



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Institución
Educativa Privada Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac - 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Murillo Olaya, Gipsy Dianneth (orcid.org/0000-0002-8896-5215)

Segura Torres, Reny Lucero (orcid.org/0000-0002-1977-3957)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

Línea de Investigación:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A la memoria de nuestros abuelos: Aurelio, Eugenio y Manuela, quienes desde el cielo son nuestros ángeles de la guarda que iluminan nuestros caminos

A nuestra familia, por todo el apoyo y comprensión durante todo este tiempo de trabajo y esfuerzo, siendo seres incondicionales para nosotros.

Agradecimiento

Iniciamos agradeciendo a Dios por guiarnos en este camino, por darnos la fuerza para continuar.

Nuestro sincero agradecimiento a nuestro asesor Dr. Chávez Vera, Kerwin José, por todo su apoyo y compromiso.

Finalmente, agradecemos a la Institución Educativa Santo Domingo, El Caminante, por permitirnos realizar el presente estudio.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	55

Índice de tablas

TABLA 1. Variable clima organizacional.....	21
TABLA 2. Dimensión estructura organizacional.....	22
TABLA 3. Dimensión desarrollo de procesos	23
TABLA 4. Dimensión ética y conducta individual.....	23
TABLA 5. Dimensión liderazgo y dirección.....	24
TABLA 6. Dimensión motivación	25
TABLA 7. Dimensión comunicación.....	26
TABLA 8. Variable desempeño laboral.....	27
TABLA 9. Dimensión cumplimiento de funciones	28
TABLA 10. Dimensión resultado laboral	29
TABLA 11. Dimensión mejora de la atención	30
TABLA 12. Correlación clima organizacional y desempeño laboral	32
TABLA 13. Correlación estructura organizacional y desempeño laboral.....	33
TABLA 14. Correlación desarrollo de proceso y el desempeño laboral.....	34
TABLA 15. Correlación ética y la conducta individual y el desempeño laboral	35
TABLA 16. Correlación liderazgo y dirección y desempeño laboral	36
TABLA 17. Correlación motivación y desempeño laboral.....	37
TABLA 18. Correlación la comunicación y desempeño laboral	38

Índice de figuras

FIGURA 1.	Esquema de diseño correlacional	15
FIGURA 2.	Variable clima organizacional.....	21
FIGURA 3.	Dimensión estructura organizacional	22
FIGURA 4.	Dimensión desarrollo de procesos	23
FIGURA 5.	Dimensión ética y conducta individual.....	24
FIGURA 6.	Dimensión liderazgo y dirección.....	25
FIGURA 7.	Dimensión motivación	26
FIGURA 8.	Dimensión comunicación	27
FIGURA 9.	Variable desempeño laboral.....	28
FIGURA 10.	Dimensión cumplimiento de funciones	29
FIGURA 11.	Dimensión resultado laboral.....	30
FIGURA 12.	Dimensión mejora de la atención	31

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022; el método fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, el nivel correlacional y el enfoque cuantitativo. La muestra y población estuvo conformada por 48 trabajadores. Para el procedimiento de recolección de datos, se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables, clima organizacional y desempeño laboral a través de la encuesta, aplicando el instrumento llamado cuestionario, el cual constó de 28 interrogantes de acuerdo a la escala de Likert. Para los resultados, el procesamiento de datos se realizó mediante software SPSS Versión 25, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Concluyendo que existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y desempeño laboral; se recomienda pueda replantear los instrumentos de gestión, tales como: Manual de organización y funciones (MOF), Reglamento de organización y funciones (ROF) y organigrama, estos deben ser mucho más claro y preciso, ya que permitirá a la institución trabajar de forma organizada y que funcione por conducto regular, asimismo el personal logre alcanzar resultados positivos.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral , personal.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the personnel of the Santo Domingo Private Educational Institution, El Caminante, Pachacamac-2022; The method was of the applied type, with a non-experimental design, the correlational level and the quantitative approach. The sample and population consisted of 48 workers. For the data collection procedure, exploratory analysis was used, evaluating the variables organizational climate and work performance through the survey applying the instrument called questionnaire, which consisted of 28 questions according to the Likert scale. For the results, the data processing was carried out using the SPSS Version 25 software, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. Concluding that there is a considerable positive correlation between the organizational climate and work performance; It is recommended that management instruments be reconsidered, such as: Organization and Functions Manual (MOF), Organization and Functions Regulations (ROF) and organization chart, these must be much clearer and more precise, since they will allow the institution to work more efficiently. organized and running smoothly, the staff also achieves positive results.

