstancias. Conocimiento: se basa al nivel de conocimientos que obtienen las personas para realizar sus funciones en su puesto de trabajo. Trabajo en equipo: consiste en realizar trabajos en grupo y de esta manera alcanzar las metas trazadas por la organización. Perfeccionamiento de talentos: se basa en estar aptos para emplear los conocimientos y obtener un

desarrollo positivo.

Mejía (2017), dio a conocer 3 dimensiones para medir el desempeño laboral: productividad laboral, es aquella que se relaciona midiendo el desempeño o los bienes que produce el colaborador en su organización en un determinado tiempo, lo cual involucra mejorar el proceso productivo, el crecimiento y desarrollo de la organización (Villena, 2018). Eficacia, en la actualidad el factor que más se busca en toda organización, es hacer las cosas de la manera más adecuada posible, mejor dicho, realizar de forma correcta las funciones con las que se va a conseguir mejorar el desempeño y lograr el resultado deseado por la organización (Oseda, 2020). Eficiencia laboral, se precisa como el correcto uso de los diferentes recursos que facilita la organización para que los colaboradores puedan realizar sus actividades de la mejor manera posible y mejorar su rendimiento (Flores, 2020).

III. METODOLOGÍA

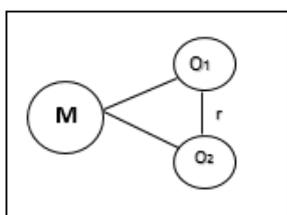
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Básica, se extendió y amplió con entendimiento con conexión a las teorías, Hernández et al. (2014) expusieron, que es aumentar la noción con respecto a los principios. También sabemos que el estudio es cuantitativo pues se empleó la recolección de datos como método de encuestas y esto se tradujo en una operación estadística que se empleó al personal de la institución, (Maja y Tjaša, 2021).

Diseño de investigación

No experimental, para lo cual se empleó sin la manipulación deliberada de sus variables y se visualizó lo que estaba ocurriendo en la institución para después realizar el análisis respectivo. Según Mancha et al. (2021), indicaron que a su vez es transversal, ya que la información recopilada se da en periodo único. Fue correlacional ya que relacionó las variables. Para Hernández et al. (2014) señalaron, como agrupación de dos o más variables en una perspectiva particular y por último Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) manifestaron, que es descriptivo ya que busca detallar la recopilación, características y rasgos significativos la cual nos va a permitir ver de manera óptima la situación del objeto de estudio. El esquema del diseño de investigación fue:



Donde:

M: Muestra de trabajadores de la Institución técnica.

O1: Clima organizacional

O2: Desempeño laboral

r: Capacidad de relación entre variables.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual:

Variable 1: Clima organizacional

Son aquellas reacciones, percepciones, por parte de los colaboradores en su centro de trabajo, el cual genera diferentes actitudes debido a que cada colaborador tiene costumbres y valores diferentes, por lo tanto de ello va a depender el nivel de satisfacción, grado de productividad y la adaptación a las diferentes situaciones del entorno, por lo tanto la empresa debe promover una buena convivencia y de esta manera alcanzar los objetivos planeados mediante el trabajo en equipo (Bermejo, 2020).

Variable 2: Desempeño laboral

Es la fortaleza que tienen los colaboradores para la ejecución de las diferentes actividades, debido a ello es fundamental contar con colaboradores comprometidos, motivados y con un alto nivel de satisfacción, lo que va a permitir mejorar, promover, cumplir metas y lograr los objetivos trazados de la organización (Mejía, 2017).

Definición Operacional

La presente variable estuvo conformada por una muestra de 35 colaboradores entre personal administrativo y docentes. Se consideró las dimensiones de Bermejo (2020) y Mejía (2017). La encuesta se usó como técnica de medición y el cuestionario como instrumento, conformado Clima organizacional por 08 ítems y Desempeño Laboral por 10 Ítems. Para analizar los resultados se empleó la escala tipo Likert, utilizando la estadística descriptiva cuyos datos se ingresaron al sistema SPSS V25; para ser comparados con trabajos previos y teorías.

Indicadores

Para clima organizacional las dimensiones estilos de liderazgo se trabajó con los indicadores: liderazgo carismático y liderazgo motivacional; relacionales interpersonales con los indicadores: comunicación, comprensión y respeto y por

último motivación que se aplicará los indicadores de autonomía, participación y ambiente.

Para desempeño laboral las dimensiones productividad laboral se empleó los indicadores: eficiencia del trabajador, nivel de producción del personal y cumplimiento de las metas del trabajador; eficacia se empleó los indicadores percepción del nivel de calidad de trabajo, cumplimiento de las tareas asignadas y conocimiento dentro del puesto de trabajo y finalmente la dimensión eficiencia laboral se trabajó con los indicadores responsabilidad del personal, liderazgo y cooperación en el centro de trabajo y nivel de adaptabilidad del trabajador.

Escala de medición

Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Se conformó por colaboradores los cuales forman parte de la Institución Educativa Juan Mejía Baca un total de 38 colaboradores. Asimismo, Niño (2019), señaló debe estar conformado por componentes de la investigación, teniendo en cuenta lo siguiente: criterios de exclusión: servicios y seguridad; y criterios de inclusión: administrativo, docentes de las diferentes carreras y personal de marketing.

Muestra

Estuvo asignada para 35 trabajadores de la institución, según Fernández, et al. (2022) comentó que es un subconjunto donde el resultado obtenido es aceptado por la población.

Muestreo

Según lo manifestado por medio de un aporte por Macías et al. (2021), manifestaron que será aplicada de manera censal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta, para Lower et al. (2020) manifestaron que se desarrolla mediante un cuestionario que está dirigido solo a personas y se usan para la selección de datos.

Instrumento

Se utilizó el cuestionario para la recopilación de datos mediante preguntas a un grupo de personas sobre un tema de interés, el cual es utilizado para investigaciones cuantitativas (Montoya et. at., 2017).

Validez

Para la validación del cuestionario se empleó los criterios de tres expertos en Administración. Se realizó mediante los criterios expuestos por especialistas en la materia buscando definiciones más exactas sobre nuestras variables objeto de estudio para ser entendida y medida.

Tabla 1

Tabla de expertos

Experto	Especialidad
Mg. Flor de María Granados Delgado	Administración
Mg. Xavier Avellaneda Toro	Administración
Mg. Abraham Yovera García	Administración

Confiabilidad

Fue mediante el análisis del coeficiente alfa de Cronbach. Según Luna y Dávila (2021) definieron que la confiabilidad cambia de acuerdo con el número de indicadores y este de comprueba al calcular.

Tabla 2*Aplicación del instrumento a través del coeficiente*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
Cuestionario Clima Organizacional	0.826	Bueno
Cuestionario Desempeño Laboral	0.832	Bueno

3.5 Procedimientos

Pedraza (2020), sostuvo que es el conjunto de procedimientos y recursos que van a ser utilizados para la investigación. En esta etapa se identificó el problema que presenta la institución, definiendo nuestras variables y posteriormente planteando nuestros objetivos e hipótesis que sirvió para dar una posible solución a la institución, contando con la autorización del Director General. Para llevar a cabo esta investigación se optó por analizar argumentos de diferentes autores los cuales dieron a conocer la importancia de ambas variables, para ello se utilizó la recolección de información requerida del lugar donde se efectuó el estudio, conformado por una población y eligiendo la muestra a estudiar; posteriormente se optó por elegir la técnica para la recolección de datos, las mismas que fueron aprobados por especialistas en la investigación, aplicando finalmente la encuesta elaborada como instrumento al personal de la institución educativa, la cual se realizó de manera virtual mediante el software Google Forms (<https://forms.gle/RaKWEEuifNuhm3Hm9>).

