



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en
la institución educativa Fray Armando Bonifaz, Abancay, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Buendia Martinez, Jocabet (orcid.org/0000-0002-7646-646X)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ
2022

Dedicatoria

A Dios por estar siempre conmigo todos los días de mi vida, en cumplimiento de mis metas. A mi hijo Nahum por ser motivo a seguir adelante y a mi pareja Saul por darme la fuerza y el apoyo de seguir creciendo y no desistir en las ganas de salir adelante. A mis queridos padres Nicanor y Flora y a mis hermanos, por su esfuerzo y dedicación en el logro de mis objetivos y ser guías de superación constante de mi vida y fuente de inspiración.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a DIOS quien me cuida y protege día a día dándome salud y vida. A mis abuelos, padres y tíos, quienes me inspiraron buenos principios y valores, su motivación constante fue determinante para poder llegar a la meta. A mis docentes, por sus enseñanzas y consejos impartidas en clase. Al Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael, por la dedicación de su invaluable tiempo y conocimiento para la culminación de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos, validez y fiabilidad	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Percepción del clima organizacional en la IE Fray Armando Bonifaz</i>	17
Tabla 2	<i>Nivel de gestión y liderazgo en la IE Fray Armando Bonifaz</i>	18
Tabla 3	<i>Nivel de participación en la toma de decisiones</i>	19
Tabla 4	<i>Nivel de trabajo desafiante en la institución educativa</i>	20
Tabla 5	<i>Nivel de aburrimiento y frustración en la institución educativa</i>	21
Tabla 6	<i>Nivel de beneficios complementarios en la institución educativa</i>	22
Tabla 7	<i>Nivel de políticas de personal en la institución educativa</i>	23
Tabla 8	<i>Nivel de condiciones de trabajo en la institución educativa</i>	24
Tabla 9	<i>Nivel de escalera profesional adecuada en la institución educativa</i>	25
Tabla 10	<i>Percepción del desempeño laboral en la institución educativa</i>	26
Tabla 11	<i>Nivel de desempeño de tarea en la institución educativa</i>	27
Tabla 12	<i>Nivel de desempeño contextual en la institución educativa</i>	28
Tabla 13	<i>Nivel de comportamiento laboral contraproducente</i>	29
Tabla 14	<i>Prueba de normalidad</i>	30
Tabla 15	<i>Comprobación de hipótesis general</i>	31
Tabla 16	<i>Comprobación de primera hipótesis específica</i>	32
Tabla 17	<i>Comprobación de segunda hipótesis específica</i>	33
Tabla 18	<i>Comprobación de tercera hipótesis específica</i>	34

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	<i>Percepción del clima organizacional en la institución educativa</i>	17
Figura 2	<i>Nivel de gestión y liderazgo en la institución educativa</i>	18
Figura 3	<i>Nivel de participación en la toma de decisiones</i>	19
Figura 4	<i>Nivel de trabajo desafiante en la institución educativa</i>	20
Figura 5	<i>Nivel de aburrimiento y frustración en la institución educativa</i>	21
Figura 6	<i>Nivel de beneficios complementarios en la institución educativa</i>	22
Figura 7	<i>Nivel de políticas de personal en la institución educativa</i>	23
Figura 8	<i>Nivel de condiciones de trabajo en la institución educativa</i>	24
Figura 9	<i>Nivel de escalera profesional adecuada en la institución educativa</i>	25
Figura 10	<i>Percepción de desempeño laboral en la institución educativa</i>	26
Figura 11	<i>Nivel de desempeño de tarea en la institución educativa</i>	27
Figura 12	<i>Nivel de desempeño contextual en la institución educativa</i>	28
Figura 13	<i>Nivel de comportamiento laboral contraproducente</i>	29

Resumen

El estudio se propuso comprobar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay. El método de estudio fue de enfoque cuantitativo, aplicada y de alcance correlacional, con diseño sin experimentación-transversal; la muestra fue de 26 trabajadores de la institución a los que se encuestó. Los resultados mostraron que el ambiente organizacional en la institución es de nivel medio (57.7 %) igual que la percepción del desempeño de los colaboradores (57.7 %). Respecto a la correlación de variables, se obtuvo un valor $p < .001$ y un nivel de relación de Pearson de 0.769, demostrando relación positiva de nivel alto. Asimismo, se halló que la asociación entre el clima organizacional y el desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente obtuvieron p valor inferiores a 0.05 con niveles de asociación de .850, .591 y .613 respectivamente, determinándose que existe relación considerable. Concluyéndose que el entorno y ambiente organizacional de la I.E. Fray Armando Bonifaz se asocia considerablemente con el desempeño de los trabajadores; de manera que, mantener un adecuado y agradable ambiente de trabajo se asocia con la mejoría del desempeño profesional.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, docentes, institución educativa

Abstract

The present study aimed to verify the relationship between the organizational climate and the performance of the workers of the I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay. The study method was quantitative, applied and correlational in scope, with a non-experimental-transversal design; the sample consisted of 26 workers of the institution who were surveyed. The results showed that the organizational environment in the institution is of medium level (57.7%) as well as the perception of the professional performance of the collaborators (57.7%). Regarding the correlation of variables, a p-value $<.001$ and a Pearson relationship level of 0.769 were obtained, showing a high-level positive relationship. Likewise, it was found that the association between organizational climate and task performance, contextual performance and counterproductive work behavior obtained p values lower than 0.05 with association levels of .850, .591 and .613 respectively, determining that there is a considerable relationship. It was concluded that the organizational environment and atmosphere of the I.E. Fray Armando Bonifaz is considerably associated with the performance of the workers; thus, maintaining an adequate and pleasant work environment is associated with the improvement of professional performance.

Keywords: organizational climate, job performance, teachers, educational institution

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un tema de relevancia e interés para los miembros de la organización, ya que puede repercutir en su desenvolvimiento en el trabajo y la forma en que actúan en el logro de los objetivos. Como señalan Sinaga et al. (2019), los trabajadores necesitan un clima organizacional propicio para efectuar su trabajo tranquilamente, con alegría y entusiasmo, de manera que sus resultados sean mejores y así también las metas de la organización se puedan hacer bien. Platania et al. (2022) refieren que el clima de la organización está basado en percepciones y evaluaciones personales y compartidas del ambiente de trabajo, por lo que es crucial ya que puede afectar las interacciones entre las personas, las actitudes frente a las recompensas, la respuesta emocional y el apego al entorno laboral.

En el ámbito internacional, Aldaz et al. (2022) evidenciaron que la institución educativa en estudio no examina el clima de la organización, no hay una clara comunicación de los cambios que se dan, provocando insatisfacción en el personal lo cual conlleva a una disminución del compromiso con los objetivos institucionales. Del mismo modo, Mardianti et al. (2020) encontraron que el desempeño docente en una escuela secundaria de Indonesia era insuficiente por la falta de preparación, además que el material de enseñanza y aprendizaje era compartido, por lo que debe mejorarse el desempeño de los profesores, lo que incluye también mejorar el clima laboral, la disciplina de los maestros y aumentar la satisfacción de los docentes. Estos aspectos son decisivos en el desempeño docente en las escuelas. Wurjayanti et al. (2020) encontraron que el desempeño docente es bajo, se carece de disciplina laboral, suelen llegar tarde e irse antes de su horario laboral y emplear el tiempo en asuntos personales. En cuanto al clima organizacional, se evidenció mala relación entre docentes, no hay armoniosa relación entre profesores y director, quien les trata injustamente; además de no apreciar a los que cumplen correctamente sus deberes. Por lo que, un adecuado clima organizacional hará que los docentes estén a gusto en su trabajo y, por ende, su desempeño mejorará.

A nivel nacional, Chanca (2021) encontró que en la institución educativa no le dan importancia a la evaluación del clima organizacional, ya que consideran que no aporta a la gestión directiva. Además, no existe un buen trato a los de menor jerarquía, los trabajadores desempeñan sus labores en un ambiente de presión,

mas no por certeza propia. Córdova et al. (2021) encontraron que son pocas las oportunidades de desarrollo profesional que brinda la institución educativa, lo cual impide que se sientan a gusto en el trabajo y no permite tener una apropiada gestión del ambiente de trabajo afectando también la calidad educativa. Por su parte, Enciso (2019) presencié en una institución educativa poco entendimiento y práctica de buenas relaciones entre los miembros, reflejándose en el desenvolvimiento de sus labores afectando la correcta socialización; también, se evidenció incumplimiento de las funciones asignadas, eluden al trabajo en equipo, no hay buena comunicación y hay falta de cortesía; todo esto provoca que en sus labores presenten un desempeño deficiente no cumpliendo debidamente sus labores.

En la institución educativa Fray Armando Bonifaz, en cuanto a su clima organizacional se ha evidenciado falta de interés en abordar el tema para mejorar los servicios. La parte directiva no muestra interés en aspectos como comunicar a tiempo información relevante a los docentes, no incentiva por cumplir las metas, ocurren conflictos internos por la mala comunicación y relaciones interpersonales que se dan; además, los espacios de trabajo limitan el correcto desenvolvimiento de sus funciones; todo esto les genera una carga laboral, además de sentirse limitados en su desarrollo laboral no pudiendo demostrar todo su potencial laboral, reduciendo su desempeño y eficiencia laboral. Así, se propone la interrogante general: ¿De qué forma el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022? Y, como específicas: ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño de tarea en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022?; ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño contextual en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022?; ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el comportamiento laboral contraproducente en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022?

En cuanto a la justificación teórica, se enfoca en destacar las conjeturas que busca ahondar la investigación sea para forjar reflexión o discusión académica del conocimiento existente, comprobar resultados o dilucidar conocimientos actuales (Gallardo, 2017). Asimismo, sirve para apoyar las teorías y dar mayor conocimiento sobre el actuar de las variables (Vera et al., 2018). Por ello, se consideró una serie de dimensiones para evaluar en la I.E. Fray Armando Bonifaz la percepción sobre

el clima en la organización y el desempeño laboral, y así poder brindar mayor entendimiento del tema. La justificación práctica es cuando el desarrollo de la investigación contribuye a resolver una problemática que acontece y afecta a una realidad concreta (Gallardo, 2017). El desarrollo implicó evaluar las percepciones del entorno de la institución y saber cómo es el panorama actual, además que los resultados pueden servir a los directivos para un buen diagnóstico y realizar las correcciones que sean necesarias para mejorar continuamente el clima institucional y repercutir en un desempeño laboral favorable. En cuanto a la justificación metodológica, está relacionada al uso de métodos de indagación que pueden formar conocimiento confiable y válido, además de aportar a otros investigadores (Gallardo, 2017); el proyecto empleó el enfoque cuantitativo con un alcance correlacional, además de emplear la encuesta que contó con validez y fiabilidad lo cual fue de utilidad para el recojo de los datos y podrá ser tomada por futuras investigaciones afines al tema. Finalmente, la justificación social viene a ser la trascendencia social del estudio en resolver problemáticas que afectan a un grupo social (Ñaupas et al., 2018); porque se aporta con importante información a la I.E. Fray Armando Bonifaz, a los directivos y comunidad en general para mantener un apropiado clima organizacional que pueda repercutir y mejorar el ejercicio laboral.

El principal objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022. Y como específicos: Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño de tarea en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay- 2022. Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño contextual en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022. Establecer la relación entre el clima organizacional y el comportamiento laboral contraproducente en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay- 2022. Y como suposición general a comprobar es: Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022. Y hipótesis específicas, Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de tarea en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022; Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño contextual en la institución educativa Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022; Existe relación entre el clima organizacional y el comportamiento laboral contraproducente en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a estudios afines al tema, a nivel internacional, Kumar y Varma (2021) examinaron la asociación entre el entorno organizacional y el desenvolvimiento laboral en escuelas particulares en la India. Su estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional; tomaron como muestra a 116 maestros a los que se encuestó. Los resultados mostraron que las variables demostraron asociación positiva de nivel moderado con un coeficiente de Pearson de 0.536 y una significancia <0.05 . Concluyó que las variables tienen relación positiva en las escuelas educativas analizadas.

Igualmente, Ortiz (2022) analizó el ambiente institucional y su conexión con el desempeño de los administrativos en la Universidad de Loja, Ecuador. Su metodología fue mixta, correlacional y transversal; tomó a 150 colaboradores como muestra a los que encuestó. Evidenció que existe significancia de 0.015 entre las variables y un valor de relación de Spearman de 0.191, determinándose que existe asociación positiva muy baja. Se concluyó que el clima institucional en la universidad tiene conexión muy baja con el desempeño del personal.

Igualmente, López (2021) investigó la incidencia del ambiente de la organización en el desenvolvimiento de los colaboradores en la Universidad Salesiana, Guayaquil. El método seguido fue cuantitativo, alcance descriptivo-correlacional y diseño transversal, 52 trabajadores correspondió de muestra, a los que se encuestó. Entre sus resultados se evidenció que existe conexión positiva moderada entre las variables, al obtenerse un p valor de 0.000 y un factor de Spearman de 0.581; igualmente entre las dimensiones del ambiente organizacional (comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo) con el desempeño del personal. Se finalizó que, el ambiente de la organización tiene positiva y moderada correlación con el desenvolvimiento del personal.

A nivel nacional, Mellado (2022) se planteó hallar la conexión entre el ambiente laboral y el desenvolvimiento laboral en un establecimiento educativo superior de Chaclacayo, Lima. Empleó el método cuantitativo, sin experimentación y de tipo transversal-correlacional; la técnica que usó fue la encuesta aplicada a 23 colaboradores. Se encontró que no existe conexión considerable entre las variables, al obtenerse una correspondencia de Spearman de -0.101 y una

significancia de 0.335 mayor al p valor de 0.05; asimismo, en la mayor parte de los casos se obtuvo negativa asociación entre el desempeño laboral y las dimensiones del ambiente laboral. Se concluyó que no hay vínculo significativo entre el entorno laboral y el desenvolvimiento laboral en la casa de estudios analizada.