Keywords: organizational climate, work , personal performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el clima organizacional ha pasado a ser un tema relevante a tratar por parte de las empresas, las cuales buscan constantemente la mejora del lugar en el que trabajan, y así lograr un buen desempeño laboral, en efecto un clima organizacional favorable puede generar el diferencial de una institución con un gran desempeño y una con un mal desempeño; también podemos decir que es un factor que tiene relación en el comportamiento de los que la conforman.

A nivel internacional, Sapkota et al. (2020) mencionan, en el estudio que realizaron en Nepal, que, el clima en el trabajo es un atributo importante para generar satisfacción en los empleados, al tener un ambiente propicio en la empresa ayudaría a optimizar la satisfacción laboral; además, consideran que el clima organizacional debe estar compuesto por una mezcla de costumbres, ética, predicciones, direcciones y procedimientos los cuales influyen sobre la motivación laboral, la dedicación y el rendimiento laboral de la organización(Singh, RK, 2021).

Mosleh Pour et al. (2018) describen que en Mongolia le toman importancia del vínculo entre el comportamiento organizacional y satisfacción en el trabajo al haber implicaciones que son beneficiosas para las organizaciones, asimismo está inclinado a restablecer las políticas y prácticas relacionadas con el comportamiento organizacional y los recursos humanos la cual en la presente investigación es fundamental que el trabajador se identifique con su organización, por lo tanto, les permite tener una visión de un desempeño laboral adecuado para sus trabajadores teniendo en cuenta los beneficios señalados.

Villalobos y Fernández (2020) realizaron su investigación en una organización limeña, hacen hincapié que el estrés es parte del desempeño laboral de sus miembros, en el cual observa que en un clima organizacional debe existir ciertas comunicaciones para disminuir el impacto negativo que pueda conllevar, los trabajadores diariamente se enfrentan a diferentes caos que no les permite desarrollar o la cual involucra en su desempeño.

Mamani y Rivera (2019) describen que la investigación realizada en las organizaciones de Lima se percibió ausencia de identidad, participación del personal educativo con los objetivos de la institución, eso es por causa de falta de apoyo al crecimiento profesional, al no tener una comunicación fluida y al no tener un manual de funciones que les permita tener claro y tener un buen desenvolvimiento laboral.

El actual trabajo de investigación fue realizado en la I.E.P. Santo Domingo, El Caminante ubicada en Pachacamac perteneciente al sector de educación, el clima laboral se percibe como poco apropiado, y el actual equipo directivo no logra contribuir a mejorar tal situación; el contar con escasos factores que impiden alcanzar un óptimo clima organizacional genera una deficiencia en el rendimiento de los colaboradores, cabe mencionar que la comunicación actual entre los trabajadores del centro educativo es poco fluida la cual no permite una buena organización y no sentirse cómodo, el personal al no tener claro sus funciones tiene por consecuencia cumplir fuera del tiempo establecido su responsabilidad, de hecho esto es por no contar con un manual de organizaciones y funciones(M.O.F.), en numerables ocasiones el equipo directivo suele tomar decisiones sin tener en cuenta las opiniones de su personal.

Asimismo, la ausencia motivación, el no existir reconocimiento e incentivos al personal que consigue buenos resultados o alcanza un gran objetivo ocasiona el desinterés del personal; por lo tanto, la falta de un área de recursos humanos hace que la trascendencia de un buen clima organizacional quede a un segundo plano. Es por ello que, consideramos pertinente realizar un análisis de qué modo se vincula el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la I.E.P. Santo Domingo El Caminante, Pachacamac-2022.

Seguidamente, se plantea el Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022?; ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de proceso y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Santo

Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022?; ¿Cuál es la relación entre la ética y la conducta individual y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022?; ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y dirección y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022?; ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022?; ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022?