3.6 Método de análisis de datos

Comprobó que las hipótesis den contestación a las interrogantes del estudio o problema que se ha formulado. Por su parte Guijaja (2019), comentó que es la acumulación de datos de cada colaborador encuestado en la institución para posteriormente ser calculados. Esto se realizó aplicando una escala Likert desarrollada como respuestas de un valor más alto a un valor más bajo, especificando un valor más bajo (totalmente en desacuerdo) y un valor más alto (totalmente de acuerdo). El programa SPSS versión 25 se empleó para obtener resultados que posteriormente fueron analizados, lo que permitió ver la concordancia entregada de las dos variables.

3.7 Aspectos éticos

Taştan y Davoudi (2017), señalaron que el estudio que se realizó se debe basar en inconvenientes de tipo social, empresarial, financiero y económico, contribuyendo a la empresa y a la sociedad. Entre ellos se consideró los siguientes: Confidencialidad, al personal que se le realizó la encuesta, se le comunicó que se salvaguardará la identidad como informador único del estudio, así mismo se le informó al director académico que la investigación será exclusiva para fines del estudio de la institución.

Consentimiento informado, se consiguió la autorización de la Institución superior para que se aplique las encuestas, lo que nos permitió informar de manera confiable al personal sobre el estudio y su valioso apoyo para el llenado correcto de las encuestas. Observación participante., se aplicó el instrumento al personal de la institución técnica, en la cual los investigadores lograron tener confianza, responsabilidad y ética para con los resultados obtenidos, tomando en cuenta sus opiniones logrando de esta manera resultados óptimos para la mejora de la investigación.

IV. RESULTADOS

Posteriormente, se muestra lo encontrados a través del cuestionario que se aplicó mediante la encuesta en la institución educativa, la cual dará respuesta a al tema de investigación.

Estadística inferencial

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre clima organizacional y productividad laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.

H₁: Existe una relación significativa de clima organizacional y productividad laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.

H₀: No existe una relación significativa de clima organizacional y productividad laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.

Tabla 3

Correlación de clima organizacional y productividad laboral

		Clima organizacional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.554**
		N	35
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	0.554**
	Sig. (bilateral)	1.000	
	N	35	

Nota: Se evidencia que el coeficiente Rho de Spearman nos da 0.554, a través del baremo de estimación, los autores Sampieri y Collado (1998) confirman la existencia de una correlación positiva considerable. Lo que señala que, a mejor clima organizacional, productividad laboral será propicio. Se alcanzó una puntuación Sig. bilateral de 0.001, la misma que es menor a 0.05. H₀ rechazado y

H₁ aceptado. Según el análisis realizado en la institución, este debe promover el clima organizacional y maximizar la productividad laboral.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre clima organizacional y eficacia en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.

H₁: Existe una relación significativa de clima organizacional y eficacia en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.

H₀: No existe una relación significativa de clima organizacional y eficacia en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.

Tabla 4

Correlación de clima organizacional y eficacia laboral

		Clima	
		organizacional	Eficacia laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente	1.000
		de correlación	0.509**
	Eficacia laboral	Sig. (bilateral)	0.000
		N	35
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente	0.509**
		de correlación	1.000
	Eficacia laboral	Sig. (bilateral)	0.002
		N	35

Nota: Se evidencia que el coeficiente Rho de Spearman nos da 0.509, a través del baremo de estimación, los autores Sampieri & Collado (1998) confirman la existencia de una correlación positiva media. Lo que muestra a mejor clima organizacional, la eficacia laboral será la adecuada. Se alcanzó una puntuación Sig bilateral de 0,002, la misma que es menor a 0.05. H₀ rechazado y H₁ aceptado. Conforme con el análisis realizado en la institución debe intensificar el clima organizacional con la intención de maximizar la eficacia en el personal.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre clima organizacional y eficiencia laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.

H₁: Existe una relación significativa de clima organizacional y eficiencia laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.

H₀: No existe una relación significativa de clima organizacional y eficiencia laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.

Tabla 5

Correlación de clima organizacional y eficiencia laboral

		Clima	
		organizacional	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.796**
	Eficiencia laboral	N	35
		Coeficiente de correlación	0.796**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	0.000
		35	35

Nota: Se evidencia que el coeficiente Rho de Spearman nos da 0.796, a través del baremo de estimación, los autores Sampieri & Collado (1998) confirman la existencia de una correlación positiva muy fuerte. Lo que manifiesta la existencia de una relación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral. Alcanzó una puntuación Sig. bilateral de 0.000, la misma que es menor a 0.05. H₀ rechazado y H₁ aceptado. De acuerdo con el análisis realizado en la institución educativa debe intensificar el clima organizacional con la finalidad de regenerar mejoras en la eficiencia laboral en el personal.

Objetivo general

Identificar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.

H₁: Existe relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.

H₀: No existe relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.

Tabla 6

Correlación de variables clima organizacional y desempeño laboral

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.484**
		N	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.484**
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	35

Nota: Se evidencia que el coeficiente Rho de Spearman nos da 0.484, a través del baremo de estimación, los autores Sampieri & Collado (1998) confirman la existencia de una correlación positiva media. Señalando que, a excelente clima organizacional, el desempeño laboral será el adecuado. Se alcanzó una puntuación Sig. bilateral de 0,003, la misma que es menor a 0.05. H₀ rechazado y H₁ aceptado. Según el estudio, la institución debe intensificar el clima organizacional con la intención de generar mejoras al desempeño laboral, debido a que existe aún un porcentaje considerable que se muestra indiferente con los objetivos y metas.

Análisis descriptivo

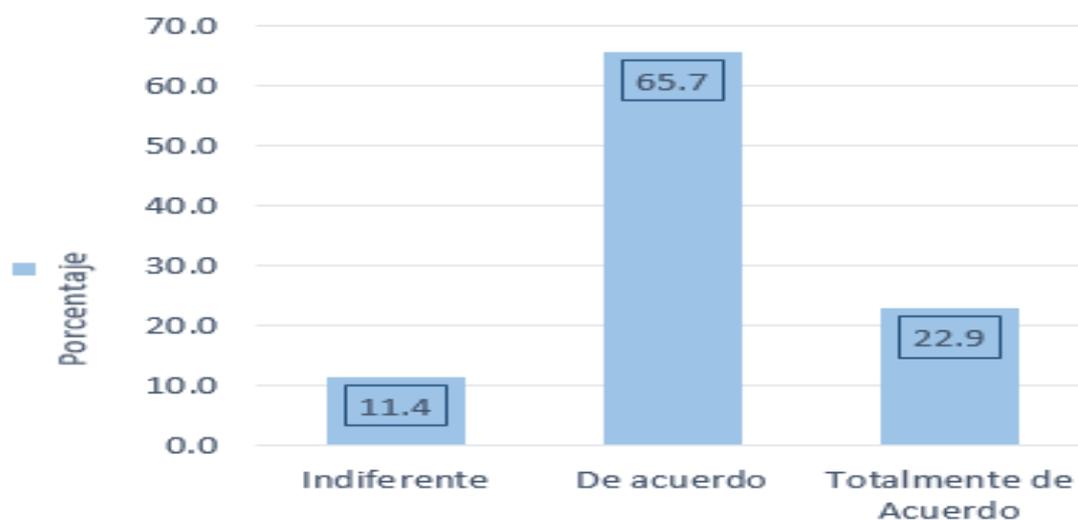
Tabla 7

Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Indiferente	4	11.4	11.4	11.4
	De acuerdo	23	65.7	65.7	77.1
Válido	Totalmente de acuerdo	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Figura 1