De la misma manera, Verde (2021) se propuso encontrar la conexión entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral en una entidad educativa de Tocache, San Martín. El método de estudio fue básica, cuantitativa, relacional y sin experimentación. Tomó a 45 colaboradores como muestra a los que encuestó. Encontró que el 38 % de encuestados perciben bajo y muy bajo el nivel de ambiente organizacional, el 42 % percibe un desempeño de regular a muy bajo; se obtuvo un factor de asociación de Pearson entre las variables de 0.920 con una significancia menor a 0.05. Se finiquitó que el ambiente organizacional se vincula considerablemente con el desenvolvimiento laboral en la unidad educativa.

Asimismo, Huañambal (2019) buscó establecer la conexión entre ambiente de la organización y desempeño laboral en la I.E. Augusto Salazar, Lima. El estudio fue básica, hipotético deductivo, cuantitativo, correlacional y diseño no experimental-transversal; encuestó a 85 docentes, encontrando que se percibe de nivel medio el clima organizacional (43.53 %) igual el desempeño laboral (43.5 %); además, las variables se asocian considerablemente con el p valor menor a 0.05 y factor de Spearman de 0.763, así también mostraron positiva asociación los factores del ambiente organizacional con el desenvolvimiento laboral. Se culminó que el ambiente institucional tiene conexión directa con el desempeño de los docentes de la institución educativa.

En el ámbito local, Guillen (2022) indagó sobre el ambiente de la organización y su correlación con el desenvolvimiento del personal de salud en un hospital nivel II en Abancay. Su método de desarrollo fue cuantitativo, relacional, sin experimentación y transeccional, con una fracción de la población de 107 enfermeras, quienes respondieron que tanto el ambiente y entorno de trabajo como el desempeño es bueno; en cuanto a la correspondencia entre las variables, se observó un 0.001 de significancia con un 0.327 de correlación de Spearman, evidenciándose positiva conexión, aunque baja. Se concluyó que, existe conexión positiva baja entre el

ambiente de la organización y el desenvolvimiento de los trabajadores en el hospital nivel II de Abancay.

Así también, Rios (2020) profundizó acerca de la conexión entre el ambiente laboral y el desempeño del personal asistente en despachos estatales de Abancay. Su método de estudio fue cuantitativo, de tipología aplicada, sin experimentación y alcance descriptivo-relacional, tomando como muestra a 72 asistentes a los que encuestó. Los hallazgos fueron que las variables se asocian de grado muy bajo, alcanzando una significancia de 0.004 con un cociente de relación de 0.090; determinándose muy baja relación entre ambos constructos. Así también, entre autorrealización ($\rho=0.342$), involucramiento laboral ($\rho=0.266$), comunicación ($\rho=0.283$), condiciones laborales (0.455) se obtuvo niveles bajos de conexión, y con la dimensión de supervisión (-0.036) se obtuvo valores negativos. Se concluyó que el ambiente laboral sí tiene conexión y concordancia con el desempeño de los asistentes, pero en un grado muy bajo.

Mendoza (2018) investigó el ambiente organizacional y su conexión con el desempeño del personal de una unidad educativa de Abancay. Su desarrollo metodológico fue sin experimentación, de alcance descriptivo-correlacional, con una muestra de 56 administrativos de la UGEL en estudio a quienes se encuestó. Las derivaciones mostraron una significancia de 0.000 con un valor de conexión de Spearman de 0.572 en la constatación de la conjetura general; asimismo, se obtuvo valores positivos entre la comunicación interpersonal, autonomía en decidir y motivación en el trabajo, con valores de Spearman de 0.388; 0.656; 0.341 respectivamente. Se concluyó que el ambiente de la organización tiene conexión positiva de nivel moderado en el desempeño y desenvolvimiento de los trabajadores de la UGEL de Abancay, así, un adecuado entorno de trabajo favorece moderadamente en el desempeño del personal.

Respecto a las bases teóricas, respecto al clima organizacional, Caique et al. (2018) sostuvieron que simboliza el significado que los miembros de la organización atribuyen a sus experiencias en el lugar de trabajo; el cual capta los atributos sociales y observables que hacen que los integrantes de la organización se sientan motivados para interactuar y desempeñarse en su entorno. Así, el clima está asociado a la motivación de los integrantes en la organización, cuando la

motivación es alta, el clima se eleva y se interpreta en relaciones de animación, satisfacción, interés y colaboración; caso contrario, cuando hay baja motivación, el clima organizacional también es bajo, ocasionando insatisfacción, desinterés, depresión hasta actitudes agresivas como disconformidad, disturbios, llegando al punto donde los miembros entran en conflicto con la organización misma. Las dimensiones que evalúan el clima organizacional son: 1) ambiente de trabajo, grado de trato entre compañeros; 2) asistencia a los empleados, nivel de apoyo social a los trabajadores; 3) burocracia, examina si la burocracia es compatible; 4) cultura organizacional, irrupción de la cultura en los empleados y sus funciones; 5) estructura organizativa, nivel de relación y empoderamiento de liderazgo; 6) nivel sociocultural, determina si los niveles intelectual, social y cultural de los empleados es acorde a las necesidades en sus actividades; 7) incentivos profesionales, nivel de reconocimiento profesional al empleado; 8) remuneración, evalúa si la remuneración es por las actividades desarrolladas; 9) seguridad profesional, analiza el riesgo de despido sin motivo; 10) traslado casa-trabajo, mide en grado de dificultad para el traslado a la empresa y viceversa y; 11) vida profesional, grado de identificación profesional con la organización.

Así mismo, Adeniji et al. (2018) mencionaron que el clima de la organización es la manera en que los miembros de la organización perciben y caracterizan a su ambiente de una forma actitudinal y fundamentada en valores; siendo un factor importante e influyente de la satisfacción y la retención del personal, así como en la eficacia y éxito institucional. Determinaron que el clima organizacional posee las siguientes dimensiones: 1) gestión y liderazgo, relacionado a estilo de dirección y liderazgo, y retroalimentación sobre la evaluación que realizan; 2) participación para asumir decisiones, involucramiento en las disposiciones que se toman, autonomía y habilidades al delegar; 3) trabajo desafiante, altos estándares de rendimiento, poder superar limitaciones y tomar en cuenta las habilidades para la delegación; 4) aburrimiento y frustración, relacionado a recibir información suficiente para desarrollar las funciones y programación del trabajo; 5) beneficios complementarios, concerniente a la satisfacción con los beneficios recibidos y su comparación con el de otras ofertas; 6) políticas de personal, conocimiento sobre políticas internas y facilidad para el logro de objetivos, así como la capacitación del personal; 7) condiciones de trabajo, relacionado a contar con materiales y

herramientas para el desarrollo del trabajo, superar las limitaciones, crear un entorno desafiante; 8) escalera profesional adecuada, se comparte información para un buen rendimiento, se brinda oportunidades para superar limitaciones y oportunidades de progresar. Además, evalúa el estilo de gestión adecuado, el rendimiento de retroalimentación y las líneas claras de comunicación.

Para Chhanda et al. (2020) el ambiente de la organización es la identidad de la institución, donde el sentido de confianza y el involucramiento se refleja en su desempeño. Así, el ambiente organizacional tiene un impacto considerable en el desempeño laboral. También, es un componente interno que influye y distingue el comportamiento de las personas de otras organizaciones. Es el ambiente interno de trabajo en el que todos los miembros, tanto docentes, como administradores y demás personal, trabajan dentro de la organización. Asimismo, sostienen que el ambiente organizacional se compone de tres factores principales, como son: 1) cultura organizacional, que comprende los objetivos, las normas, procedimientos, la estima a sus integrantes y las actividades de la institución; 2) autonomía docente, se refiere a la capacidad de la persona de poder tomar decisiones sobre su puesto y resolver problemas sin consultar a superiores, y la oportunidad de asumir roles de liderazgo; y 3) comunicación organizacional, que abarca el establecimiento de metas y la comunicación de las mismas a todos los miembros de la organización para un servicio destacado y de calidad.

Por otra parte, el deterioro del clima organizacional puede generar que los trabajadores pierdan entusiasmo e interés por su trabajo lo cual se manifestaría en altos niveles de absentismo, de rotación y demora en el trabajo. Es decir, psicológicamente el trabajador se va alejando de sus responsabilidades y solo se encarga de desempeñar lo mínimo requerido. Por otra parte, si participa en el éxito de la organización, percibirá y disfrutará de un ambiente laboral agradable (Werther et al., 2014). Asimismo, la interpretación del clima psicológico promueve el comportamiento particular y a la vez afecta a otros en el mismo medio (Mangkang y Chutima, 2022). También, puede determinar el grado de satisfacción y el rendimiento de los trabajadores (Pradoto et al., 2022).

En cuanto al desempeño laboral, es el valor y esfuerzo total anhelado por la organización de hechos discretos de conducta que una persona realiza durante un

tiempo estándar (Kosec et al., 2022). López et al. (2022) mencionan que es el comportamiento individual que realiza una persona, algo que puede hacer y se puede observar, que genera valor para la organización y contribuye al logro de sus objetivos. Es la disposición en que un trabajador cumple con las expectativas y requisitos generales de sus roles como miembro de la organización. Asimismo, el desempeño laboral depende en gran medida de cómo los empleados perciben su trabajo, por lo que los directivos deben enfocarse más en las personas que en las tareas y fomentar un ambiente de trabajo de apoyo y colaboración. Sus dimensiones son: 1) Importancia de la tarea, es el nivel en que el trabajo realizado tiene un impacto sustancial en la vida y el trabajo de otras personas; 2) Apoyo social, es la posibilidad de acceder a relaciones de ayuda y calidad de vínculos, este apoyo puede provenir de supervisores, compañeros y organización misma; 3) Liderazgo transformacional, liderazgo basado en el diálogo, la cooperación y el empleo de procedimientos que despiertan la autoeficacia y adaptabilidad de los empleados; 4) Empoderamiento, es la capacidad de tomar decisiones relevantes en el ámbito laboral del trabajador a través de la delegación de respetabilidad.

Igualmente, Darwanti y Mulyanto (2021) señalan que el desempeño es el resultado del trabajo realizado por una persona al asumir sus responsabilidades laborales. Los indicadores de rendimiento pueden verse generalmente a partir de la forma en que el empleado cumple con sus responsabilidades y deberes, tanto en términos de calidad como de cantidad durante un periodo específico. Asimismo, existen dos aspectos que inciden en el desempeño de un individuo, como son: a) Habilidad, son destrezas basadas en la inteligencia intelectual, conocimientos y habilidades de la persona para el desarrollo de sus funciones; b) Motivación, es el impulso que emana de la persona para poder enfrentar y solucionar diversos problemas que afronta en el desarrollo de sus funciones. Las dimensiones del desempeño laboral son: 1) calidad del trabajo, esto se puede medir de acuerdo al nivel de eficiencia y eficacia del trabajador al realizar su trabajo y apoyado por otros recursos para cumplir las metas; 2) cantidad de trabajo, es la cuantía de trabajo por el trabajador en un determinado periodo; 3) responsabilidad, conciencia que surge del interior de la persona hacia su comportamiento y acciones; 4) cooperación, sinergia entre personas y equipos que se realiza para efectuar un trabajo más ligero, y; 5) iniciativa, capacidad de hacer o completar su trabajo sin tener que esperar órdenes

de sus superiores. Finalmente, sostienen que el éxito o fracaso de una organización en cumplir sus objetivos es inseparable del apoyo, el rol y el desempeño de sus empleados. Por lo tanto, un componente que tiene gran incidencia en la tasa de éxito de una empresa es el desempeño de los trabajadores. Los trabajadores capaces y calificados de trabajar son la esperanza de la empresa.

De acuerdo a Ramos et al. (2019) el desempeño laboral es el último discernimiento en la gestión de recursos humanos; es un constructo que vislumbra conductas bajo la intervención de los trabajadores que aportan a los propósitos de la organización. Sus dimensiones son 1) desempeño de tarea, son las conductas que favorecen la elaboración de un producto o servicio, conductas que varían de acuerdo a los trabajos, predefinidos por roles y que se detallan en la descripción del puesto, son las tareas básicas que se tienen que realizar en el trabajo; 2) desempeño contextual, viene a ser el comportamiento que favorece a las metas de la empresa apoyando a su entorno psicológico y social, son tareas más allá de las labores, como proactividad, iniciativa, entusiasmo y apoyo; 3) comportamiento laboral contraproducente, es el comportamiento voluntario que afecta y perjudica la tranquilidad de la organización, son las actitudes fuera de la tarea, la queja, el presentismo o desarrollar de forma incorrecta las tareas intencionalmente y usando impropriamente los privilegios.