Esta investigación posee una Justificación teórica: Un buen clima organizacional establecido por el rendimiento de los colaboradores de una organización se refleja en sus interacciones mutuas, suele pasar que, por no tener claro la estructura, a ello sumamos la falta de comunicación, motivación, etc., conlleva a una deficiencia en el desempeño del personal. Es necesario mencionar que el clima en el trabajo es un conglomerado de actitudes y conductas que caracteriza de por sí a la organización la cual desarrollan y originan entre quienes la perteneces y el entorno reflejado.

Asimismo, se presenta la Justificación Práctica: Este estudio de investigación servirá de herramienta para resolver ciertas problemáticas que carece la institución, la cual tendrá como consecuencias positivas para el buen desempeño del personal, ya que este trabajo contará con datos reales. Justificación Metodológica: El estudio se basa en la problemática real del clima en el trabajo del centro educativo particular Santo Domingo, El Caminante. Con el fin de resolver esta cuestión, se ofrece perspectivas teóricas y experiencias relevantes relacionadas con esta circunstancia. El estudio será de gran aporte para mejorar ciertas condiciones del clima organizacional con el propósito de lograr un adecuado rendimiento en el trabajo, ya que se constituirá como un antes para futuras investigaciones en las instituciones que pertenecen al sector de educación.

Mientras tanto, se establecen los siguientes objetivos, Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022. Objetivos específicos: Identificar la relación entre la estructura organizacional y el

desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022. Describir la relación entre el desarrollo de proceso y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022. Establecer la relación entre la ética y la conducta individual y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022. Analizar la relación entre el liderazgo y la dirección y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022. Evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022. Identificar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.

Por consiguiente, la Hipótesis general: Existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022. Hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022; H2: Existe relación significativa entre el desarrollo de proceso y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022; H3: Existe relación significativa entre la ética y la conducta individual y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022; H4: Existe relación significativa entre el liderazgo y dirección y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022; H5: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022; H6: Existe relación significativa en la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los siguientes párrafos contienen aspectos de diversos enfoques teóricos que sustentan el estudio del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la I.E.P. Santo Domingo, El Caminante de Pachacamac, se presentan además investigaciones previas a nivel internacional y nacional que serán de gran aporte para esta investigación.

Dentro del ámbito nacional, Barboza et al. (2021), su investigación realizada en la ciudad de Jaén, tiene relevancia respecto al clima en la organización y desempeño en una organización hotelera del sector privado, la cual determinaría el vínculo entre ambas variables. Su metodología fue cuantitativa, la cual su diseño fue no experimental, tipo básico, por la que se apoyó en un cuestionario para cada variable, en mención cabe mencionar que fue con escala Likert la cual su población fue de 18 trabajadores. Los hallazgos señalan que el coeficiente rho de Spearman es de 0.733, demostrando un vínculo altamente positivo, en cuanto al grado significancia $0,01 < 0,05$. Como conclusión se establece que hay entre las variables una relación moderada y directa.

Verde (2021), hizo un estudio el cual su propósito fue demostrar el vínculo que puede existir entre el clima en la organización y el desempeño en el trabajo en una institución educativa, empleó una metodología tipo básica correlacional descriptiva, en la cual no se manipularon las variables y se buscó su relación. Se realizó un cuestionario a 45 trabajadores. Los hallazgos señalan que el coeficiente de Pearson que indica el nivel de correlación existente entre las variables analizadas resulta ser $r=0,920$, se llegó a concluir que efectivamente si hay presencia de una correlación sustancial en las dos variables.

Palomino (2020), efectuó una investigación en la provincia de Huánuco en el sector educativo que tuvo como fin analizar como el clima en el trabajo y el desempeño en el trabajo se relacionan. Desde los aspectos metodológicos se empleó la cuantitativa como enfoque, la cual es aplicada de manera descriptiva, correlacional. Por lo cual fueron 86 empleados seleccionados de manera aleatoria simple, quienes contestaron a una entrevista. En su análisis utilizó Rho de Spearman para un $p \leq 0,05$, la cual dio como resultado una relación moderada, y baja positiva. La conclusión fue que existe un nivel moderado respecto al clima en el trabajo y el

desempeño de los docentes, es por ello que se afirma que conforme el clima organizacional se torne positivo; el desempeño laboral irá en incremento.