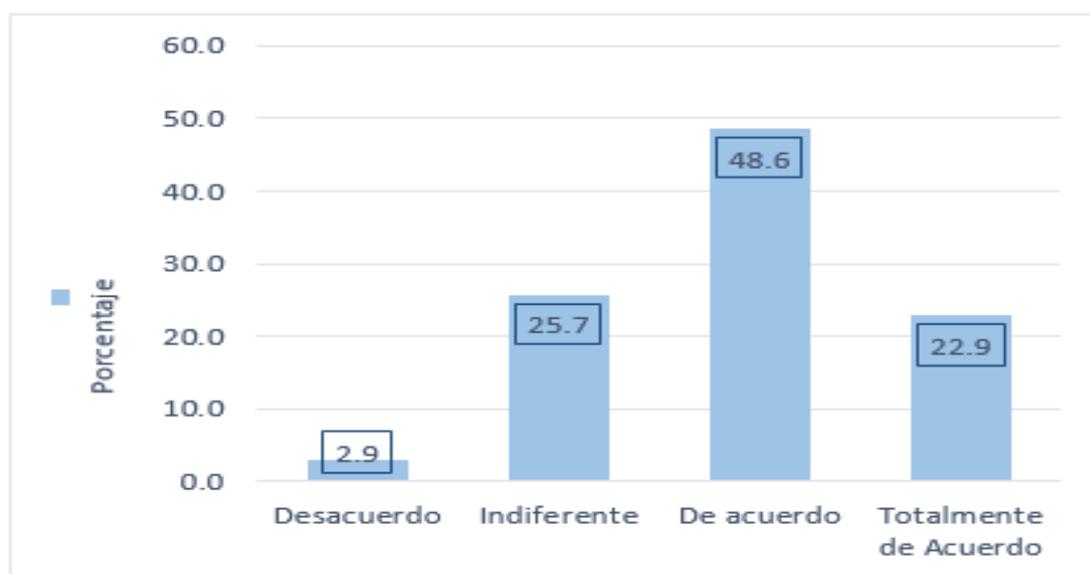
Clima organizacional



El nivel de clima organizacional, de los 35 colaboradores que respondieron la encuesta, el 22.9% (8) se encuentran totalmente de acuerdo, el 65.7% (23) están de acuerdo, mientras que el 11.4% (4) se muestra indiferente, como se puede apreciar la mayoría de los trabajadores refieren que los directivos del plantel poseen habilidades como estilos de liderazgo, relaciones interpersonales y motivación que influyen de manera positiva en los trabajadores. Por lo que podemos deducir que el instituto viene mejorando de forma adecuada su clima organizacional en la institución.

Tabla 8*Dimensión productividad laboral*

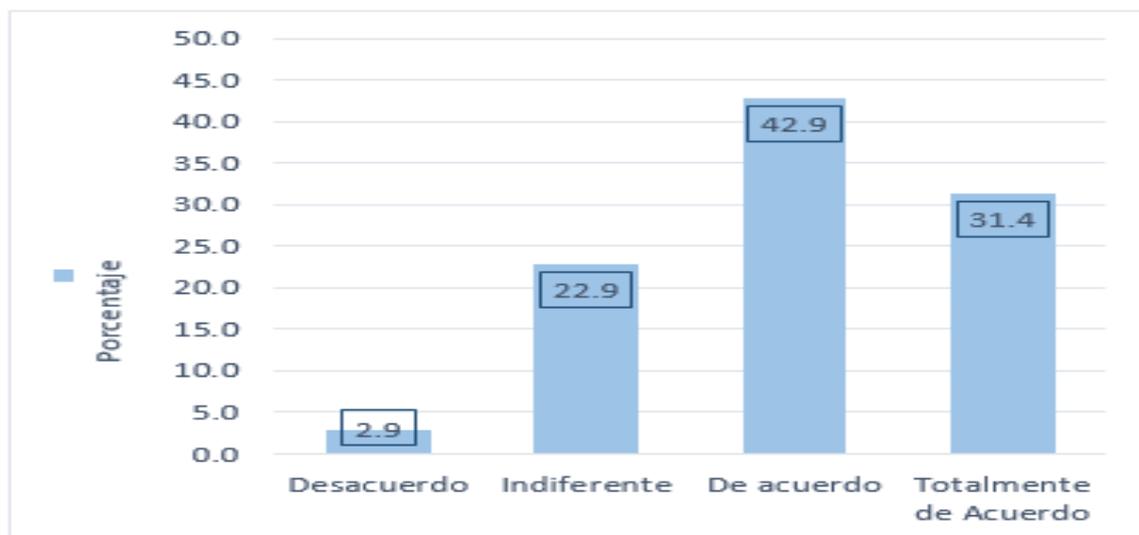
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Desacuerdo	1	2.9	2.9	2.9
	Indiferente	9	25.7	25.7	28.6
Válido	De acuerdo	17	48.6	48.6	77.1
	Totalmente de acuerdo	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Figura 2*Dimensión productividad laboral*

La figura muestra que a nivel de la dimensión productividad laboral, de los 35 encuestados el 22.9% (8) se encuentran totalmente de acuerdo, 48.6% (17) de acuerdo, 25.7% (9) se muestra indiferente y el 2.9% (1) en desacuerdo, como se puede apreciar la mayoría de los trabajadores manifestaron que poseen capacidades adecuadas para el logro de metas, alcanzando los objetivos de la institución. Por lo que podemos deducir que el instituto debe mejorar la productividad laboral con la finalidad de nivelar el porcentaje que se muestra indiferente.

Tabla 9*Dimensión eficacia*

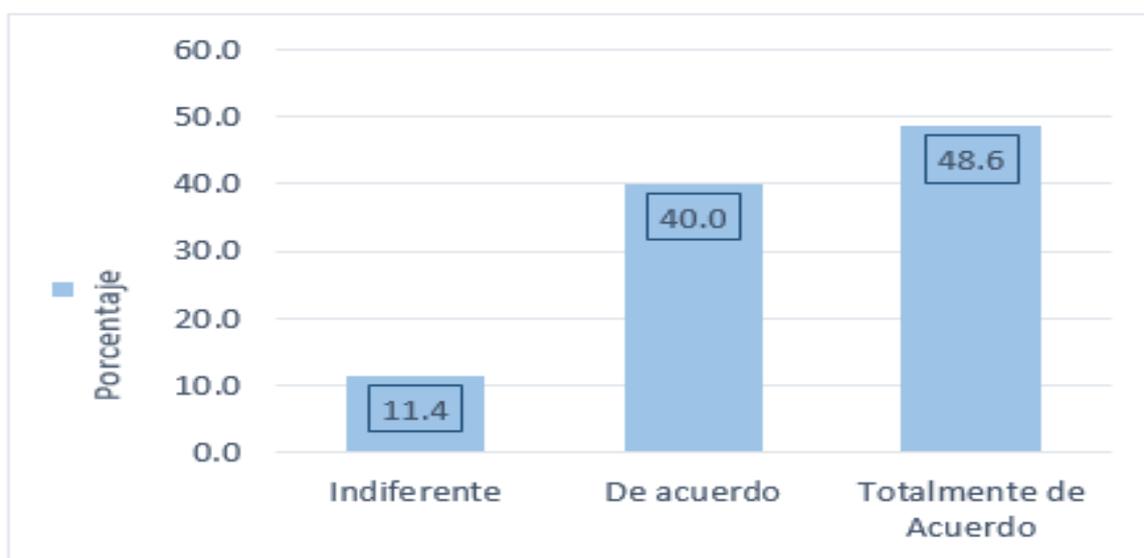
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Desacuerdo	1	2.9	2.9	2.9
	Indiferente	8	22.9	22.9	25.7
Válido	De acuerdo	15	42.9	42.9	68.6
	Totalmente de Acuerdo	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Figura 3*Dimensión eficacia*