La investigación se sostiene en la Teoría del Desarrollo Organizacional (DO) que, de acuerdo a Beckhard (1969, como se citó en Baughen et al., 2020), pionero en desarrollarla, la define como el esfuerzo planificado que comprende a toda la organización y es gestionado desde la alta dirección para incrementar la eficacia y el bienestar de la organización a través de intervenciones planificadas en los procesos de la organización. De la misma manera, Chiavenato (2019) señala que esta teoría analiza cuatro aspectos importantes de las organizaciones, como: el ambiente, la organización, el grupo e individuo, analizando su interdependencia para precisar la situación e intervenir para generar cambios que permitan el logro simultáneo de objetivos organizacionales y personales. Así también, el desarrollo organizacional se encarga de mejorar la eficacia de la organización y proporcionar bienestar psicológico a sus miembros (Smither et al., 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

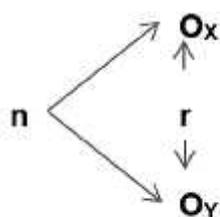
3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación fué de tipología aplicada (CONCYTEC, 2018), ya que se buscó solucionar las problemáticas suscitadas en un lugar específico, para lo cual se enuncian cuestiones e hipótesis de trabajo para resolver desafíos sociales (Ñaupas et al., 2018); además, de la búsqueda, afianzamiento del saber y aplicación del conocimiento científico al servicio de la sociedad (Pimienta y De la Orden, 2017). Asimismo, fue de alcance correlacional, porque se enfocó en encontrar la asociación o correlación entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

En cuanto al diseño, fue no experimental, donde no hay manipulación de variables intencionalmente, sino solo se observan en su entorno natural y posteriormente analizadas (Cabezas et al., 2018) y de tipo transversal puesto que los datos fueron conseguidos por única vez, en un momento determinado (Hernández y Mendoza, 2018). Del mismo modo, el estudio fue de enfoque cuantitativo el cual se distingue por emplear técnicas y métodos numéricos relacionados con la observación, medición de unidades de estudio y el procesamiento estadístico, recogiendo y analizando los datos para responder a las preguntas e hipótesis (Ñaupas et al., 2018). Cuando los datos que responderán a la investigación son números, se habla de estudios cuantitativos (Cárdenas, 2018). Por lo mismo, en el estudio se consideró la examinación numérica de los datos e información para responder a las suposiciones planteadas en un principio.

El estudio presentó el siguiente esquema de investigación:



Donde:

n = Muestra de estudio

O_x = clima organizacional

O_y = desempeño laboral

r = relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Adeniji et al. (2018) sostienen que el ambiente organizacional es la forma en que los integrantes de la organización perciben y caracterizan a su entorno de una forma actitudinal y fundamentada en valores; siendo un factor importante e influyente de la satisfacción y la retención del personal, así como en la eficacia y éxito institucional.

Definición operacional: El clima de la organización es la forma en que los miembros de la I.E. Fray Armando Bonifaz de Abancay perciben y caracterizan su realidad de una forma actitudinal y fundamentada en valores y se medirá a través de las siguientes dimensiones: Gestión y liderazgo: relacionado a estilo de dirección y liderazgo, y retroalimentación sobre la evaluación que realizan (Adeniji et al., 2018). Participación en la toma de decisiones: involucramiento en las decisiones que se toman, además de autonomía y habilidades al delegar (Adeniji et al., 2018). Trabajo desafiante: altos estándares de rendimiento, poder superar limitaciones y tomar en cuenta las habilidades para la delegación (Adeniji et al., 2018). Aburrimiento y frustración: relacionado a recibir información suficiente para desarrollar las funciones y programación del trabajo (Adeniji et al., 2018). Beneficios complementarios: tocante a la satisfacción con los beneficios recibidos y su comparación con el de otras ofertas (Adeniji et al., 2018). Políticas de personal: conocimiento sobre políticas internas, facilidad para el logro de objetivos, así como la capacitación del personal (Adeniji et al., 2018). Condiciones de trabajo: relacionado a contar con materiales y herramientas para el desarrollo del trabajo, superar las limitaciones, crear un entorno desafiante (Adeniji et al., 2018). Escalera profesional adecuada: se comparte información para un buen rendimiento, se brinda oportunidades para superar limitaciones y oportunidades de progresar (Adeniji et al., 2018).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral es el último discernimiento en la gestión del personal; es un constructo que vislumbra conductas bajo el control de los trabajadores que aportan a los objetivos de la organización (Ramos et al., 2019).

Definición operacional: el desempeño laboral abarca las conductas bajo el control de los trabajadores de la I.E. Fray Armando Bonifaz de Abancay que aportan a las metas organizacionales y se medirá a través de las siguientes dimensiones: Desempeño de tarea: son las conductas que favorecen la elaboración de un producto o servicio, conductas que varían de acuerdo a los trabajos, predefinidos por funciones y que se detallan en el detalle y descripción del puesto (Ramos et al., 2019). Desempeño contextual: es el actuar que favorece a las metas de la empresa apoyando a su entorno psicológico y social, son tareas que van más allá de las labores, como proactividad, iniciativa, entusiasmo y apoyo (Ramos et al., 2019). Comportamiento laboral contraproducente: es el proceder voluntario que daña y perjudica el bienestar de la empresa, son las actitudes fuera de la tarea, la queja, el preceptismo o desarrollar de forma incorrecta las tareas (Ramos et al., 2019).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Son los individuos que guardan particularidades y atributos en común, medibles y de interés para el desarrollo de la investigación, éstas pueden ser hechos, personas u objetos (Ñaupas et al., 2018). En la indagación, la población correspondió a 26 docentes de la I.E. Fray Armando Bonifaz, de la ciudad de Abancay.

Criterios de inclusión:

- Se incluyó a educadores del nivel primario.
- Personal que esté laborando presencial y/o de forma remota.

Criterios de exclusión:

- Personal que desarrollen tareas operativas, como personal de limpieza y guardianía.
- Personal docente practicante.

3.3.2. Muestra

Es una parte reducida de la población de interés que tiene atributos necesarios para su estudio y debe ser representativa de la misma para que se pueda generalizar las derivaciones (Hernández y Mendoza, 2018). La muestra que se tomó fue censal,

considerando al total de 26 docentes de la institución por ser relativamente pequeña la población.

3.3.3. Muestreo

Es el proceso por el cual se eligen a los individuos que formarán parte de la muestra de donde se obtendrán los datos para la pesquisa (Ñaupas et al., 2018). En la indagación se aplicó el muestreo censal que es cuando se toma a toda la población a ser partícipe de la investigación; es decir, la muestra es la misma cantidad que la población (Arias, 2020).

3.3.4. Unidad de análisis

Se refiere a las unidades de estudio para obtener los datos, por lo que, los 26 docentes de la I.E. Fray Armando Bonifaz constituyen individualmente una unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos, validez, fiabilidad

La técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual permite indagar y analizar opiniones a través de preguntas organizadas con base en la operacionalización de variables. Al plantear las interrogantes del fenómeno en estudio ayuda a que las respuestas tengan objetividad (Cabezas et al., 2018). Y el instrumento fue el cuestionario, que es la cédula o documento en donde se plantea por escrito de forma ordenada las premisas vinculadas a las hipótesis, variables e indicadores del estudio y que ayudó a demostrar las hipótesis (Ñaupas et al., 2018). El mismo que tuvo respuestas con escalamiento Likert, que consiste en presentar afirmaciones y solicitar al participante que detalle su reacción escogiendo entre cinco opciones de la escala (Sánchez et al., 2018).

El cuestionario que se empleó para la variable clima organizacional fue el diseñado por Adeniji et al. (2018), conformado por 32 preguntas que miden ocho dimensiones de la variable. Para el desempeño laboral se tomó el cuestionario diseñado por Ramos et al. (2019) de 18 premisas que miden las sus tres dimensiones.

En cuanto a la validez, esta permite saber si un indicador mide lo que tiene que medir (Cabezas et al., 2018). Para analizar el valor del cuestionario se hizo la revisión del mismo por versados en la materia quienes evaluaron la pertinencia del cuestionario; en este caso, se consultó la opinión de dos profesionales externos y uno de la misma Universidad Cesar Vallejo (ver Anexo 5).

Un instrumento muestra fiabilidad cuando las mediciones realizadas no varían considerablemente en el tiempo ni por la aplicación a diferentes individuos (Ñaupas et al., 2018). Es cuando la aplicación reiterada del instrumento a la misma muestra, generará resultados iguales, estables y coherentes. Esto se estimó con el Alfa de Cronbach, el cual genera valores que oscilan entre cero, que significa nula confiabilidad; y uno, que es alta o perfecta fiabilidad (Hernández y Mendoza, 2018).

De acuerdo al análisis de confiabilidad, se obtuvo una fiabilidad de .915 en el cuestionario de clima organizacional y .876 en el de desempeño laboral; con estos valores se determinó que ambos cuestionarios son coherentes y consistentes en recabar la información pertinente para el estudio.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo del estudio se tuvo en consideración el diseño de los cuestionarios, uno para cada variable, los cuales fueron revisados por expertos en la materia; teniendo el visto bueno se aplicó al personal de la institución educativa de forma presencial, lugar en donde previamente se hicieron las gestiones correspondientes para tener la autorización del desarrollo del estudio y la aplicación de las encuestas. En la aplicación de los cuestionarios, se les informó la finalidad del estudio y se les solicitó su apoyo voluntario a responder el cuestionario. Teniendo todas las encuestas respondidas se procedió con el tratamiento y análisis de los datos en los programas Excel y SPSS versión 26.

3.6. Método de análisis de datos

Conforme a Cárdenas (2018), para analizar los datos se toma en cuenta los niveles de medida de las variables, así se hizo en primer lugar un análisis descriptivo en el cual se sintetizó y mostró los resultados en tablas de frecuencias y figuras,

calculados con los programas Excel y SPSS versión 26. Luego, se hizo un análisis inferencial en el programa estadístico SPSS v.26, que permitió deducir o concluir conforme al análisis de los datos, esto sirvió para comprobar las hipótesis interpretando el valor y su significancia estadística mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron los principios y comportamientos admitidos en la investigación, cumpliendo los tres principios esenciales según el informe Belmont (Delclòs, 2018): en primer lugar, se respetó a las personas, su autonomía e independencia, por lo cual se solicitó el consentimiento informado de participación voluntaria de los sujetos. Así también, se procuró el bienestar de los participantes de forma integral, de modo que se disminuyan los riesgos y aprovechar las oportunidades. Finalmente, se brindó un trato equitativo a los voluntarios, no arriesgando a otros en beneficio de algunos. De acuerdo al CONCYTEC (2018) todas las etapas de la indagación científica, que va desde la propuesta del tema hasta la comunicación de las derivaciones, deben desarrollarse con base en normas como la integridad, objetividad, transparencia, sin conflicto de intereses, moralidad intelectual y; respetando las buenas prácticas en la diligencia y desarrollo científico de la indagación.

Asimismo, se veló por el cumplimiento de los preceptos de honradez científica estipulados en el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, actualizado mediante Resolución de Consejo Universitario N.º 0470-2022-UC; por lo que las fuentes citadas están debidamente referenciadas para respetar las autorías; además que se aplicó las reglas APA actualizadas.

IV. RESULTADOS

En esta primera parte se manifiestan los resultados del análisis descriptivo realizado a los datos recabados, en tablas y figuras para una mejor comprensión de los hechos.

Resultados descriptivos del clima organizacional

Tabla 1

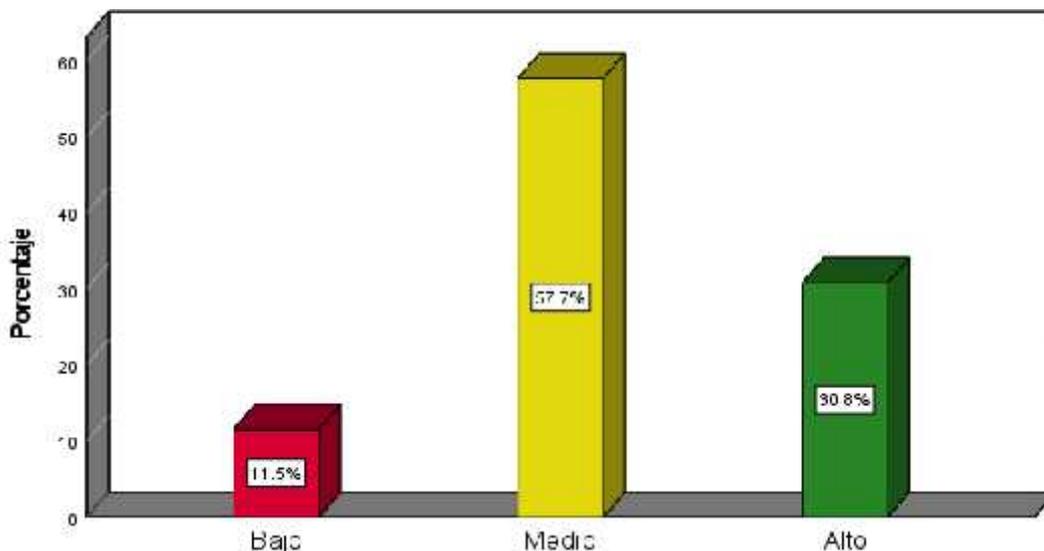
Percepción del clima organizacional en la IE Fray Armando Bonifaz

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	11.5
Medio	15	57.7
Alto	8	30.8
Total	26	100,0

Nota. Obtenidos del procesamiento de los cuestionarios

Figura 1

Percepción del clima organizacional en la institución educativa



Nota. La figura fue elaborada en base a la tabla 1

De acuerdo a la Tabla 1 y Figura 1, se evidencia que los colaboradores perciben de nivel medio el ambiente organizacional de la institución educativa, para el 30.8 % es percibido de nivel alto y para el 11.5 % es de nivel bajo. Esto evidencia que en la IE Fray Armando Bonifaz existe un aceptable entorno y condiciones de trabajo, igual que adecuadas políticas de personal, un trabajo desafiante y

beneficios complementarios que les hace desenvolverse adecuadamente en sus funciones y percibir un clima organizacional medio.

Tabla 2

Nivel de gestión y liderazgo en la IE Fray Armando Bonifaz

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	7.7
Medio	12	46.2
Alto	12	46.2
Total	26	100,0

Nota. Obtenidos del procesamiento de los cuestionarios

Figura 2

Nivel de gestión y liderazgo en la institución educativa



Nota. La figura fue elaborada en base a la tabla 2

Según la Tabla 2 y Figura 2, se evidencia que, del total de trabajadores, 92 % perciben que la gestión y liderazgo en el establecimiento educativo es de nivel medio alto y para el 8 % es de nivel bajo esta dimensión. Con esto se entiende que, se percibe que hay un adecuado liderazgo y dirección, los colaboradores consideran que fácilmente pueden comunicarse con sus superiores y reciben reforzamiento de los profesionales con más años en el colegio Fray Armando Bonifaz estimulando un entorno agradable.