Carranza y Flores (2019), el estudio realizado en el distrito de Shamboyacu, su propósito fue asociar el clima en el trabajo y el desempeño en el trabajo de los colaboradores. Como parte de la metodología se usó la descriptiva y no experimental, 44 miembros del personal conformaron la muestra, a fin de revisar el vínculo que existe en el clima en la organización y el desempeño en el trabajo, emplearon el Tau-b de Kendall, cuyo resultado fue de 0,496** y un p-valor de 0,001. La conclusión fue que, el vínculo es significativamente positivo y directo entre las variables.

Martínez (2018), el objetivo del estudio que se hizo en el distrito de los Olivos es encontrar como se vinculan el clima en la organización y el desempeño en el trabajo. Con respecto a la metodología fue hipotético. La encuesta fue la técnica empleada considerando un cuestionario basado en la escala Likert de medición aplicado a 37 trabajadores, dando como resultado un vínculo positivo moderado ($R = 0,947$), para lo cual se apoyaron utilizando el programa SPSS 25. Llegando a concluir que, efectivamente, se presencia una fuerte correlación entre ambas variables, para la cual el desempeño laboral dependerá del favorable clima organizacional.

En el ámbito internacional, Rahmah et al. (2022) el fin de su investigación fue estudiar la incidencia del clima en la organización y el desempeño en el trabajo en una universidad de Islam. Su metodología aplicada fue un muestreo aleatorio, la cual su estudio se basó en 180 encuestados islámicos empleando los criterios mínimos, la cual esperaban dar una aclaración en cuanto a la conexión causal, a mínimos, emplearon la técnica de análisis de Smartpls versión 3.0. Como conclusión llegaron que en la universidad no tiene un efecto directo en el cual al rendimiento del personal.

Thahir et al. (2021), en su investigación, tuvieron como fin de estudiar el desarrollo del proceso y la satisfacción laboral que influye en el desempeño laboral, en una institución educativa ubicada en Indonesia. Su metodología que trabajaron fue cuantitativa con técnicas descriptivas correlacionares, la cual llevo a cabo el recojo

de datos mediante un cuestionario, asimismo su investigación se basó en 60 personas, asimismo, utilizaron el programa de SPSS. Por lo tanto, la conclusión es que hay una vinculación positiva y significativa para el desempeño de los colaboradores, lo cual indica que la implicación de dicha investigación fue para mejorar ello.

Paaís y Pattiruhu (2020), en su investigación, tuvieron por finalidad determinar la incidencia de la motivación y el liderazgo en el desempeño laboral de una organización industrial ubicado en Indonesia Su metodología que aplicaron fue cuantitativa, mediante métodos empíricos, asimismo emplearon el cuestionaron para el recojo de datos, la cual se analizaron el modelado de ecuaciones estructurales, emplearon el programa SPSS. Por consiguiente, concluyeron que existe un positivo efecto y en el desempeño, sin embargo, su influencia no fue significativa en el desempeño laboral, la cual si es necesario mejorar la motivación para así incrementar la satisfacción en el trabajo.

Haryono et al. (2019), tuvieron por finalidad demostrar el efecto del clima en la organización sobre el desempeño en el trabajo en la ciudad de Yogyakarta. En su metodología utilizaron 75 muestras, la cual utilizaron un modelo estructural para encontrar un apoyo empírico, asimismo el análisis que muestran es una carga superior a 0,5 y consideran que tienen una adecuada fiabilidad y en sus indicadores con un 0,7 la varianza media extraída. En conclusión, revela que el clima organizacional presenta un significativo vínculo con el desempeño en el trabajo respecto a la organización, la cual emplean ciertas variables e indicadores que conlleva a este resultado.