La figura muestra que a nivel de la dimensión eficacia, de los 35 encuestados el 31.4% (11) se encuentran totalmente de acuerdo, 42.9% (15) de acuerdo, 22.9% (8) se muestra indiferente, mientras el 2.9% (1) en desacuerdo, como se puede apreciar gran parte de colaboradores manifestaron que ejecutan las tareas asignadas de manera oportuna para la institución. Por lo que podemos deducir que el instituto debe reforzar el nivel de la eficacia de los colaboradores, con la finalidad de nivelar el porcentaje que se muestra indiferente.

Tabla 10*Dimensión eficiencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	11.4	11.4	11.4
	De acuerdo	14	40.0	40.9	51.4
	Totalmente de Acuerdo	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Figura 4*Dimensión eficiencia laboral*

La figura señala a nivel de la dimensión eficiencia laboral, de los 35 encuestados el 48.6% (17) se encuentra totalmente de acuerdo, 40.0% (14) de acuerdo, mientras el 11.4% (4) se muestra indiferente, como se puede apreciar la mayoría mostraron que existe responsabilidad del personal para la ejecución de las actividades dadas dentro de la institución. Por lo que podemos deducir que el instituto viene mejorado la eficiencia laboral de los colaboradores, al mostrarse un bajo porcentaje que manifiesta su indiferencia.

V. DISCUSIÓN

Seguidamente se discutirán los resultados encontrados en nuestro estudio, los cuales se contrastan con las teorías y tesis de investigación de acuerdo a nuestro estudio. Objetivo general: identificar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca. En los resultados que muestra la Tabla 6 se constata un nivel de correlación positiva media ($r=0,484$) entre variables, reflejando que se debe intensificar el Clima organizacional en la institución cuya finalidad es generar mejoras en el Desempeño Laboral, debido a que la orientación de la institución, es que dicha relación sea óptima para que se contribuya con los objetivos y metas.

Resultados que al ser comparados con lo encontrado por Pereira y Solís (2019) en su investigación factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educativas de San Carlos, Venezuela), que concluyó que dentro de las empresas se generan diferentes tipos de clima organizacional ya que cada colaborador tiene costumbres y valores diferentes es por ello que la empresa debe promover una buena convivencia y de esta manera alcanzar los objetivos planeados mediante el trabajo en equipo.

Asimismo, para Mejía (2017), quien en su estudio correlacional descriptivo cuya finalidad es establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos del I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017, recomendó poner en práctica ciertas acciones para optimizar la motivación laboral la cual va a permitir un mejor desempeño y mejoras en los resultados. Con esto podemos decir que para que haya un buen clima organizacional debe promoverse una adecuada convivencia laboral y el trabajo en equipo, asimismo poner en práctica ciertas acciones que van a permitir un mejor desempeño y mejoras.

Estos resultados se condicen con los obtenidos por Olivera et al. (2021), que da a conocer la comunicación interna que hay entre los colaboradores y la organización va a conllevar a un resultado positivo en el clima organizacional, por lo que se fijó la existente interacción positiva fuerte entre variables en su investigación cuyas dimensiones destacan liderazgo, comunicación y motivación lo que va a conllevar a un resultado positivo en el clima organizacional, por lo que se fijó que la existencia de una interacción positiva fuerte.

En respuesta al objetivo específico 1: determinar la relación entre clima organizacional y productividad laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca. La Tabla 3 muestra resultados en la que se constata un nivel de correlación positiva considerable ($r=0,554$) entre variable y dimensión. Los datos encontrados en la investigación de Calizaya y Bellido (2020), en su tesis clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa, dedujeron que la confluencia de reacciones y percepciones por parte de los colaboradores en un centro laboral es resultado del clima organizacional, el cual repercute en las distintas actitudes que estos tengan en su nivel de productividad laboral y adaptación a las diversas circunstancias que se generen en el entorno.

Asimismo, para Li et al. (2020), en su tesis Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers, children and youth services consideraron que la falta de comunicación entre los colaboradores es lo que ocasiona un clima laboral inadecuado y un desempeño y productividad poco favorable para la organización. Lo que confirma que el clima organizacional repercute en el rendimiento del colaborador en la institución, y la forma en que este perciba dicho clima determinara su influencia positiva o negativa en su nivel de productividad. Por ello es fundamental que la organización tenga como prioridad estudiar y conocer aquellos elementos que repercuten en el comportamiento de los colaboradores, ya que dichos elementos van a contribuir en el desempeño, productividad y servicios que la organización brinde.

Según Villena (2018), para quien la productividad laboral, es aquella que se relaciona midiendo el desempeño o los bienes que produce el colaborador en la organización en un determinado tiempo, lo cual Involucra mejorar el proceso productivo, el crecimiento y desarrollo de la organización. Por consiguiente, la productividad laboral será propicia para el trabajador si el clima organizacional es el adecuado. Por ello es recomendable realizar capacitaciones que ayuden al progreso del personal, garanticen una buena productividad e impulsen al crecimiento de la organización.

En respuesta al objetivo específico 2: determinar la relación entre clima organizacional y eficacia en el personal del IESTP Juan Mejía Baca. Según el objetivo específico. La Tabla 4 muestra resultados en la que se constata un nivel de correlación positiva media ($r=0,509$) entre variable y dimensión. Se contrasta con Oseda (2020), en su investigación Empowerment y desempeño laboral en los colaboradores de una universidad privada del Cono Norte, en la cual concluyó que la eficacia, es el factor que más se busca en toda organización, es hacer las cosas de la manera más adecuada posible, mejor dicho, realizar de forma correcta las funciones con las que se va a conseguir mejorar el desempeño y lograr el resultado deseado por la organización. Lo señalado afirma que el clima organizacional tal como se aprecia en la actualidad influye regularmente en la eficacia del personal, por lo que los directivos deben enfocarse en dar mayor atención a instrumentos de aprendizaje lo que conlleva a un respectivo desenvolvimiento y desarrollo en los colaboradores.

Por tal motivo Medina (2017), define al desempeño laboral como la fortaleza que tienen los colaboradores para la ejecución de las diferentes actividades dentro de la organización, debido a ello es fundamental contar con colaboradores comprometidos, motivados y con un alto nivel de satisfacción, lo que va a permitir mejorar, promover, cumplir metas y alcanzar los objetivos. En efecto los objetivos alcanzados por los colaboradores representan la eficacia del personal que suma al logro de metas planteadas por la organización. Conseguir la eficacia, debe ser una de las principales aspiraciones que debe tener toda institución, para ello es fundamental que los colaboradores estén en constante capacitación y de esta manera se sientan motivados, comprometidos y realicen sus funciones con responsabilidad.