Tabla 3

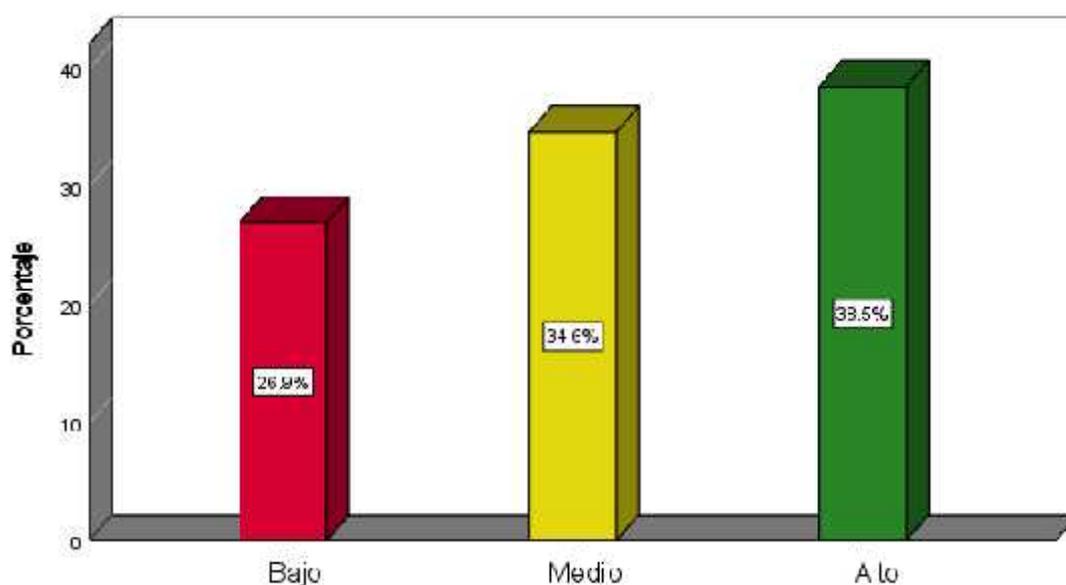
Nivel de participación en la toma de decisiones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	26.9
Medio	9	34.6
Alto	10	38.5
Total	26	100,0

Nota. Obtenidos del procesamiento de los cuestionarios

Figura 3

Nivel de participación en la toma de decisiones



Nota. La figura fue elaborada en base a la tabla 3

Así como se evidencia en la Tabla y Figura 3, para el 38.5 % existe un alto nivel de intervención para asumir decisiones dentro de la institución, el 34.6 % lo perciben como media y el 26.9 % considera que hay una baja participación en las decisiones que se toman. Esto evidencia que los trabajadores sí se involucran en las decisiones, además de tener autonomía en el desarrollo de sus funciones.

Tabla 4

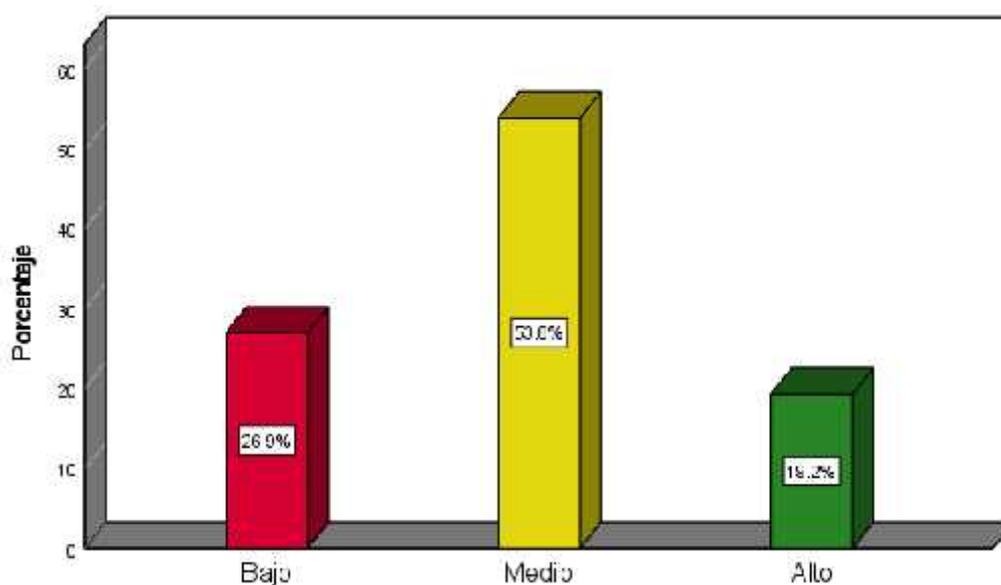
Nivel de trabajo desafiante en la institución educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	26.9
Medio	14	53.8
Alto	5	19.2
Total	26	100,0

Nota. Obtenidos del procesamiento de los cuestionarios

Figura 4

Nivel de trabajo desafiante en la institución educativa



Nota. La figura fue elaborada en base a la tabla 4

En relación a los hallazgos expuestos en la Tabla y Figura 4, para el 53.8 % de trabajadores el trabajo desafiante en la institución es de nivel medio, para el 26.9 % es de nivel bajo y el 19.2 % percibe de nivel alto las labores desafiantes. Es decir, en ocasiones su jefe los anima a tomar iniciativas para la solución de problemas, no pudiendo superar satisfactoriamente ciertas limitaciones de experiencia, además de la falta de adecuados estándares de desempeño.

Tabla 5

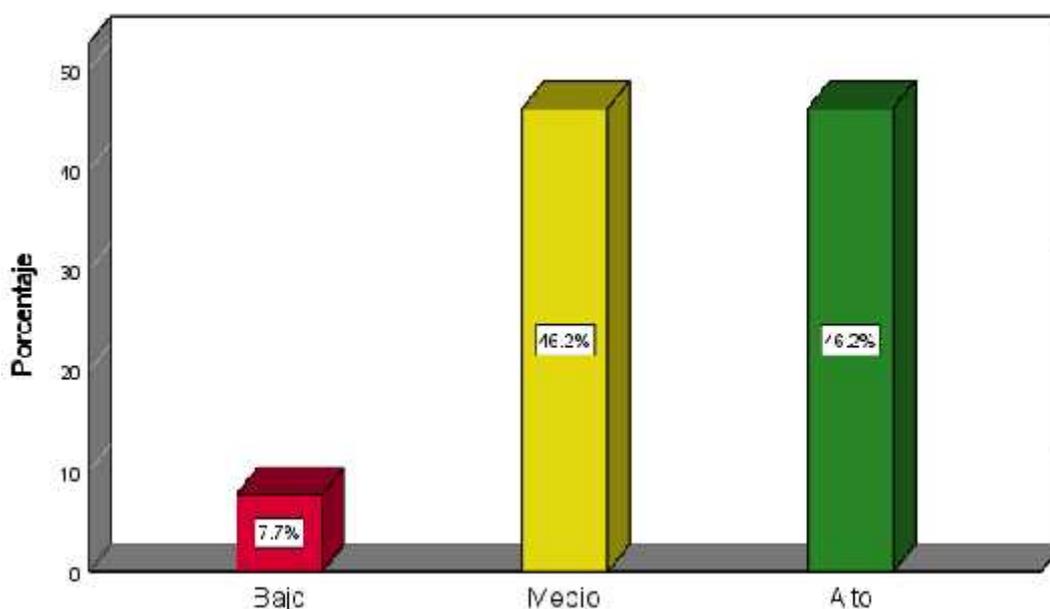
Nivel de aburrimiento y frustración en la institución educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	7.7
Medio	12	46.2
Alto	12	46.2
Total	26	100,0

Nota. Obtenidos del procesamiento de los cuestionarios

Figura 5

Nivel de aburrimiento y frustración en la institución educativa



Nota. La figura fue elaborada en base a la tabla 5

Así como se evidenció en la Tabla y Figura 5, para el 92 % de los colaboradores existe un nivel medio alto de aburrimiento y frustración y solo el 8% lo percibe de nivel bajo. Esto da a entender que la mayoría de trabajadores consideran que sí se les instruye sobre la manera de realizar su trabajo, además de una correcta programación de funciones y en lo menor posible se evita la pérdida de tiempo en el desarrollo de las labores.

Tabla 6

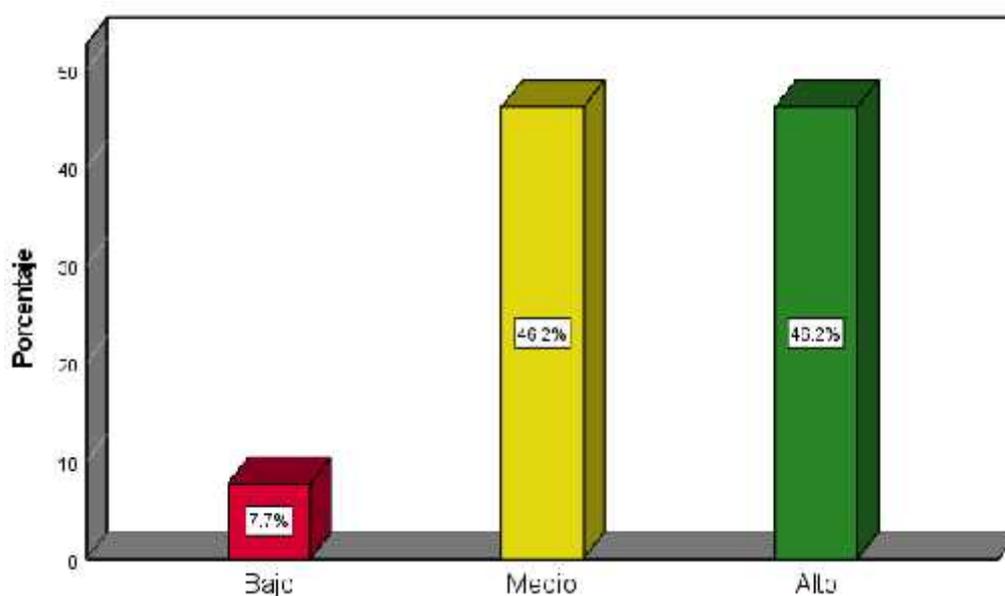
Nivel de beneficios complementarios en la institución educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	7.7
Medio	12	46.2
Alto	12	46.2
Total	26	100,0

Nota. Obtenidos del procesamiento de los cuestionarios

Figura 6

Nivel de beneficios complementarios en la institución educativa



Nota. La figura fue elaborada en base a la tabla 6

Conforme a los resultados en la Tabla y Figura 6, el 92 % de encuestados consideran de nivel medio alto los beneficios complementarios recibidos de la institución educativa y el 8 % los valora de nivel bajo. Es decir, la mayoría de trabajadores del colegio Fray Armando Bonifaz están a gusto y conformes con los beneficios que reciben, además, consideran que dichos beneficios son aptos para cubrir sus necesidades.

Tabla 7

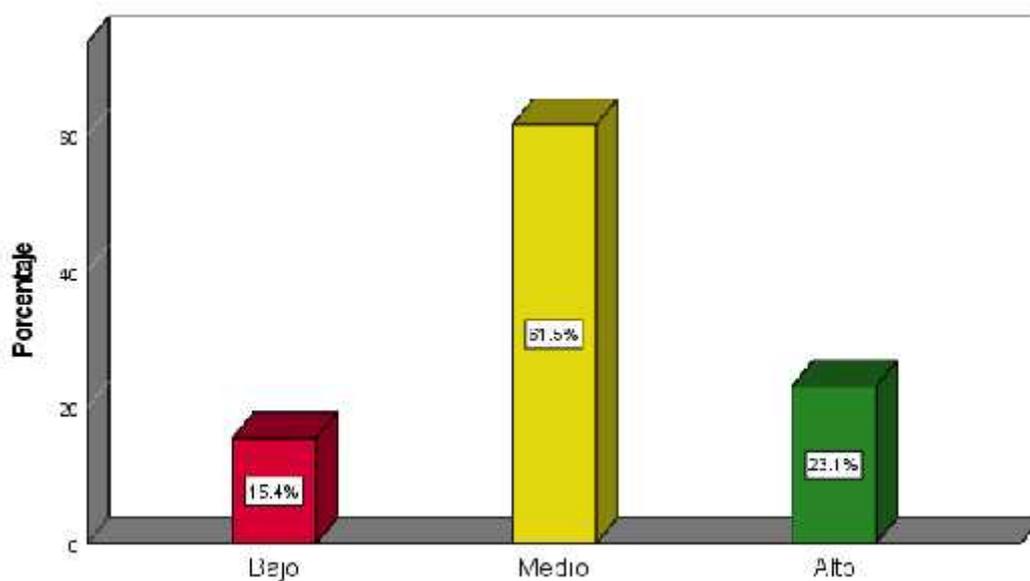
Nivel de políticas de personal en la institución educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	15.4
Medio	16	61.5
Alto	6	23.1
Total	26	100,0

Nota. Obtenidos del procesamiento de los cuestionarios

Figura 7

Nivel de políticas de personal en la institución educativa



Nota. La figura fue elaborada en base a la tabla 7

Según los hallazgos en la Tabla y Figura 7, las políticas de personal de la institución educativa Fray Armando Bonifaz son valoradas por el 61.5 % de nivel medio, para el 23.1 % son de grado alto y el 15.4 % lo considera de grado bajo. Esto evidencia que, considerable número de trabajadores son conscientes de las normas y reglamentos a obedecer internamente, las cuales aportan en la consecución de los objetivos y por lo cual, la institución fomenta la capacitación.