Gaviria et al (2019) la finalidad del trabajo es evaluar la relación entre las variables la cual desempeñan los trabajadores en Colombia. La metodología usada en la presente fue un estudio empírico, la cual trabajaron con cuestionarios aplicados a 185 personas de la universidad, la cual la hipótesis probaron con Structural Equation Modeling(SEM), la validez y la confiabilidad de las escalas y con un análisis con el software EQS 6.1 dan como resultado que las cargas factoriales estandarizadas están por encima de 0.7 para todos los ítems asimismo el Alpha de Cronbach y la confiabilidad compuesta de igual manera está por encima de 0.7 en cuanto a la varianza promedio obtenida es superior a 0.5. La conclusión como

resultado dieron como evidencia que el clima en la organización presenta una influencia positiva sobre el rendimiento en el trabajo, hacen mención que la organización puede mejorar aplicando ciertas estrategias.

Syallow (2019), el estudio tiene como propósito determinar el papel de la comunicación en el desempeño laboral de los empleados en el sector de telecomunicaciones ubicado en Kenia, La metodología que utilizaron es descriptiva, asimismo la muestra fue cuantificada empleando una fórmula estadística, la cual la muestra de la población es de 333 la cual se aplicó los cuestionarios para recopilar los datos cualitativos, para ello utilizaron el programa SPSS. Por lo que se llegó a concluir que, la mayor parte de los trabajadores del sector están al tanto de lo que comprende la comunicación organizativa; de este modo, la dirección debe procurar que la naturaleza de la información que transmiten a sus trabajadores fomente una identidad corporativa unificada entre los empleados.

Al Shobaki et al. (2018), la investigación que realizaron en las universidades de Palestinas, tuvo por propósito determinar el grado del clima en la organización de los colaboradores. Según su metodología, emplearon el descriptivo analítico apoyándose en un cuestionario, la cual su muestra fue a 280 trabajadores de la organización, asimismo usaron el SPSS apropiado para las pruebas, la cual la correlación coeficientes entre cada campo calcularon la validez. Concluyeron que existe un grado significativo de clima organizacional, por consiguiente, consideran que un buen clima en la organización es primordial para dar oportunidades a los trabajadores, la cual les permitirá formar parte y tener participación al momento de tomar decisiones, el resolver problemas y brindarles esa confianza para resaltar el liderazgo.

Razmjooei et al. (2018) para el estudio el propósito es comprender el vínculo entre las variables principales en la organización del sector educativo de la provincia de Fars. En esta investigación la metodología que utilizaron es el descriptivo-correlativo, la cual su muestra fue de 185 personas, para ello utilizaron tres cuestionarios como soporte la tabla de Kerjesi-Morgan, para analizar los datos y las hipótesis se utilizaron índices como el promedio, la desviación estándar y el correlativo de Pearson. Por consiguiente, concluyeron que mientras mejora el clima

en el trabajo, aumenta el buen desempeño en el trabajo de las unidades organizacionales.

Madi et al. (2018), para el estudio el propósito es identificar la estructura, organización y el efecto que causa en el desempeño laboral de un centro educativo ubicado en Palestinas. Dicha investigación, la metodología que usaron es el descriptivo analítico, a través de un cuestionario, la cual su muestra fue de 320 personas, asimismo usaron el SPSS para la base de datos para analizar la correlación existente entre la variable y la dimensión. Finalmente, concluyeron que existe un gran impacto la estructura organizacional y desempeño laboral, por ende, consideran que es importante tener claro la estructura organizacional, lo que permite al personal desenvolverse y desarrollar sus habilidades.

Kulachai et al. (2018), para la investigación la finalidad fue examinar el vínculo entre la comunicación, por lo cual la participación de los empleados es relevante, el estudio se realizó en municipios de la ciudad de Chonburi (Tailandia). Para la presente la metodología que utilizaron es el descriptivo analítico, utilizaron el cuestionario, que luego se analizó mediante la técnica de modelado de ecuaciones estructurales. Por lo tanto, concluyeron que la comunicación incide de forma positiva en la participación de los empleados.

Respecto a la variable independiente, para el presente estudio es el clima organizacional, que puede explicarse cómo una comprensión compartida de las políticas, prácticas y comportamientos organizacionales que se relacionan con la experiencia del empleado. Esto incluye tratar con grupos de componentes que dan una imagen global de la empresa. El ambiente de trabajo hace referencia a la manera en la que los integrantes de una empresa perciben su entorno en función de un conjunto de dimensiones que se relacionan con las personas, los grupos y la organización misma Bordas (2016).