En respuesta al objetivo específico 3: determinar la relación entre clima organizacional y eficiencia laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca. Según el objetivo específico, la Tabla 5 muestra resultados en la que se constata un nivel de correlación positiva muy fuerte ($r=0,796$) entre variable y dimensión. Se sustenta en lo señalado por Mahadevan y Yap (2019), en su investigación Impact of training methods on employee performance in a direct selling organization, Malaysia, determinaron que es fundamental que los colaboradores muestren actitudes positivas, para ello las organizaciones deberán no solo facilitar los medios

elementales para la ejecución de sus actividades, sino también reconocer su buen rendimiento, lo cual además de generar una serie de beneficios va a lograr eficiencia en sus labores.

Por otro lado, Pashanasi et al (2021) en su artículo desempeño laboral en instituciones de educación superior, determinaron en esta investigación que el trabajo en equipo, va de la mano con la eficiencia y orientación al logro, concluyendo que lo mencionado con anterioridad va a influir y mejorar el desempeño laboral. Esto manifiesta que el clima organizacional repercute positivamente en la eficiencia laboral, esto permite en los colaboradores un adecuado uso de los recursos brindados para sus labores y que estos puedan cumplir con los objetivos establecidos por la institución, esto ayudará a que los colaboradores realicen y cumplan con sus funciones de manera inteligente, optimizando el tiempo en la ejecución de las tareas asignadas. Se condice con Flores (2020), en su principio define eficiencia laboral, como la correcta utilización de los diferentes recursos que facilita la organización para que los colaboradores puedan realizar sus actividades de la mejor manera posible y mejorar su rendimiento.

VI. CONCLUSIONES

1. En lo referido a la identificación de la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, objeto de estudio de la presente investigación, se ha identificado que, de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman el grado de correlación es de 0.484, lo que significa, que existe una correlación positiva media entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Se acepta la hipótesis alterna, debido a que la significancia bilateral es menor a 0,05, determinando una correlación directa de las variables. De esta manera se corrobora con lo mencionado por investigaciones previas debe promoverse una adecuada convivencia laboral lo cual conlleva a un mejor desempeño del personal en una institución. De los resultados obtenidos el mayor porcentaje (65.7%) se muestra de acuerdo en que los directivos del plantel poseen habilidades que puedan influir de manera positiva en los trabajadores, por lo que, demuestra con la teoría que el un buen estilo de liderazgo redundará en una mejor percepción del clima organizacional que permitirá un incremento en el buen desempeño laboral.
2. En lo referido a determinar la relación entre clima organizacional y productividad laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, se ha podido determinar que, de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman el grado de correlación es de 0.554, lo que significa, de acuerdo al baremo de la correlación de Spearman existe una correlación positiva considerable entre clima organizacional y productividad laboral. De los resultados obtenidos el mayor porcentaje (48.6%) se muestra de acuerdo en que las habilidades obtenidas por los colaboradores permiten ejecutar de manera adecuada el cumplimiento y mejoras de su desempeño en la institución. Se presentan aun debilidades, pues tal como se contrasta con la teoría, la mejora del proceso productivo se ve representada en el trabajo desempeñado versus los bienes utilizados, lo cual se plasma en la productividad del trabajador.
3. Con respecto a determinar la relación entre clima organizacional y eficacia

laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, se ha podido determinar que, de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman el grado de correlación es de 0.509, lo que significa, de acuerdo al baremo de la correlación de Spearman existe una correlación positiva media entre las variables clima organizacional y eficacia laboral. De los resultados obtenidos el mayor porcentaje (42.9%) se muestra de acuerdo en cuanto al cumplimiento de funciones dentro de la institución. Según investigaciones de diferentes autores, lo que más se busca en una organización es eficacia en la teoría y en la práctica con respecto de sus colaboradores; pero ello depende de factores como la motivación, compromiso y nivel de satisfacción.

4. En lo referido a determinar la relación entre clima organizacional y eficiencia laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, se ha podido determinar que, de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman el grado de correlación es de 0.796, lo que significa, de acuerdo al baremo de la correlación de Spearman existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables clima organizacional y eficiencia laboral. De los resultados obtenidos el mayor porcentaje (48.6%) se muestra de acuerdo en estar comprometidos con las diferentes actividades de la institución. Por lo tanto, según las teorías contrastadas nos dicen que el compromiso que los colaboradores demuestran dependerá de los medios que tengan para realizar de la mejor forma posible sus labores lo que repercutirá en su eficiencia.

VII. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo con los resultados de la investigación el director del IESTP Juan Mejía Baca debe considerar impulsar nuevas estrategias de clima organizacional, ya que si bien es cierto es un factor clave que las nuevas organizaciones buscan hoy en día. Una de ellas sería reconocer el logro a los mejores colaboradores, otorgando un certificado de felicitaciones, el cual puede llevarse a cabo una vez al año junto con el compartir por fiestas navideñas que realiza la institución. Esto permitirá la estimulación de los colaboradores y ayudará a mejorar la respuesta en su desempeño laboral.
2. Para mejorar la productividad laboral de los colaboradores del IESTP Juan Mejía Baca se debe implementar programas de capacitaciones cognitivas por áreas tales como: marketing y herramientas digitales, lo que permitirá contar con colaboradores comprometidos a fortalecer sus habilidades, la flexibilidad mental, comunicación, pensamiento crítico y la organización laboral y de esta manera desarrollar sus funciones promoviendo la productividad y acertar ideas conforme al área de trabajo,
3. Promover la eficacia laboral de los colaboradores del IESTP Juan Mejía Baca implica que el director de dicha institución plantee estrategias novedosas de clima organizacional que faciliten y generen accesibilidad en la comunicación con sus colaboradores mediante una capacitación anual para fortalecer las relaciones interpersonales, que sería manejo de tiempo. Lo que ayudará a cumplir los resultados esperados por la institución manteniendo la eficacia en el puesto de trabajo.
4. Para mejorar la eficiencia laboral de los colaboradores del IESTP Juan Mejía Baca debe promoverse capacitaciones de liderazgo y cooperación en el centro de trabajo para los líderes de cada área de la institución, con el fin de adquirir nuevas habilidades para satisfacer las necesidades en el mercado cambiante y tener éxito.

REFERENCIAS

- Arias, W., Lazo, J., y Quintana, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2), 81-89. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v21i2.15606>
- Bermejo, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil – 2019* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48872>
- Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V., y Benavides, A. (2021). *Motivation and job performance: human capital as a key factor for organizational success. In Congress in Sustainability, Energy and City.* 291–302 http://dx.doi.org/10.1007/978-3-031-11295-9_21
- Bustos, D. (2019). *La comunicación asertiva como determinante en la optimización del clima organizacional de la Institución Educativa - Tumbes* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42860>
- Calizaya, J., y Bellido, R. (2020). *Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. Revista De Psicología*, 9(3), 37–55. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>
- Chata, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA Puno*, 8(2), 1093-1105. <https://doi.org/10.26788/riepg.v8i2.973>
- Chirinos, Y., Meriño, V., y Martínez, C. (2018). *The organizational climate in sustainable entrepreneurship.* <https://acortar.link/SzSZWg>
- Daniëls, E., Muyters, G., y Hondeghem, A. (2021). Leadership training and organizational learning climate: Measuring influences based on a field experiment in education. *International Journal of Training and Development*, 25(1), 43-59. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12206>
- Eskenazi, M. (2021). *Comunicación asertiva y clima organizacional en una institución educativa del Callao-DREC 2021* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69527>