Tabla 8

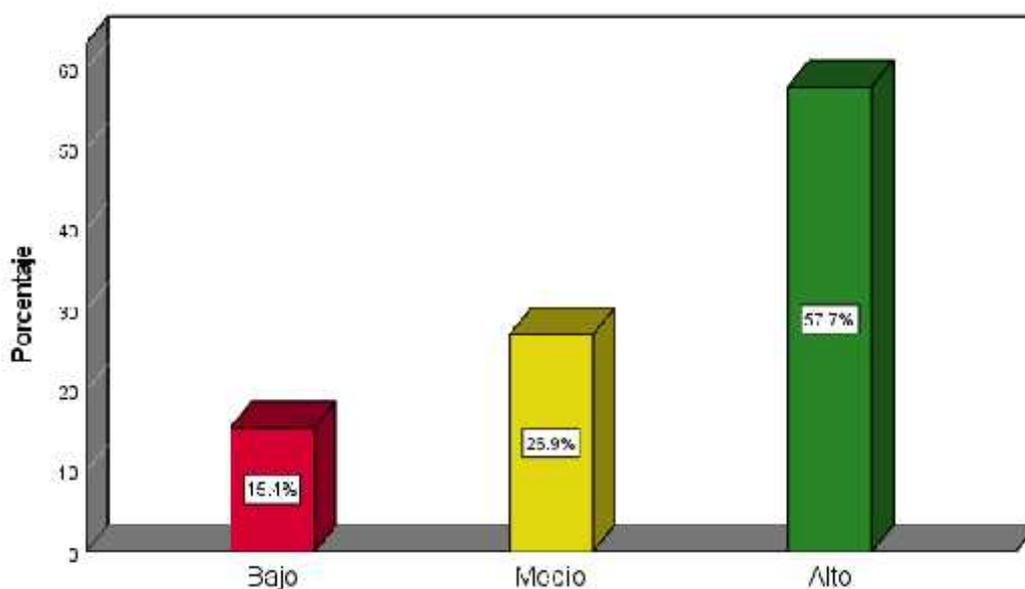
Nivel de condiciones de trabajo en la institución educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	15.4
Medio	7	26.9
Alto	15	57.7
Total	26	100,0

Nota. Obtenidos del procesamiento de los cuestionarios

Figura 8

Nivel de condiciones de trabajo en la institución educativa



Nota. La figura fue elaborada en base a la tabla 8

En cuanto a las condiciones de trabajo, según las derivaciones en la Tabla y Figura 8, el 57.7 % de participantes consideran altos los índices de esta dimensión, para el 26.9 % de trabajadores es de nivel medio y el 15.4 % de ellos lo perciben de nivel bajo. Demostrándose que se les brinda los recursos y medios necesarios para su correcto desenvolvimiento y cumplir con sus asignaciones, se les fomenta un entorno desafiante para su crecimiento, además de existir una clara línea de comunicación interna.

Tabla 9

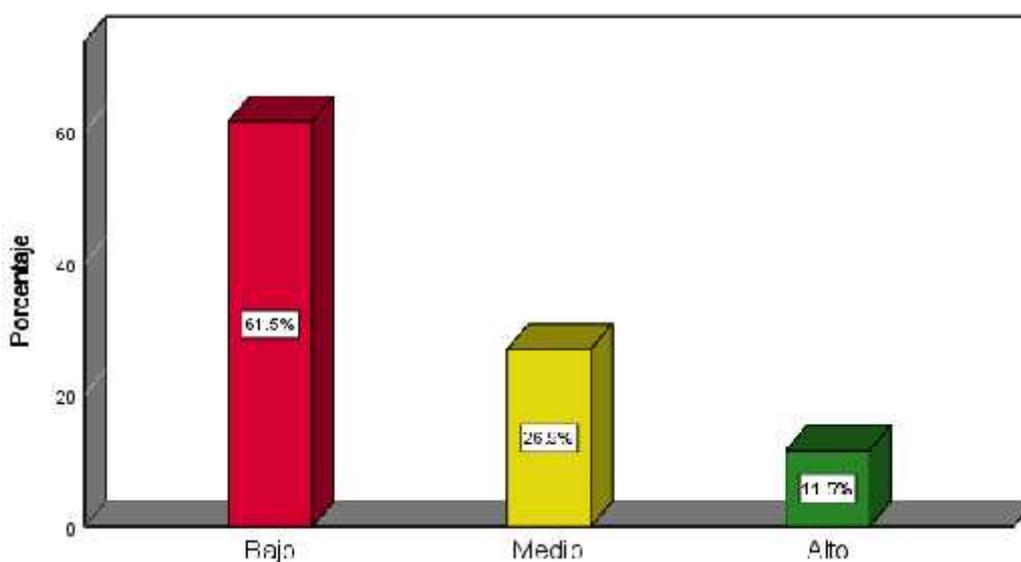
Nivel de escalera profesional adecuada en la institución educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	61.5
Medio	7	26.9
Alto	3	11.5
Total	26	100,0

Nota. Obtenidos del procesamiento de los cuestionarios

Figura 9

Nivel de escalera profesional adecuada en la institución educativa



Nota. La figura fue elaborada en base a la tabla 9

Respecto a la escalera profesional adecuada, con base en lo mostrado en la Tabla y Figura 9, esta dimensión fue valorada por el 61.5 % de trabajadores de la institución de nivel bajo. El 26.9 % lo valora de nivel medio y el 11.5 % lo percibe de nivel alto. Esto evidencia que la mayoría de trabajadores consideran que tienen pocas oportunidades de desarrollarse y progresar profesionalmente en la institución, así también perciben poco apoyo de los trabajadores con más años para superarse y consideran que no es imparcial la evaluación del desempeño que se realiza.

Resultados descriptivos del desempeño laboral

Tabla 10

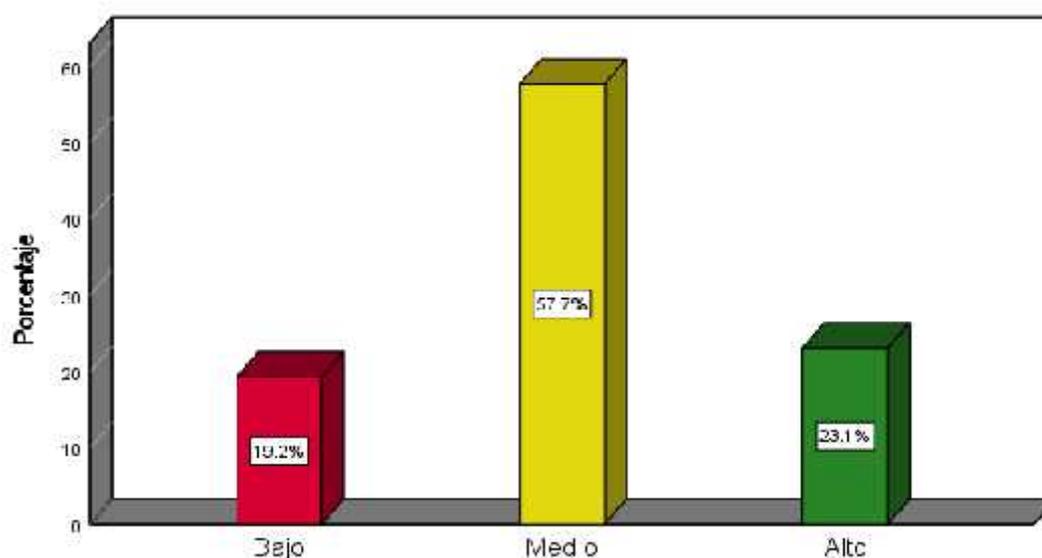
Percepción del desempeño laboral en la institución educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	19.2
Medio	15	57.7
Alto	6	23.1
Total	26	100,0

Nota. Obtenidos del procesamiento de los cuestionarios

Figura 10

Percepción de desempeño laboral en la institución educativa



Nota. La figura fue elaborada en base a la tabla 10

Respecto a lo observado en la Tabla y Figura 10, se evidencia una percepción del desempeño laboral de nivel medio (57.7 %) en la institución educativa, para el 23.1 % el desenvolvimiento laboral es de nivel alto y el 19.2 % lo considera bajo. Demostrándose así que hay un aceptable desarrollo de las funciones y actividades en la institución, los trabajadores conocen sus funciones y se esmeran en desarrollarlas lo mejor posible, tener iniciativa y buscan continuamente retos y mejoras en su quehacer diario.

Tabla 11

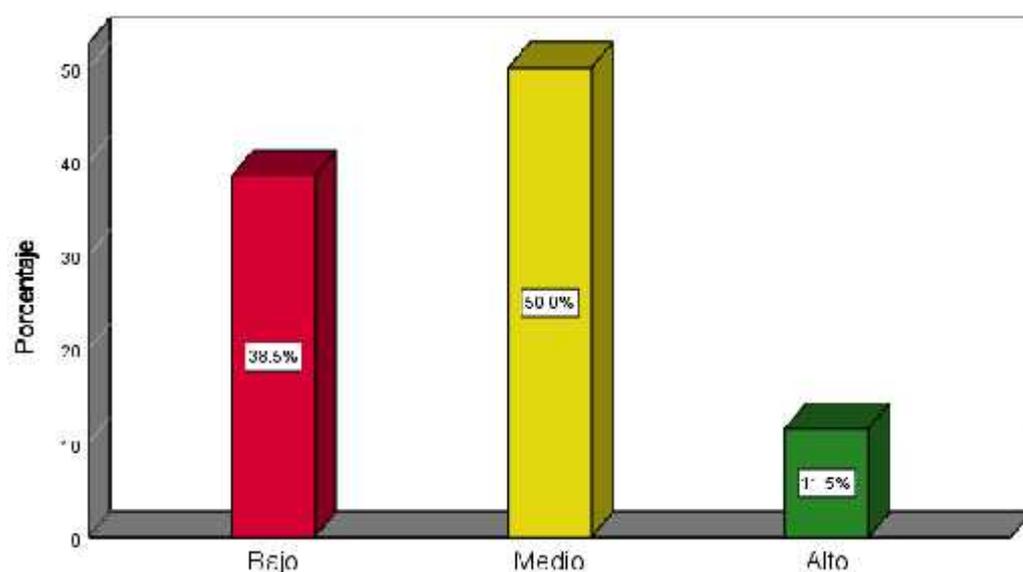
Nivel de desempeño de tarea en la institución educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	38.5
Medio	13	50.0
Alto	3	11.5
Total	26	100,0

Nota. Obtenidos del procesamiento de los cuestionarios

Figura 11

Nivel de desempeño de tarea en la institución educativa



Nota. La figura fue elaborada en base a la tabla 11

En la Tabla 11 y Figura 11 se expone que el desarrollo de tareas es percibido de nivel medio por el 50 % de los trabajadores, para el 38.5 % es percibido de nivel bajo y el 11.5 % lo considera de nivel alto. Esto demuestra que están siendo poco eficientes en su trabajo, no planifican de la mejor manera su trabajo, además de que no priorizan oportunamente sus funciones y tareas básicas.

Tabla 12

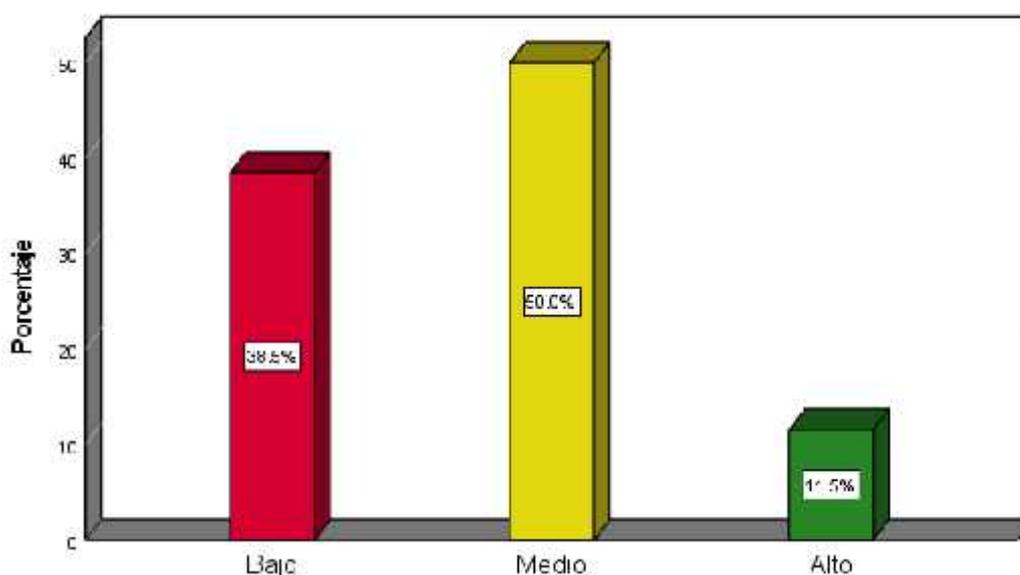
Nivel de desempeño contextual en la institución educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	38.5
Medio	13	50.0
Alto	3	11.5
Total	26	100,0

Nota. Obtenidos del procesamiento de los cuestionarios

Figura 12

Nivel de desempeño contextual en la institución educativa



Nota. La figura fue elaborada en base a la tabla 12

Así también, en la Tabla 12 y Figura 12, se demuestra que el 50 % de participantes consideran que su desempeño contextual en la institución es de nivel medio (50 %) y bajo (38.5 %), en tanto, el 11.5 % lo considera de nivel alto. Esto evidencia que no tienen mucha iniciativa al momento de desarrollar sus actividades y funciones, las tareas que toman no son retadoras para superarse, tienen los conocimientos necesarios, sin embargo, no le dedican mayor tiempo a actualizarse y estar capacitados en temas relacionados a su puesto o aceptar mayores responsabilidades que las correspondientes a su puesto.