Sin embargo, para Chiavenato (2011), nos indica que está relacionado íntimamente con el incentivo de los integrantes de la empresa. Si la motivación de los integrantes resulta ser alta, el nivel de organización suele ser alto y proporciona una relación de satisfacción, motivación, interés y cooperación entre los participantes. No obstante, si el estímulo existente entre los participantes es bajo, tal vez por falta de

satisfacción en las exigencias personales o por frustración, el clima organizacional empeora. Especialmente en entornos organizacionales, ello también afecta y puede traer consecuencias en los integrantes de la empresa sobre su nivel de motivación.

A continuación, se realizará la definición de la primera dimensión denominada la estructura organizacional, donde, según Guilli (2017), refiere que se conforma por tareas compartidas y organizadas, la cual consiste en un solo objetivo que es obtener buenos resultados, además que el estado actual y la cantidad de bienes de la organización al unirse forman un todo.

Por otro lado, según Ocampo (2019), refiere que la estructura organizacional es el marco legal para la cooperación de la organización. Creado por los líderes para integrar las actividades de sus miembros y equipos para conseguir las metas de la organización. Ingresar la estructura debe incluir seis factores organizacionales. Una vez más, nos indica que es un arreglo divisional de acuerdo con los objetivos que incluyen establecer grupos similares y análisis similares de la estructura legal, la cual define un conjunto de cargos oficiales incluidos en el sistema. Finalmente, se puede decir que la estructura organizacional es cómo se organiza una empresa. Incluye todo, desde los deberes que un empleado debe realizar hasta las funciones que cada departamento debe realizar en la organización.

En nuestra segunda dimensión, que es el desarrollo de proceso, según Peña (2018), el involucramiento de cada integrante de la organización gestiona actividades para el logro de meta, por lo que debe hallarse libertad y confianza para crear las condiciones de participación. Por otro lado, describe la participación en el aprendizaje en los roles y niveles de participación y toma de decisiones, algunos se representan por la participación limitada basándonos en el trabajo efectuado, mientras que otros recomiendan una colaboración amplia y profunda.

Chiavenato (2009), brinda puntos de importancia respecto al proceso en el cual se toman decisiones en el desarrollo de procesos con la definición de palabras claves que lo afectan: 1. Respuesta. La combinación de condiciones y procesos se puede describir en tres categorías que son las operaciones, resultados y ciertos eventos que no son claros. 2. Resultado. Condiciones claramente definidas resultantes del uso de métodos alternativos. 3. Incertidumbre. El juicio de que dispone la

probabilidad de que ocurra cada evento. Se define en términos de esperanza, seguridad y viabilidad. 4. Intereses. Comportamiento que indica la intención de elegir una acción sobre otras. 5. Selección. Se aplica en cada método de acción.

En nuestra tercera dimensión, que está denominada como Ética y conducta individual, Rodríguez (2015), son las normas, principios y valores que deben ser aceptados por las organizaciones en la sociedad, para que el entorno sea bien aceptado por las empresas. Esto incluye las acciones de la empresa en su producción.

Berberoglu (2018) refiere que el lugar de trabajo está compuesto por empleados de acuerdo con el sistema y la estructura social, que es causado por el comportamiento de las personas, además incluye la adaptación del cambio en la organización; además, la conducta de las personas, que se deriva de sus rasgos personales dentro de la empresa, influye en el lugar de trabajo.

En la cuarta dimensión denominada Liderazgo y Dirección, Chiavenato (2006) es un esfuerzo colectivo, que se realiza en una determinada situación con el objetivo de obtener uno o más metas a través de la comunicación interpersonal. Fischman (2017), El dominio es un conjunto de valores que adquiere una persona, están diseñados para inspirar a otros, eso quiere decir que la diferencia entre el mando y la obediencia no siempre son fuertes, en cambio, la persuasión es buena entre los que son iguales y los que se consideran iguales.