- Faremi, Y., y Jita, L. (2019). Assessment of science teachers' career satisfaction and school organizational climate in enhancing job performance in rural learning ecologies. *Problems of Education in the 21st Century*, 77(2), 254. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=941011>
- Fernández, B., Montes, J., y Vázquez, C. (2022). The influence of organizational climate, incentives and knowledge sharing on misconduct and risk-taking in banking. *Risk Management*, 24(1), 55-80. <https://doi.org/10.1057/s41283-021-00083-6>
- Fernández, E. (2019). *Análisis del clima organizacional: una revisión sistemática de la literatura científica* [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/24932>
- Fernández, M. (2019). *El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en el sector privado* [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/22207>
- Flores, R. (2018). *Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Micro Red Ampliación Paucarpata, Arequipa 2018* [Tesis pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://190.119.145.154/handle/UNSA/7160>
- Flores, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(4), 15-26. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202021>
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Guiaja, M., y Guiaja, R. (2019). *Metodología de la Investigación científica*. Perú: GUIGRAF E.I.R.L.
- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México.
- Ko, W., y Kang, H. (2019). Effect of leadership style and organizational climate on employees' food safety and hygiene behaviors in the institutional foodservice of schools. *Food Science and Nutrition*, 7(6).

- León, L., Noriega, E., y Murillo, M. (2018). *Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2018000200003&script=sci_arttext
- Li, Y., Huang, H., y Chen, Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>
- López, S., y Villacís, G. (2018). *Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la unidad educativa particular ciudad de Guayaquil*. [Tesis pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://201.159.223.180/handle/3317/10410>
- Lower, L., Anderson, D., Lo, M., y Turner, B. (2020). The influence of organizational climate and process on youth outcomes: a case study of a community youth sport organization. *Leisure/Loisir*, 44(4), 489-520. <https://doi.org/10.1080/14927713.2020.1815564>
- Luna, R., y Danvila, I. (2021). Does positive wellbeing predict job performance three months later? *Applied Research in Quality of Life*, 16(4), 1555-1569. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09835-0>
- Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z., y Khan, S. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of physical culture and sports*, 24(2), 72-76.
- Macías, E., y Vanga, M. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Venezuelan Journal of Management*, 26(94), 548-567.
- Mahadevan, A., y Yap, M. (2019). Impact of training methods on employee performance in a direct selling organization, Malaysia. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(10), 7-14. <https://doi.org/10.9790/487X-2110010714>
- Maja, R., y Tjaša, Š. (2021). Organizational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organizations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 775-806. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>

- Mancha, V., Rojas, A., Balabarca, P., Ferrer, L., y Ferrer, M. (2021). Bivariate analysis of leadership and organizational climate in pandemic times. *In 2021 5th International Conference on Medical and Health Informatics*, 270-274. <https://doi.org/10.1145/3472813.3473202>
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>
- Mejía, D. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del ISTP ESSUMIN - Trujillo – 2017* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17562>
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state university. *Cienc Trab*, 19(58), 7-13.
- Murrieta, Y., Ochoa, E., y Córdova, G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, 7(2), 97-103.
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación. 2da. Ed.* Ediciones de la U
- Obeng, A., Zhu, Y., Azinga, S., y Quansah, P. (2021). *Organizational climate and job performance*.
- Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores* [Tesis pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/3362>
- Oseña, E. (2020). *Empowerment y desempeño laboral en los colaboradores de una universidad privada del Cono Norte*. [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47658>
- Paredes, S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una institución de fiscalización - Región La Libertad, 2019* [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/28955>
- Pariona, R., Rivero, Z., González, R. y Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223020>.

- Pashanasi, B., Gárate, J., y Palomino, G. (2021). Job performance in higher education institutions: a Latin American literature review. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pedraza, N. (2020). Organizational climate and job satisfaction of human capital: Differentiated factors in public and private organizations. *Innovar*, 30(76), 9-23. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>.
- Pereira, A., y Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos). *Revista Scientific*, 4, 95-115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Ravina, R., Romero, L., y Ahumada, E. (2021). Workplace happiness as a trinomial of organizational climate, academic satisfaction and organizational engagement. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22(3), 474-490. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2020-0532>
- Rivero, J. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la escuela de posgrado de una universidad del norte del país – 2019*. [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/28755>
- Rodríguez, K., y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Salcedo, R., Calderón, A., Guerra, J., y Chávez, R. (2021). El clima organizacional y desempeño laboral en la gestión de instituciones públicas en Perú. *Maestro Y Sociedad*, 130-141. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5452>
- Soto, E. (2018). *¿Qué tipo de muestreo se debe utilizar en una tesis?* Tesis ciencia. <https://tesis-ciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>
- Taştan, S., y Davoudi, S. (2017). The relationship between organisational climate and organisational innovativeness. *American Academy of Business, Cambridge*, 3(1), 1-8. <https://doi.org/10.1504/IJBIR.2017.082826>
- Vera, N., y Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186.

- Villena, L. (2018). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Reyser Ing. SRL de Cajamarca en el 2018* [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/14493>
- Zwikael, O., y Meredith, J. (2019). The role of organizational climate in setting project goals. *International Journal of Operations and Production Management*, 39(12), 1281-1294. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-02-2019-0150>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, Chiclayo -2022”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca?,</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y productividad laboral en el personal del instituto?, ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y eficacia en el personal del instituto?, ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y eficiencia laboral en el personal del instituto? y ¿Cómo el diseño de estrategias mejorará el Clima Organizacional en el personal del instituto?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Identificar la relación que existe entre Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre Clima organizacional y productividad laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, Determinar la relación entre Clima organizacional y eficacia en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, Determinar la relación entre Clima organizacional y eficiencia laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, Diseñar estrategias de Clima Organizacional para mejorar el desempeño del personal del instituto.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Existe relación que existe entre Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.; H0: No existe relación que existe entre Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>H1: Existe una relación significativa de clima organizacional y productividad laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, H0: No existe una relación significativa de clima organizacional y productividad laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca; H1: Existe una relación significativa de clima organizacional y eficacia en el personal del IESTP Juan Mejía Baca,H0: No existe una relación significativa de clima organizacional y eficacia en el personal del IESTP Juan Mejía Baca; H1: Existe una relación significativa de clima organizacional y eficiencia laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, H0: No existe una relación significativa de clima organizacional y eficiencia laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca.</p>	<p>Clima Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo de Liderazgo • Relaciones Interpersonales. • Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo carismático. ✓ Liderazgo motivacional. ✓ Comunicación ✓ Comprensión ✓ Respeto ✓ Autonomía. ✓ Participación ✓ Ambiente 	<p>Tipo de Inv. Cuantitativa</p> <p>Diseño de Inv. No experimental-correlacional</p> <p>Población: 38 colaboradores</p> <p>Muestra: 35 colaboradores</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
			Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad Laboral. • Eficacia • Eficiencia Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficiencia del Trabajador. ✓ Nivel de producción del personal. ✓ Cumplimiento de las metas del trabajador. ✓ Percepción del nivel de calidad de trabajo. ✓ Cumplimiento de las tareas asignadas. ✓ Conocimiento dentro del puesto de trabajo ✓ Responsabilidad del personal. ✓ Liderazgo y cooperación en centro de trabajo. ✓ Nivel de adaptabilidad del trabajador. 	