Tabla 13

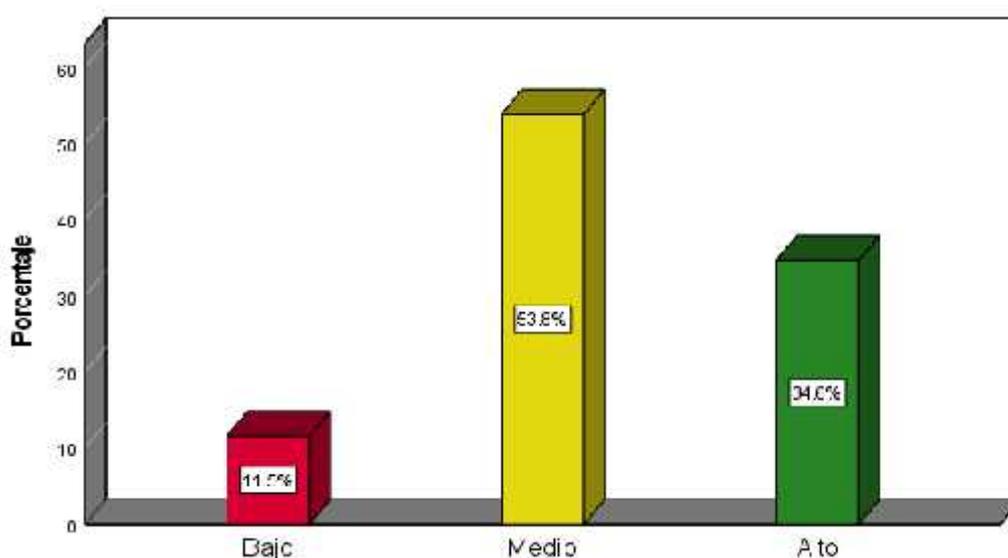
Nivel de comportamiento laboral contraproducente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	11.5
Medio	14	53.8
Alto	9	34.6
Total	26	100,0

Nota. Obtenidos del procesamiento de los cuestionarios

Figura 13

Nivel de comportamiento laboral contraproducente



Nota. La figura fue elaborada en base a la tabla 13

Por último, en la Tabla y Figura 13 se muestra que el 53.8 % de los colaboradores encuestados perciben tener un comportamiento laboral contraproducente de nivel medio, el 34.6 % lo considera de grado alto y el 11.5 % lo percibe de grado bajo. Es decir, más de la mitad de colaboradores son conscientes que su actitud hacia el trabajo en ocasiones está fuera de tarea, se enfocan en lo negativo más que en lo positivo o se han quejado de aspectos laborales irrelevantes.

Resultados inferenciales

En esta parte se exponen los resultados del análisis inferencial realizado con el propósito de resolver las hipótesis del estudio. En primer lugar, se aplicó el análisis de normalidad para saber el modelo de distribución que tienen los cifras y saber el coeficiente de correlación a emplear para comprobar las hipótesis.

Con los resultados, se debe considerar las siguientes conjeturas:

H0: La distribución de los datos es normal, corresponde aplicar la prueba paramétrica de Pearson.

H1: la distribución de los datos no es normal, es decir, es libre. Corresponde aplicar la prueba no paramétrica de Spearman.

Tabla 14

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.949	26	.221
Desempeño laboral	.989	26	.989

Se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk por ser una población menor a 30 ($n=26$). Se considera la significancia de los datos, si es mayor al p valor (0.05) se acepta la hipótesis nula. Como se evidencia en la Tabla 14, la significancia en ambas variables fue mayor a 0.05 (.221 y .989), aceptándose la suposición nula, de modo que se aplicó el coeficiente de Pearson para comprobar las conjeturas de estudio.

Criterio a considerar: si la significancia (p valor) es inferior a 0.05 (probabilidad), entonces se rechaza la suposición nula (H_0) y se admite la alterna (H_1). La correlación de Pearson muestra la fuerza de la relación, tomando valores que van desde 1 hasta -1, igual que la confiabilidad, mientras más se acerca a 1 más fuerte es la relación.

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.

Comprobación de Hipótesis General

H0: No existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.

H1: Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.

Tabla 15

Comprobación de hipótesis general

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	de	1	.769**
	Sig. (bilateral)			<.001
	N		26	26
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	de	.769**	1
	Sig. (bilateral)		<.001	
	N		26	26

Como se evidencia en la Tabla 15, la significancia fue de <0.001 (inferior al p valor de 0.05); por lo cual se rechaza la conjetura nula, admitiéndose la alterna, de manera que, sí hay relación entre las variables; asimismo, se encontró una correlación de Pearson de .769, es decir, una relación positiva de grado alto. Es así que el clima organizacional de la IE Fray Armando Bonifaz tiene significativa asociación con el desempeño de los trabajadores; a medida que haya un agradable ambiente de trabajo, de la misma manera se verá un buen desenvolvimiento de los integrantes de la organización.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño de tarea en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay- 2022.

Comprobación de conjetura específica 1

H0: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de tarea en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.

H1: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de tarea en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.

Tabla 16

Comprobación de primera hipótesis específica

			Clima Organizacional	Desempeño de Tareas
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	de	1	.850**
	Sig. (bilateral)			<.001
	N		26	26
Desempeño de Tareas	Correlación de Pearson	de	.850**	1
	Sig. (bilateral)		<.001	
	N		26	26

Tal como se muestra en la Tabla 16, la significancia fue inferior a 0.05 (<.001) con lo cual se refuta la conjetura nula (H0) y se admite la alterna, además, se encontró un coeficiente de relación de .850, que denota asociación positiva alta en la premisa planteada. Con estos resultados se demuestra que el entorno de la organización asume positiva y alta correlación con el desempeño de tareas de los colaboradores en la IE Fray Armando Bonifaz; de manera que, mientras que el ambiente y entorno de trabajo sea agradable y atractivo, el desempeño de tareas y funciones de los trabajadores será eficiente y favorable.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño contextual en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.

Comprobación de inferencia específica 2

H0: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño contextual en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.

H1: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño contextual en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.

Tabla 17

Comprobación de segunda hipótesis específica

			Clima organizacional	Desempeño contextual
Clima organizacional	Correlación de Pearson	de	1	.591**
	Sig. (bilateral)			.001
	N		26	26
Desempeño contextual	Correlación de Pearson	de	.591**	1
	Sig. (bilateral)		.001	
	N		26	26

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 17, la significancia fue de 0.001, por lo tanto, se refuta la conjetura nula y se admite la alterna, además se alcanzó un factor de correlación de Pearson de 0.591 con lo cual se confirma que el ambiente de la organización tiene moderada correspondencia con el desempeño contextual en la IE Fray Armando Bonifaz. Con esto se entiende que, a medida que el ambiente laboral sea agradable y positivo, son trabajadores mostrarán un desempeño contextual positivo, con iniciativas, apoyo mutuo, proactividad y favoreciendo un entorno psicológico y social propicio.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Establecer la relación entre el clima organizacional y el comportamiento laboral contraproducente en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay- 2022.

Comprobación de conjetura específica 3

H0: No existe relación entre el clima organizacional y el comportamiento laboral contraproducente en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.

H1: Existe relación entre el clima organizacional y el comportamiento laboral contraproducente en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.

Tabla 18

Comprobación de tercera hipótesis específica

		Clima organizacional	Comportamiento laboral contraproducente
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	.613**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	26	26
Comportamiento laboral contraproducente	Correlación de Pearson	.613**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	26	26

Conforme a la Tabla 18, se encontró un nivel de significancia menor al p valor (<.001) con lo cual se rechaza la suposición nula y se confirma la alterna planteada; asimismo, se evidenció una fuerza de relación de .613. Con estos resultados se vislumbra una positiva correspondencia del entorno organizacional con el desempeño laboral contraproducente; así, un adecuado ambiente organizacional ayudará a que disminuya un comportamiento pernicioso, con malas actitudes, desempeños fuera de las tareas y que perjudiquen el entorno de trabajo en general.

V. DISCUSIÓN

En esta parte de la investigación, se buscó sintetizar respuestas a las conjeturas y objetivos propuestos en un principio, para lo cual se discuten los hallazgos del estudio acerca del clima de la organización y el desempeño laboral en la I.E. Fray Armando Bonifaz con investigaciones anteriores y la literatura sobre el tema.

La investigación ostentó como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la IE Fray Armando Bonifaz; respecto a los resultados en la Tabla 15, se encontró una significancia $<.001$ (menor al p valor de 0.05), con un valor de relación de Pearson de 0.769, aceptándose que las variables de estudio guardan positiva relación de nivel alto en el ámbito estudiado; entendiéndose que al haber un adecuado ambiente y entorno de trabajo, así también se mostrará un eficiente y favorable desempeño y desenvolvimiento de los trabajadores.

Estos hallazgos se sustentan en la Teoría del Desarrollo Organizacional (DO) que, de acuerdo a Beckhard (1969, como se citó en Baughen et al., 2020) es definida como el esfuerzo planificado que comprende a toda la organización y es gestionado desde la alta dirección para incrementar la eficacia y el bienestar de la organización. Así también, el desarrollo organizacional se encarga de mejorar la eficacia de la organización y proporcionar bienestar psicológico a sus miembros (Smither et al., 2016). Estos resultados fueron cotejados y coincidentes con lo encontrado por Verde (2021) quien determinó una fuerte relación entre el ambiente y el desempeño laboral con un factor de Pearson de 0.920 y una significancia menor a 0.05; así también, se concuerda con lo hallado por Huañambal (2019) que determinó una asociación considerable entre sus variables estudiadas, con una significancia inferior a 0.05 y $r=.763$. igualmente, Mendoza (2018) halló que el ambiente de la organización tiene positiva conexión moderada con el desenvolvimiento del personal de una unidad educativa, con un p valor de 0.000 y un valor de conexión de 0.572. Con estos estudios se coincide en que poseen características similares de metodología y desarrollo, por lo cual sus resultados pudieron ser comparables al presente estudio.

Con esto se comprueba que en las instituciones educativas es muy importante mantener un ambiente de trabajo agradable que coadyuve a un desempeño

favorable. Debido a que, como mencionan Chhanda et al. (2020), el ambiente organizacional tiene un impacto considerable en el desempeño laboral. Y dicho desempeño depende en gran medida de cómo los empleados perciben su trabajo, por lo que los directivos deben enfocarse más en las personas que en las tareas y fomentar un ambiente de trabajo de apoyo y colaboración (López et al., 2022).

Respecto al primer objetivo específico propuesto de encontrar la interrelación entre el ambiente de la organización y el desempeño de tarea en la I.E. Fray Armando Bonifaz; según lo mostrado en la Tabla 16, se encontró una significancia $<.001$ con un factor de relación de Pearson de $.850$, determinándose que el clima organizacional se vincula positivamente con un nivel considerable con el desempeño de tarea de los trabajadores en la institución.

Estas derivaciones fueron comparadas con lo de Kumar y Varma (2021), quienes presentaron una metodología de estudio similar a la presente investigación (cuantitativa), lo cual hizo posible y facilitó la comparación de sus hallazgos, donde obtuvieron una significancia menor a 0.05 y un cociente de Pearson de 0.536 entre el ambiente de trabajo y el desenvolvimiento laboral en las escuelas privadas de la India, lo cual es interpretada como una efectiva y media relación entre las variables; así también, se cotejó con los hallazgos de Guillen (2022) que determinó significativa conexión entre el ambiente de la organización y el desenvolvimiento de los trabajadores, con una significancia de 0.001 y un cociente de relación de 0.327 quien también aplicó método de indagación similar al estudio; comprobándose así que un adecuado entorno de trabajo permite que los colaboradores de los centros educativos muestren un adecuado desempeño de sus funciones y tareas esenciales.

Con relación al tema, Adeniji et al. (2018) mencionan que el clima de la organización es un elemento muy importante y que incide en la satisfacción y retención del personal, además de beneficiar la eficacia y el éxito institucional. Al respecto, Darwanti y Mulyanto (2021) refieren que el prestigio o fracaso de una organización en cumplir sus objetivos esta inseparablemente conectado al apoyo, el rol y el desempeño de sus empleados. Por lo tanto, un componente que tiene gran incidencia en la tasa de éxito de una empresa es el desempeño de los miembros de la organización.

En correspondencia al objetivo específico 2 de establecer la asociación entre el clima organizacional y el desempeño contextual en la institución educativa Fray Armando Bonifaz; respecto a los resultados en la Tabla 17, se obtuvo una significancia de 0.001 (inferior a 0.05) con una correlación de Pearson de .591, con lo cual se estableció una positiva relación de nivel moderado del clima de la organización con el desempeño contextual de los miembros en la institución.

Estos resultados fueron cotejados con los de López (2021), que empleó una metodología similar a la presente investigación e hizo posible la comparación de los hallazgos, donde obtuvo una significancia de 0.000 con un factor de relación de 0.581 entre el ambiente de la organización y el desenvolvimiento de los administrativos de una universidad, revelando así que las variables guardan positiva relación de nivel moderado, derivaciones similares al presente estudio. Así también, Mendoza (2018) quien empleó metodología parecida a la presente indagación encontró que existe asociación positiva moderada entre el ambiente de trabajo y el desenvolvimiento de los colaboradores con un valor de relación de 0.572. De esta forma se evidencia que un ambiente organizacional que permita la participación de sus colaboradores, que brinde óptimas condiciones de trabajo y beneficios complementarios acordes al mercado, permitirá que los trabajadores muestren un buen desenvolvimiento con iniciativa, proactividad, apoyo mutuo y entusiasmo.