Robbins y Judge (2017), refiere al liderazgo como un acuerdo para motivar al equipo y conducirlo a la realización de la visión y objetivo de una meta. Ahora podemos decir que el liderazgo se basa en acciones. Diferentes cualidades para animar o influenciar a uno o más individuos, y así hacer que persiga sus metas comunes que promuevan el crecimiento de la organización, no obstante, por lo general los líderes no están calificados. Beckman (2018), los directores o funcionarios no pueden ser igualados a los líderes, las organizaciones pueden dar más poder a sus líderes. Pero esto no garantiza que sean competentes y estén diseñados para un liderazgo efectivo.

Como quinta dimensión tenemos a la motivación, según Chiavenato (2009), ambiente creado por las personas de la organización, centrado en el grado en que

los empleados estén motivados, relacionado con los factores de la organización que crean inspiraciones o motivación para los integrantes de la organización. Si es bueno significa que es de apoyo, si es malo significa que no satisface y ocasiona una falta de resultados en la organización.

Amoros (2013), refiere a la motivación como la fuerza que actúa sobre una persona o dentro de una, obligando a comportarse de manera específica. Promueve el esfuerzo en el trabajo que incide en la producción. Es una de las funciones de gestión eficaz de los incentivos del empleado, con el propósito de conseguir el cumplimiento de las metas organizacionales.

Chiavenato (2004) por su parte planteada, El rendimiento es el comportamiento de una persona medido en la búsqueda de objetos establecidos, representa la estrategia de un individuo para alcanzar los objetos deseados. La estabilidad laboral proporciona a las personas descanso, motivación, salud y una buena limpieza emocional. Asimismo, los individuos con este tipo de comportamiento están dispuestas a no rendirse y perfilar otras perspectivas para que puedan optimizar su posición tanto en la empresa como en el lugar de trabajo

Finalmente, en nuestra sexta dimensión denominada comunicación Garrido y Putnam (2018), la comunicación es fundamental en cualquier relación. Esto incluye organizaciones que necesiten abrir canales de comunicación, ser claros y prestar atención. Si el mensaje es bien recibido, se interpretará y se le dará un significado individual de acuerdo a la habilidad, experiencia y características del destinatario. Por lo tanto, es importante que las instituciones despierten intereses similares en sus colaboradores para crear significados similares.

García (2006), la comunicación entre diferentes organizaciones es la base para entender lo que sucede, además nos recuerda que el contacto y no contacto con los demás es parte de nuestra constitución como sujetos individuales.

Respecto a la variable dependiente, que es el desempeño laboral, Toala et al. (2017), nos indican que una de las actividades principales de cualquier organización es asegurar la eficiencia de sus actividades. Desde esta perspectiva, el desempeño laboral está íntimamente relacionado con la forma en que el personal se comporta y los resultados obtenidos, al igual que con otros subfactores de la motivación.

Porque entre más alta sea la motivación, mayor será el desempeño en la ejecución de las distintas disciplinas encomendadas, que conducirán a más metas. Para Chiavenato (1999), el evaluar el rendimiento es un método trascendental en la gestión administrativa.

A continuación, se realizará la definición de la primera dimensión cumplimiento de funciones, García (2014), un buen trabajo en las organizaciones se puede lograr cuando existe perfeccionamiento entre el desarrollo que realiza la organización y el personal, para así lograr estándares adecuados a satisfacción y lograr un mismo objetivo.

Correa (2004), es evidente que en la sociedad actual depende la responsabilidad entre las organizaciones y su personal, ya que ello conlleva a que reconozcan su capacidad de desarrollar dimensiones, económicas, sociales y natural, para así obtener resultados favorables en beneficio a la organización, por lo cual deben ser totalmente responsables en el arreglo de la acción empresarial

En nuestra segunda dimensión, que es el Resultado laboral, Chiavenato (2009), el comportamiento humano en una empresa no depende solo de la naturaleza humana, sino también de la organización, la gente puede efectuar competencias entre sí, es decir, pueden elevar cierto peso dentro de la organización, para así alcanzar el éxito.