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	<p>Expone que viene a ser el conjunto de elementos de las cuales está constituida una organización, ya sea por procesos, conducta individual o grupal y estructural, y a través de esto se enfoca a generar un buen clima laboral entre los colaboradores. (Pariona et al., 2021)</p>	<p>La presente variable tendrá una muestra de 35 colaboradores entre personal administrativo y docentes. Se consideró las dimensiones de Bermejo (2020). Se aplicará la encuesta como técnica de medición y como instrumento el cuestionario de 8 ítems, se empleará escala tipo Likert. Para el análisis de los resultados utilizaremos la estadística descriptiva cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V25; para ser comparados con trabajos previos y teorías.</p>	Estilos de Liderazgo	Liderazgo carismático Liderazgo motivacional	Ordinal
			Relaciones Interpersonales	Comunicación Comprensión Respeto	
			Motivación	Autonomía. Participación Ambiente	
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	<p>Concreta que se relaciona con la conducta de cada colaborador, es fundamental contar con personas que realicen sus funciones de forma eficiente, lo cual ayuda a cumplir metas y lograr los objetivos trazados de la organización. (Zans, 2017).</p>	<p>La presente variable tendrá una muestra de 35 colaboradores entre personal administrativo y docentes. Se consideró las dimensiones de Mejía (2017). Se aplicará la encuesta como técnica de medición y como instrumento el cuestionario de 10 ítems, se empleará escala tipo Likert. Para el análisis de los resultados utilizaremos la estadística descriptiva cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V25; para ser comparados con trabajos previos y teorías.</p>	Productividad Laboral	Eficiencia del Trabajador Nivel de producción del personal. Cumplimiento de las metas del trabajador.	Ordinal
			Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo. Cumplimiento de las tareas asignadas. Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	
			Eficiencia Laboral	Responsabilidad del personal. Liderazgo y cooperación en centro de trabajo. Nivel de adaptabilidad del trabajador.	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de profesional de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Identificar la relación que existe entre Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: mgranados@ucvvirtual.edu.pe / rrequejoco7@ucvvirtual.edu.pe

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, Chiclayo -2022". Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Totalmente De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Clima organizacional	TA	A	I	D	TD
Estilo de Liderazgo	5	4	3	2	1
Liderazgo Carismático					
1. ¿Considera usted que los directores de la institución tienen la habilidad para influir en los colaboradores de manera positiva?					
Liderazgo Motivacional					
2. ¿El director general de la institución los motiva a crecer sin importar sus equivocaciones y cuando las hay, está dispuesto a corregirlas sin críticas?					
Relaciones Interpersonales					
Comunicación					
3. ¿Considera usted que los directores de la institución mantienen una comunicación clara y abierta, lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales?					
Compresión					
4. ¿Considera usted que los directores de la institución aceptan a los demás con sus limitaciones, debilidades y necesidades?					
Respeto.					
5. ¿Los directores de la institución, aunque no comparten el punto de vista de sus colaboradores, respetan sus creencias y sentimientos?					
Motivación	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Autonomía.					
6. ¿El director de la institución permite a sus colaboradores aportar ideas para mejorar, y de esta manera se sientan motivados?					
Participación.					
7. ¿El director de la institución ofrece responsabilidades y permite la participación de sus colaboradores para mejorar el clima de la organización?					

Ambiente					
8. ¿El ambiente propiciado en la institución es el adecuado para desempeñarse laboralmente como trabajador?					
Desempeño laboral	TA	A	I	D	TD
Productividad Laboral	4	3	2	1	0
Eficiencia del Trabajador					
1. ¿Considera usted que los colaboradores utilizan de manera eficiente sus herramientas o instrumentos de trabajo para llegar a un mismo fin para la institución?					
Nivel de Producción del personal					
2. ¿Usted considera que se le otorga los recursos e información necesaria para que pueda desempeñar sus labores satisfactoriamente?					
Cumplimiento de las Metas del Trabajador					
3. ¿Considera usted que las habilidades que posee son las adecuadas para el óptimo cumplimiento de desempeño dentro de la institución?					
Eficacia					
Percepción del Nivel de Calidad de Trabajo.					
4. ¿Usted se preocupa por superarse académicamente, con capacitaciones y realizar un adecuado trabajo en la institución?					
Cumplimiento de las tareas asignadas					
5. ¿Considera usted que los trabajadores de la institución cumplen con las tareas asignadas?					
Conocimiento dentro del puesto del trabajo					
6. ¿Considera usted que la institución se preocupa en la capacitación del personal?					
Eficiencia Laboral					
Responsabilidad del personal					
7. ¿Considera que usted se compromete de manera plena en las actividades dadas en la institución?					
8. ¿Usted está completamente comprometido con las necesidades, objetivos y metas de la institución?					
Liderazgo y cooperación en centro de trabajo					
9. ¿Usted percibe que sus compañeros, trabajan en equipo para realizar alguna actividad de la institución?					
Nivel de adaptabilidad del trabajador					
10. ¿Acepto y me adapto fácilmente a los cambios que surgen en mi entorno personal y laboral?					

Anexo 3. Validación del instrumento de recolección de datos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTILO DE LIDERAZGO								
1	¿Considera usted que los directores de la institución tienen la habilidad para influir en los colaboradores de manera positiva?	Si		Si		Si		
2	¿El director general de la institución los motiva a crecer sin importar sus equivocaciones y cuando las hay, está dispuesto a corregirlas sin críticas?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES								
3	¿Considera usted que los directores de la institución mantienen una comunicación clara y abierta, lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales?	Si		Si		Si		
4	¿Considera usted que los directores de la institución aceptan a los demás con sus limitaciones, debilidades y necesidades?	Si		Si		Si		
5	¿Los directores de la institución, aunque no comparten el punto de vista de sus colaboradores, respetan sus creencias y sentimientos?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN								
6	¿El director de la institución permite a sus colaboradores aportar ideas para mejorar, y de esta manera se sientan motivados?	Si		Si		Si		
7	¿El director de la institución ofrece responsabilidades y permite la participación de sus colaboradores para mejorar el clima de la organización?	Si		Si		Si		
8	¿El ambiente propiciado en la institución es el adecuado para desempeñarse laboralmente como trabajador?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. García Yovera Abraham José

DNI: 80270538

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

chiclayo, 11 junio del 2022.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL							
1	¿Considera usted que los colaboradores utilizan de manera eficiente sus herramientas o instrumentos de trabajo para llegar a un mismo fin para la institución?	Si		Si		Si		
2	¿Usted considera que se le otorga los recursos e información necesaria para que pueda desempeñar sus labores satisfactoriamente?	Si		Si		Si		
3	¿Considera usted que las habilidades que posee son las adecuadas para el óptimo cumplimiento de desempeño dentro de la institución?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	¿Usted se preocupa por superarse académicamente, con capacitaciones y realizar un adecuado trabajo en la institución?	Si		Si		Si		
5	¿Considera usted que los trabajadores de la institución cumplen con las tareas asignadas?	Si		Si		Si		
6	¿Considera usted que la institución se preocupa en la capacitación del personal?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	¿Considera que usted se compromete de manera plena en las actividades dadas en la institución?	Si		Si		Si		
8	¿Usted está completamente comprometido con las necesidades, objetivos y metas de la institución?	Si		Si		Si		
9	¿Usted percibe que sus compañeros, trabajan en equipo para realizar alguna actividad de la institución?	Si		Si		Si		
10	¿Acepto y me adapto fácilmente a los cambios que surgen en mi entorno personal y laboral?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. García Yovera Abraham José