Con relación a ello, Chhanda et al. (2020) mencionan que el entorno de una organización es la identidad de la institución, donde el involucramiento y el sentido de confianza son reflejados en el desempeño de sus miembros. Además, que puede determinar el grado y valor de satisfacción y desempeño del capital humano (Pradoto et al., 2022). Por su parte, Ramos et al. (2019) sustentan que este desempeño contextual favorece a las metas de la empresa contribuyendo al entorno psicológico social del entorno.

Según el tercer objetivo específico de establecer la relación entre el clima organizacional y el comportamiento laboral contraproducente en la institución educativa Fray Armando Bonifaz; conforme a los resultados en la Tabla 18, el grado de significancia fue $<.001$ y el de correlación de Pearson obtenido fue de .613, con lo cual se entiende que el clima organizacional tiene correspondencia positiva

moderada con el comportamiento laboral contraproducente; es decir, un mejor ambiente de trabajo favorece que el comportamiento contraproducente aminore en la organización evitando malas actitudes que puedan ser perjudiciales para todos los miembros.

Estos resultados fueron contrastados con los hallazgos de Huañambal (2019) quien encontró que las variables de ambiente institucional y desempeño de los colaboradores educativos tienen conexión positiva y considerable, al obtener una significancia menor a 0.05 con un factor de relación de Spearman de 0.763, con lo cual pudo establecer la positiva conexión entre las variables. Asimismo, el estudio de Huañambal (2019) guarda concordancia en el aspecto metodológico con la presente indagación, al emplear un estudio cuantitativo-correlacional, lo cual permitió llegar a las derivaciones y aportar al estudio de las variables. Metodología que también fue aplicada por Ortiz (2022) en la búsqueda de relación entre el clima institucional y el desenvolvimiento del personal de una universidad, y que pudo hallar una significancia de 0.015 y correlación de 0.191, concluyendo que se relacionan las variables, aunque en un nivel muy bajo. Con estos datos se evidencia que el ambiente y entorno de las organizaciones es un elemento imprescindible para que el desempeño que muestren los trabajadores sean lo menos posible desagradable o perjudicial para los servicios que presta la institución.

Respecto al tema, Caique et al. (2018) manifiestan que el ambiente organizacional capta los atributos sociales y observables que hacen que los colaboradores de la organización se sientan motivados para interactuar y desempeñarse en su entorno; de manera que el clima está asociado a la motivación de los integrantes en la organización, cuando la motivación es alta, el clima se eleva y se convierte en relaciones de animación, satisfacción, interés y cooperación; caso contrario, cuando hay baja motivación, el clima organizacional también es bajo, ocasionando insatisfacción, desinterés, depresión hasta actitudes agresivas como disconformidad, disturbios, llegando al punto donde los miembros entran en conflicto con la organización misma.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, se concluye que hay correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022. Ya que, según el coeficiente estadístico de Pearson se encontró que existe un 77 % (0.769) de relación entre las variables, es decir, existe positiva asociación de nivel alto, además de una significancia menor a 0.05 ($<.001$). El aporte que se brinda a la institución, es que se demostró estadística y científicamente que el ambiente organizacional trasciende en el desempeño de los trabajadores. Así, un adecuado y agradable ambiente de trabajo en la institución se vincula con un favorable desempeño de los docentes.
2. Del objetivo específico 1, se finiquita que hay positiva conexión entre el clima de la organización y el desempeño de tarea en la I.E. Fray Armando Bonifaz. Por medio del factor de Pearson que dio un valor de relación del 85 % (0.850), demostrándose una positiva relación alta, con un p valor $<.001$. El aporte a la institución es que se comprobó estadísticamente que el adecuado clima organizacional permite que los docentes muestren un desempeño productivo y eficiente, una mejor planificación de trabajo, priorizar y gestionar su tiempo.
3. Del objetivo específico 2, se deduce que concurre positiva asociación entre el ambiente organizacional y el desempeño contextual en la IE Fray Armando Bonifaz; a través del coeficiente de Pearson se encontró que existe un 59 % (0.591) de correlación, evidenciando positiva y moderada asociación, con una significancia de $0.001 < 0.05$. El aporte es que se demostró científicamente que el ambiente de la institución se vincula en que los docentes muestren iniciativas, actitud para actividades desafiantes, mayor compromiso y plantear soluciones creativas.
4. En cuanto al objetivo específico 3, se determinó que el clima organizacional tiene positiva relación con el comportamiento laboral contraproducente en la IE Fray Armando Bonifaz; según el estadístico de Pearson se manifestó que existe un 61 % (0.613) de vínculo, denotando una moderada relación positiva con un p valor menor a 0.05 ($p <.001$). Comprobándose que, un agradable ambiente de trabajo ayuda a mantener un entorno de trabajo libre de quejas y problemas que afecten el desenvolvimiento de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

1. Con respecto a las variables clima organizacional y desempeño laboral, se obtuvo una correlación positiva alta. No obstante, para continuar mejorando ambos aspectos de la institución se sugiere al director y jefes realizar periódicamente evaluaciones a los docentes sobre el ambiente organizacional para conocer el panorama que se percibe al respecto; asimismo, se debe evaluar el desempeño de todos ellos en sus distintos puestos para conocer el nivel de su desenvolvimiento y el aporte que realizan a la institución educativa.
2. En cuanto a la correlación entre el clima organizacional y el desempeño de tarea, se encontró que se relacionan positiva y considerablemente. Al respecto, para mejorar resultados, se recomienda que se haga llegar a cada educador el Manual de Organización y Funciones para que conozcan sus deberes y responsabilidades que les competen de manera que puedan desarrollarlas a cabalidad. Así también, se sugiere que haya reuniones habituales para la planificación de labores de acuerdo al área al que pertenecen para que puedan realizar un trabajo eficiente empleando su tiempo prudentemente.
3. Entre el clima organizacional y el desempeño contextual, se concluyó que se asocian positiva y moderadamente. Por consiguiente, para mejores resultados se propone que a los miembros de la institución se les dé mayor libertad y autonomía dentro de lo permitido para poder hacer sus labores de la mejor forma que se sientan cómodos y puedan desarrollar soluciones creativas. Además, que tengan mayor involucramiento en las actividades institucionales que mejore su desempeño laboral y a la vez el clima organizacional.
4. Respecto al clima organizacional y el comportamiento laboral contraproducente se encontró una correlación positiva moderada. En consecuencia, se sugiere al director de la institución que pueda hacer reuniones para tratar asuntos relacionados al entorno de trabajo o el desempeño que puedan ser de preocupación, donde puedan dar sus apreciaciones y opiniones de temas que les incomoden y que puedan solucionarse o aminorarse; así también, se sugiere que pueda implementarse un buzón de sugerencias donde los docentes puedan enviar sus mejoras o cualquier opinión que deseen que se tome en cuenta.

REFERENCIAS

- Adeniji, A., Salau, O., Awe, K., y Oludayo, O. (2018). Survey datasets on organisational climate and job satisfaction among academic staff in some selected private universities in Southwest Nigeria. *Data in Brief*, 19, 1688-1693. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.06.001>
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N., y Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Arias, J. (2020). Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración. Arequipa. https://www.researchgate.net/publication/350072280_Proyecto_de_Tesis_guia_para_la_elaboracion
- Baughen, A., Oswick, C., y Oswick, R. (2020). Rethinking 'Organizational Effectiveness' as a Core Premise of Organization Development: Beyond Narrow Organizational Interests and Towards Wider Soulful Interventions. *Journal of Change Management*, 20(4), 1-9. <https://doi.org/10.1080/14697017.2020.1746684>
- Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica (1 ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Caique, K., Abe, J., de Lima, L., Machi, C., Nogueira, M., Correa, C., y Nakamatsu, K. (2018). Organizational Climate Assessment Using the Paraconsistent Decision Method. *Procedia Computer Science*, 131, 608-618. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.04.303>
- Cárdenas, J. (2018). Investigación Cuantitativa. Berlín, Alemania: trAndeS - Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina.
- Chanca, J. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*,

6(22), 270–290. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>

Chhanda, M., GS, S., y Deinichwa, D. (2020). Factors Influencing Organizational Climate and Job Performance: A Case of VHSE Agricultural Teachers in Kerala [Factores que influyen en el clima organizacional y el desempeño laboral: un caso de maestros agrícolas de VHSE en Kerala]. *International Journal of Current Microbiology and Applied Sciences (IJCMAS)*, 9(8), 1725-1731. <https://doi.org/10.20546/ijcmas.2020.908.198>

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10 ed.). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. <https://b-ok.lat/book/6159699/99de97>

CONCYTEC. (2018). Código Nacional de la Integridad Científica. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

Córdova, R., Escudero, F., y Salazar, S. (2021). Las políticas educativas y su relación con el clima organizacional de una universidad pública, Chosica, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 14051-14066. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1373

Darwanti, D., y Mulyanto, E. (2021). *An Investigation on Job Performance* (1 ed.). Java Central, Indonesia: Penerbit CV. Peña Persada. <https://osf.io/b3gpu/>

Delclòs, J. (2018). Ética en la investigación científica. *Quaderns de la Fundació Dr. Antoni Esteve* (43), 14-19. <https://raco.cat/index.php/QuadernsFDAE/article/view/395594>

Enciso, J. (2019). *Clima Institucional y desempeño Docente en Instituciones Educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno*, 2018. Tesis de posgrado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3258>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo* (1 ed.). Huancayo, Perú: Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_U_C_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

- Guillen, M. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97043>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Interamericana. <https://es.b-ok.lat/book/5542480/175916>
- Huañambal, E. (2019). Clima organizacional y el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35486>
- Kosec, Z., Sekulic, S., Wilson-Gahan, S., Rostohar, K., Tusak, M., y Bon, M. (2022). Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises [Correlación entre el rendimiento de los empleados, el bienestar, la satisfacción laboral y la satisfacción vital]. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(16), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610427>
- Kumar, R., y Varma, K. (2021). Co-Relational Study between Organizational Climate and Job Performance of Private School Teachers [Estudio Correlacional entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes de Escuelas Particulares]. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(5), 1673-1675. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i5.2156>
- López, A. (2021). Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. Tesis de posgrado, Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- López, M., Vázquez, P., y Quiñoá, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership

- behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Mangkang, P., y Chutima, P. (2022). The Impact of Organisational Climate on Employee Engagement and Performances in a Multinational Oil and Gas Exploration and Production Company in Thailand [El impacto del clima organizativo en el compromiso y el rendimiento de empleados de una empresa]. *Engineering Journal*, 26(8), 53-66.
<https://doi.org/10.4186/ej.2022.26.8.53>
- Mardianti, Suriansyah, A., y Suhaimi. (2020). The Effect of Organizational Climate, Work Discipline and Job Satisfaction Towards Teacher Performance at State Senior High School. *Journal of K6 Education and Management*, 3(1), 17-25.
<https://doi.org/10.11594/jk6em.03.01.03>
- Mellado, I. (2022). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chacabuco. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Lima.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79331>
- Mendoza, W. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay 2018. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37184>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Hugo, R. (2018). Metodología de la investigación. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ortiz, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja. Tesis de posgrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador.
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6746>
- Pimienta, J., y De la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida (3 ed.). México D.F.: Pearson Educación.
<https://es.b-ok.lat/book/3520173/d8a7f0>

- Platania, S., Morando, M., y Santisi, G. (2022). Organisational Climate, Diversity Climate and Job Dissatisfaction: A Multi-Group Analysis of High and Low Cynicism. *Sustainability*, 14(8), 1-19. <https://doi.org/10.3390/su14084458>
- Pradoto, H., Haryono, S., y Wahyuningsih, S. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71(2), 345-355. <https://doi.org/10.3233/WOR-210678>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire [Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del cuestionario de desempeño laboral individual]. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rios, E. (2020). Clima laboral y desempeño laboral de los asistentes, en los despachos fiscales, Apurímac, sede Abancay 2021. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88943>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación cinética, tecnológica y humanística (1 ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sinaga, A., Abdullah, T., y Tunas, B. (2019). The Effect of Organizational Climate on Work Motivation and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees of Education Department in DKI Jakarta. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 3(2), 41-57. <https://doi.org/10.21009/JOBBE.003.2.03>
- Smither, R., Houston, J., y McIntire, S. (2016). *Organization Development* (2 ed.). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315732046>
- Vera, J., Castaño, R., y Torres, Y. (2018). Fundamentos de metodología de la investigación científica (1 ed.). Guayaquil, Ecuador: Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/274/3/libro.pdf>

- Verde, H. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, 2020. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58353>
- Werther, W., Davis, K., y Guzmán, M. (2014). Administración de recursos humanos: gestión del capital humano (7 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Education. <https://b-ok.lat/book/12203192/7d59fa>
- Wurjayanti, D., Sudharto, S., y Roshayanti, F. (2020). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP/MTS di kecamatan Susukan kabupaten Semarang [El efecto del clima organizacional y la motivación laboral en el desempeño de los profesores de SMP/MT en el distrito de Susukan, Semarang]. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(3), 316-326. <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i3.8123>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	1 Dimensiones	
¿De qué forma el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la I.E. Fray Armando Bonifaz de, Abancay-2022?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la I.E. Fray Armando Bonifaz de, Abancay-2022.	Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.	1 Clima organizacional 1. Gestión y liderazgo 2. Participación en la toma de decisiones 3. Trabajo desafiante 4. Aburrimiento y frustración 5. Beneficios complementarios 6. Políticas de personal 7. Condiciones de trabajo 8. Escalera profesional adecuada	ENFOQUE: Cuantitativo NIVEL: correlacional DISEÑO: No experimental-transversal
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	2 Dimensiones	
1. ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño de tarea en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022?	1. Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño de tarea en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.	1. Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de tarea en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.	2 Desempeño laboral 1. Desempeño de tarea	POBLACIÓN: 26 trabajadores la IE Fray Armando Bonifaz, Abancay. MUESTRA: 26 colaboradores TÉCNICA E INSTRUMENTOS : Encuesta / cuestionario
2. ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño contextual en la I.E. Fray Armando Bonifaz, 2022?	2. Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño contextual en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.	2. Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño contextual en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.	2. Desempeño contextual	
3. ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el comportamiento laboral contraproducente en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022?	3. Establecer la relación entre el clima organizacional y el comportamiento laboral contraproducente en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.	3. Existe relación entre el clima organizacional y el comportamiento laboral contraproducente en la I.E. Fray Armando Bonifaz, Abancay-2022.	3. Comportamiento laboral contraproducente	

Nota: Dimensiones para clima organizacional tomado de Adeniji et al. (2018). Y para desempeño laboral tomado de Ramos et al. (2019).