DNI: 80270538

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

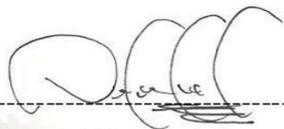
chiclayo, 11 junio del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTILO DE LIDERAZGO							
1	¿Considera usted que los directores de la institución tienen la habilidad para influir en los colaboradores de manera positiva?	Si		Si		Si		
2	¿El director general de la institución los motiva a crecer sin importar sus equivocaciones y cuando las hay, está dispuesto a corregirlas sin críticas?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
3	¿Considera usted que los directores de la institución mantienen una comunicación clara y abierta, lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales?	Si		Si		Si		
4	¿Considera usted que los directores de la institución aceptan a los demás con sus limitaciones, debilidades y necesidades?	Si		Si		Si		
5	¿Los directores de la institución, aunque no comparten el punto de vista de sus colaboradores, respetan sus creencias y sentimientos?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	¿El director de la institución permite a sus colaboradores aportar ideas para mejorar, y de esta manera se sientan motivados?	Si		Si		Si		
7	¿El director de la institución ofrece responsabilidades y permite la participación de sus colaboradores para mejorar el clima de la organización?	Si		Si		Si		
8	¿El ambiente propiciado en la institución es el adecuado para desempeñarse laboralmente como trabajador?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con los criterios requeridos para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Granados Delgado Flor de María

DNI: 47105246

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

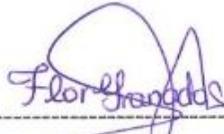
chiclayo, 13 junio del 2022.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL							
1	¿Considera usted que los colaboradores utilizan de manera eficiente sus herramientas o instrumentos de trabajo para llegar a un mismo fin para la institución?	Si		Si		Si		
2	¿Usted considera que se le otorga los recursos e información necesaria para que pueda desempeñar sus labores satisfactoriamente?	Si		Si		Si		
3	¿Considera usted que las habilidades que posee son las adecuadas para el óptimo cumplimiento de desempeño dentro de la institución?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Usted se preocupa por superarse académicamente, con capacitaciones y realizar un adecuado trabajo en la institución?	Si		Si		Si		
5	¿Considera usted que los trabajadores de la institución cumplen con las tareas asignadas?	Si		Si		Si		
6	¿Considera usted que la institución se preocupa en la capacitación del personal?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que usted se compromete de manera plena en las actividades dadas en la institución?	Si		Si		Si		
8	¿Usted está completamente comprometido con las necesidades, objetivos y metas de la institución?	Si		Si		Si		
9	¿Usted percibe que sus compañeros, trabajan en equipo para realizar alguna actividad de la institución?	Si		Si		Si		
10	¿Acepto y me adapto fácilmente a los cambios que surgen en mi entorno personal y laboral?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con los criterios requeridos para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Granados Delgado Flor de María

DNI: 47105246

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

chiclayo, 13 junio del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTILO DE LIDERAZGO							
1	¿Considera usted que los directores de la institución tienen la habilidad para influir en los colaboradores de manera positiva?	Si		Si		Si		
2	¿El director general de la institución los motiva a crecer sin importar sus equivocaciones y cuando las hay, está dispuesto a corregirlas sin críticas?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Considera usted que los directores de la institución mantienen una comunicación clara y abierta, lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales?	Si		Si		Si		
4	¿Considera usted que los directores de la institución aceptan a los demás con sus limitaciones, debilidades y necesidades?	Si		Si		Si		
5	¿Los directores de la institución, aunque no comparten el punto de vista de sus colaboradores, respetan sus creencias y sentimientos?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿El director de la institución permite a sus colaboradores aportar ideas para mejorar, y de esta manera se sientan motivados?	Si		Si		Si		
7	¿El director de la institución ofrece responsabilidades y permite la participación de sus colaboradores para mejorar el clima de la organización?	Si		Si		Si		
8	¿El ambiente propiciado en la institución es el adecuado para desempeñarse laboralmente como trabajador?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con los criterios requeridos para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Avellaneda Toro Xavier

DNI: 44955950

Especialidad del validador: Magister en Administración y Marketing

chiclayo, 13 junio del 2022.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Escala: clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100.0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	35	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.826	8

Escala: desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100.0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	35	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.832	10

Pruebas de normalidad

	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Clima Organizacional	0.095	35	,0.00	0.71	35	0.0468
V2: Desempeño Laboral	0.115	35	0.208	0.966	35	0.336

Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Anexo 5. Carta de autorización



ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20606001178
IESTP "JUAN MEJIA BACA"	
Nombre del Titular o Representante legal:	Cesar David
Nombres y Apellidos	DNI:
Cesar David Cornejo Solano	18210520

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, Chiclayo - 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Proyecto de Investigación I	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Granados Delgado Milagros Martina	45962336
Requejo Coronel Yaqueline	75324607

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chiclayo, 24 de Mayo del 2022



Firma: _____

(Cesar David Cornejo Solano)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 26 de abril del 2022

CARTA N° 001-2022-UCV-CH-EPA

Señor:
**CÉSAR CORNEJO SOLANO REPRESENTANTE DEL INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO PRIVADO JUAN MEJÍA BACA**

ASUNTO: Presentación de estudiantes

Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chiclayo y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela Profesional de Administración ha previsto en su plan de estudios, el desarrollo y ejecución de soluciones con un enfoque científico el cual se ejecuta a través de sus proyectos de investigación.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle le brinde facilidades a los estudiantes del ciclo IX: **GRANADOS DELGADO MILAGROS MARTINA**, con DNI N° 45962336 y **REQUEJO CORONEL YAQUELINE**, con DNI N° 75324607; puedan desarrollar su investigación titulada, **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DEL IESTP JUAN MEJIA BACA, CHICLAYO-2022**, en el tiempo que crea conveniente, y que busca solución en el área que guarda relación directa con la especialidad de Administración, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación de su formación profesional.

La información que solicitara será eminentemente con fines académicos y nuestros estudiantes están advertidos que cualquier información que adquieran deberán guardar absoluta confidencialidad. De ser aceptada, sírvase informarnos al correo administracion.cix@ucv.edu.pe

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente, me despido.

Atentamente,



Mgtr. César E. Pinedo Lozano
Coordinador de la Escuela de Administración



César David Cornejo Salas
DIRECTOR GENERAL
INSTITUTO JUAN MEJIA BACA

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Cesar David Cornejo Solano, identificado con DNI 18210520, en mi calidad de Director General del IESTP "Juan Mejía Baca", con R.U.C N° 20806001178, ubicada en la ciudad de Chiclayo.

OTORGO LA AUTORIZACION,

Al señor (a, ita,) Granados Delgado Milagros Martina y Requejo Coronel Yaqueline. Identificado(s) con DNI N° 45962336, 75324607 de la Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Acceso para realizar encuesta a nuestro personal institucional y uso de otras herramientas que sean necesarias, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, (X) Trabajo de Investigación, () Tesis para optar el Título Profesional.

- (X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.
() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o)
(X) Mencionar el nombre de la empresa.



(Cesar David Cornejo Solano)

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 18210520

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 45962336

Firma del Estudiante

DNI: 75324607



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PACHECO GONZALES IDA BLANCA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca, Chiclayo -2022", cuyos autores son GRANADOS DELGADO MILAGROS MARTINA, REQUEJO CORONEL YAQUELINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

CHICLAYO, 21 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PACHECO GONZALES IDA BLANCA DNI: 41135686 ORCID: 0000-0001-9118-149X	Firmado electrónicamente por: IPACHECOGO01 el 01-12-2022 17:46:27

Código documento Trilce: TRI - 0449510