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1: Clima Organizacional	Adeniji et al. (2018) sostiene que el clima organizacional es la manera en que los miembros de la organización perciben y caracterizan a su entorno de una forma actitudinal y basada en valores; siendo un factor importante e influyente de la satisfacción y la retención del personal, así como en la eficacia y éxito institucional.	El clima organizacional es la forma en que los miembros de la institución educativa Fray Armando Bonifaz de Abancay perciben y caracterizan su entorno de una manera actitudinal y basada en valores.	1. Gestión y liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Alta dirección - Liderazgo - Retroalimentación 	Escala Ordinal (Likert)
			2. Participación en la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Involucramiento en las decisiones - Autonomía - Delegación 	
			3. Trabajo desafiante	<ul style="list-style-type: none"> - Estándares de rendimiento - Superación de limitantes - Habilidades para delegación 	
			4. Aburrimiento y frustración	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución de la información - Programación del trabajo 	
			5. Beneficios complementarios	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con los beneficios recibidos 	
			6. Políticas de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas internas - Capacitación del personal 	
			7. Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales de trabajo - Superación de limitantes - Entorno desafiante 	
			8. Escalera profesional adecuada	<ul style="list-style-type: none"> - Información compartida - Oportunidades 	
V2: Desempeño laboral	El clima organizacional es la forma en que los miembros de la institución educativa Fray Armando Bonifaz de Abancay perciben y caracterizan su entorno de una manera actitudinal y basada en valores.	El desempeño laboral comprende las conductas bajo el control de los trabajadores de la institución educativa Fray Armando Bonifaz de Abancay que aportan a las metas organizacionales.	1. Desempeño de tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de trabajo - Consideración de resultados - Establecer prioridades - Trabajo eficiente - Gestión del tiempo 	Escala Ordinal (Likert)
			2. Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa y tareas desafiantes - Actualización de conocimientos y competencias - Soluciones creativas - Responsabilidades adicionales - Búsqueda de retos - Participación en reuniones 	
			3. Comportamiento laboral contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> - Quejas irrelevantes - Hacer los problemas mayores - Concentración en aspectos negativos - Dialogar aspectos negativos - Dialogar aspectos negativos con externos 	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA PARA CONOCER LA PERCEPCIÓN SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRAY ARMANDO BONIFAZ, ABANCAY - 2022

PRESENTACIÓN: el presente instrumento se utilizará para recabar información de interés acerca de la percepción que tienen los colaboradores acerca del clima organizacional en la presente institución educativa, de la ciudad de Abancay.

SEXO: __Masculino __Femenino

Edad: 20-29__ 30-39__ 40-49__ 50-59__ 60 a más__

Antigüedad en la institución educativa: __

Instrucciones: marcar en el recuadro de acuerdo a su apreciación, teniendo en cuenta la siguiente escala de medición:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N.º	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
CLIMA ORGANIZACIONAL						
Gestión y liderazgo						
1.	Usted considera que el estilo de dirección y liderazgo en la institución respalda la labor que realiza.					
2.	Usted considera que los profesionales con años en la I.E., brindan retroalimentación acerca de la evaluación y el desempeño de los trabajadores.					
3.	Usted le resulta fácil hablar con sus superiores.					
4.	Usted le gustaría que su jefe de departamento cambie (o mejore) su estilo de liderazgo.					
Participación en la toma de decisiones						
5.	Usted considera que los profesionales más jóvenes participan en la toma de decisiones.					
6.	Usted considera que se le permite autonomía en el desempeño de sus funciones					
7.	Usted toma en cuenta sus capacidades al momento de delegar					
Trabajo desafiante						
8.	Usted considera que la institución educativa establece altos estándares de desempeño.					
9.	Usted considera que las responsabilidades delegadas le permitieron superar las limitaciones de su experiencia.					
10.	Usted considera que las responsabilidades delegadas son fáciles de desempeñar.					
11.	Usted considera que los académicos superiores alientan a los subordinados a tomar iniciativas para resolver problemas.					
Aburrimiento y frustración						
12.	Usted considera que los colaboradores reciben instrucción suficiente sobre cómo realizar su trabajo					
13.	Usted considera que los profesionales con años en la IE programan el trabajo para todas las categorías de colaboradores.					

N.º	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
14.	Usted considera que su carga de trabajo a menudo aumenta debido a que sus colegas no realizan su trabajo correctamente.					
Beneficios complementarios						
15.	Usted se encuentra satisfecho con los beneficios que recibe de la institución.					
16.	Usted considera que los beneficios que recibe son adecuados para cubrir sus necesidades básicas.					
17.	Usted considera que los beneficios que recibe en la IE son iguales a los del mercado laboral externo.					
Políticas de personal						
18.	Usted se mantiene informado sobre cualquier política nueva o revisada.					
19.	Usted considera que las políticas departamentales facilitan el logro de sus objetivos.					
20.	Usted considera que la institución patrocina y promueve la capacitación local del personal.					
21.	Usted es consciente de las normas y reglamentos que debe seguir					
Condiciones de trabajo						
22.	Usted considera que su departamento le otorga los materiales suficientes para realizar su trabajo.					
23.	Usted cree que se le facilita superar las limitaciones en su experiencia					
24.	Usted considera que sus colegas superiores crean un entorno desafiante para usted.					
25.	Usted considera que la institución le otorga los recursos y equipos necesarios para ejecutar sus responsabilidades					
26.	Usted considera que existen líneas claras de comunicación.					
Escalera profesional adecuada						
27.	Usted considera que los profesionales con más años en la institución les comparten información útil a los profesionales con menos años en la IE.					
28.	Usted considera que los profesionales senior (superiores o con más años) garantizan un alto rendimiento entre los profesionales junior (menos experiencia)					
29.	Usted considera que los profesionales superiores le brindan oportunidades para superar cualquier limitación en el conocimiento.					
30.	Usted considera que tiene oportunidades de progresar en su carrera.					
31.	Usted considera que el tiempo que se pasa en reuniones le impiden dar lo mejor de sí en el trabajo.					
32.	Usted considera que la evaluación de desempeño que se da en la institución es justa					

Nota. Cuestionario tomado de referencia de Adeniji et al. (2018).

ENCUESTA PARA CONOCER LA PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRAY ARMANDO BONIFAZ, ABANCAY, 2022

PRESENTACIÓN: el presente instrumento se utilizará para recabar información de interés acerca de la percepción de los colaboradores sobre su desempeño laboral en la institución educativa.

Instrucciones: marcar en el recuadro de acuerdo a su apreciación, teniendo en cuenta la siguiente escala de medición:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N.º	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
DESEMPEÑO LABORAL						
Desempeño de tareas						
1.	Usted logra planificar su trabajo para terminarlo a tiempo.					
2.	Usted ha tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con su trabajo.					
3.	Usted ha sido capaz de establecer prioridades.					
4.	Usted pudo realizar su trabajo de manera eficiente					
5.	Usted ha gestionado bien su tiempo.					
Desempeño contextual						
6.	Usted por iniciativa propia, comienza una nueva tarea cuando las anteriores ya estaban completas					
7.	Usted asume tareas desafiantes cuando estaban disponibles.					
8.	Usted ha dedicado tiempo en mantener actualizados los conocimientos sobre su puesto de trabajo.					
9.	Usted ha trabajado para mantener sus competencias laborales actualizadas					
10.	Usted ha desarrollado soluciones creativas para nuevos problemas.					
11.	Usted ha asumido responsabilidades adicionales.					
12.	Usted ha buscado continuamente nuevos retos en su trabajo.					
13.	Usted ha participado activamente en reuniones y/o consultas.					
Comportamiento laboral contraproducente						
14.	Usted se ha quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
15.	Usted en algún momento tuvo problemas en el trabajo.					
16.	Usted se ha concentrado en los aspectos negativos de la situación en el trabajo en lugar de los aspectos positivos.					
17.	Usted habló en algún momento con sus compañeros sobre los aspectos negativos de su trabajo.					
18.	Usted habló en algún momento con personas ajenas a su organización sobre los aspectos negativos de su trabajo.					

Nota. Tomado de Cuestionario sobre Desempeño Individual en el Lugar de Trabajo de Ramos et al. (2019).

Anexo 4. Análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach

Tabla 19

Confiabilidad de instrumentos empleados

Instrumento	N.º ítems	Alfa de Cronbach
V1: Clima organizacional	32	.915
V2: Desempeño laboral	18	.876

Nota. Datos procesados en el programa SPSS

Respecto al análisis de fiabilidad aplicado a ambos instrumentos, se obtuvo una confiabilidad de .915 para el cuestionario de la primera variable y .876 para el cuestionario de la segunda variable; con estos valores se determina que ambos son coherentes y consistentes en recabar la información pertinente para el estudio.

Anexo 5. Validaciones por Expertos

Validador 1:



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Santos Diaz Pablo Arnulfo
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Magister en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre el Clima Organizacional**
 Autor del instrumento : Buendía Martínez, Jocabet

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		43				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CUESTIONARIO PARA SU APLICACION.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Chimbote, 16 de agosto del 2022

PABLO R. SANTOS DIAZ
 REGISTRO DE PROFESIONALES
 C.O.P.A. N° 2011

Pablo Arnulfo Santos Diaz
 DNI: 32542582

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Santos Diaz Pablo Arnulfo
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Magister en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre Desempeño Laboral**
 Autor del instrumento : Buendía Martínez, Jocabet

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CUESTIONARIO PARA SU APLICACION.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Chimbote, 16 de agosto del 2022



PABLO A. SANTOS DÍAZ
 MAGISTER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 C.V. 147 2011

Pablo Arnulfo Santos Díaz
 DNI: 32542582

Validador 2:



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : García León Edward Aníbal
Institución donde labora : Universidad San Pedro
Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre el Clima Organizacional**
Autor del instrumento : Buendía Martínez, Jocabet

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CUESTIONARIO VALIDO PARA SER APLICADO.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Chimbote, 13 de agosto del 2022

Edward Aníbal León García
DNI: 18149845

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : García León Edward Aníbal
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre Desempeño Laboral**
 Autor del instrumento : Buendía Martínez, Jocabet

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CUESTIONARIO VALIDO PARA SER APLICADO.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Chimbote, 13 de agosto del 2022



Edward Aníbal García León
 DNI: 18149845

Validador 3:



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Huamanchumo Venegas Henry Ismael
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativa
Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre el Clima Organizacional**
Autor del instrumento : Buendía Martínez, Jocabet

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,4

Lima, 11 de agosto del 2022

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI N° 17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Huamanchumo Venegas Henry Ismael
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativa
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre Desempeño Laboral**
 Autor del instrumento : Buendía Martínez, Jocabet

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		44				

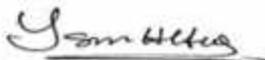
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,4

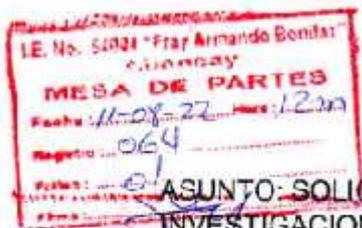
Lima, 11 de agosto del 2022



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI N° 17968344

Anexo 6. Carta de solicitud a la empresa

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Abancay, 11 de agosto de 2022

ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION (Tesis)

SRA: Esther Laura Cervantes

Directora la Institución Educativa 54004 Fray Armando Bonifaz nivel primaria.

Reciba mi cordial saludo, Yo Jocabet Buendía Martínez, identificada con DNI: 46309980, estudiante de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo-Filial Chimbote, con el debido respecto expongo:

Que teniendo que realizar un trabajo de investigación sobre: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la institución educativa Fray Armando Bonifaz, Abancay – 2022, con el fin de que se me pueda otorgar el permiso de usted para realizar el proyecto de tesis para obtener el grado de licenciamiento en administración.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente:

Jocabet Buendía Martínez
DNI: 46309980

Anexo 7. Autorización de la empresa



**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN APURIMAC
UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL ABANCAY
I.E. N°54004 "FRAY ARMANDO BONIFAZ"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"**

Abancay, 15 de agosto del 2022.

AUTORIZO PERMISO PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN LA
I. En 54004 FRAY ARMANDO BONIFAZ

Presente:

Yo, ESTHER LAURA CERVANTES, identificada con DNI 40816089, Directora de la I.E. N°54004 "FRAY ARMANDO BONIFAZ", por el presente documento AUTORIZO a la estudiante de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo – filial Chimbote JOCABET BUENDÍA MARTINEZ con DNI N° 46309980 a realizar su trabajo de Investigación sobre el CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54004 FRAY ARMANDO BONIFAZ -2022.

Al finalizar la Investigación solicitamos nos hagan llegar el informe de dicha investigación lo cual nos servirá de insumo para seguir trabajando en mejorar cada vez nuestro Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral.

Hallo propicia la oportunidad para expresarle a Ud. los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,


Mag. Esther Laura Cervantes
DIRECTORA

Anexo 8. Constancia de Encuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la institución educativa Fray Armando Bonifaz, Abancay, 2022", cuyo autor es BUENDIA MARTINEZ JOCABET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

CHIMBOTE, 03 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 04-11-2022 11:09:00

Código documento Trilce: TRI - 0437470