González (2013), lo importante en un grupo de trabajo es la fuerza que existe, de la combinación de tareas, la responsabilidad compartida produce buenos resultados, ya que también tiene un gran poder las habilidades que tiene cada miembro del equipo, es decir, destrezas y facilidades aumentarlas entre los participantes y alcanzar los objetivos marcados.

En tercera dimensión, que está denominada Mejora de la atención, Díaz (2011), refiere que el aprendizaje es el conocimiento sobre las actividades adaptadas a las necesidades específicas como son las capacitaciones en la organización, para así tener el poder de trabajo adecuado y la teoría útil y práctica a fin de incrementar la productividad y potenciar el rendimiento del equipo. Morales (2013), la mejora del aprendizaje, es sembrar resultados, con el propósito de obtener resultados que la organización y empleado adquiere y así establece el desarrollo y habilidades

especiales que se involucran dentro de los procesos de producción, por lo tanto, logran resultados para la organización.

III. METODOLOGÍA

Se estableció los aspectos relacionados con el recorrido metodológico del estudio que busca establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la I.E.P. Santo Domingo, El Caminante, la cual se busca mediante diversas técnicas y estrategias dar respuesta a los problemas.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se consideró tipo aplicada, ya que para Hernández et al. (2010) este tipo de estudio describe la problemática presente en el centro educativo privado Santo Domingo, El Caminante, puesto que se aplicará mediante las teorías que existen. Con respecto al enfoque, la misma es cuantitativa, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) hacen referencia que la idea de recolectar los datos desde el contexto permitirá comprobar las hipótesis planteadas de la investigación.

3.1.2. Diseño de investigación

Tomando en referencia a Arias (2020), el diseño de estudio es no experimental, ya que no se ejecuta alguna alteración en las variables de la investigación, siendo este un corte transversal. Asimismo, es descriptiva, correlacional, porque se caracteriza el fenómeno estudiado, por lo tanto, la actual investigación busca la relación de las variables y se desarrolla en un mismo momento.

Siendo el esquema de investigación utilizado:

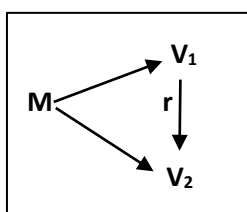


Figura 1. Esquema de diseño correlacional

Dónde:

M: Muestra

V1: Clima organizacional.

V2: Desempeño laboral.

R: Relación que existe entre ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización

La presente indagación estará focalizada en las variables de Clima organizacional y Desempeño laboral, la cual se realiza seguidamente la definición conceptual y operacional.

Variable 1: Clima Organizacional.

Definición conceptual: Se puede explicar cómo una comprensión compartida de las políticas, prácticas y comportamientos organizacionales que se relacionan con la experiencia del empleado. Esto incluye tratar con grupos de componentes que dan una perspectiva global de una organización. El entorno de trabajo hace mención a la manera en que los integrantes de una empresa u organismo perciben su ambiente en función de un conjunto de dimensiones que se relacionan con las personas, los grupos y la organización misma, Bordas (2016).

Definición operacional: La variable Clima Organizacional se medirá bajo un instrumento de tipo cuestionario en escala de Likert la cual permite que sea desarrollado basándose en sus dimensiones: estructura organizacional, desarrollo de proceso, ética y conducta individual, dirección y liderazgo, motivación y comunicación con sus indicadores respectivos.

Dimensión Estructura Organizacional: Indicadores, cantidad de funciones y procedimientos.

Dimensión Desarrollo de Proceso: Indicadores, toma de decisiones y liderazgo.

Dimensión Ética y Conducta individual: Indicadores, actitudes y adaptación al cambio.

Dimensión Liderazgo y Dirección: Indicadores estilos de dirección y credibilidad.

Dimensión Motivación: Indicadores, remuneración y rotación de cargos.

Dimensión Comunicación: Indicador, canales de comunicación

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Toala et al. (2017), con referencia al Desempeño Laboral, nos indican que una de las principales actividades de cualquier organización es asegurar la eficiencia de sus actividades. Desde esta perspectiva, el desempeño

laboral está íntimamente relacionado con el comportamiento de cada uno de los colaboradores y la obtención de resultados, además con la motivación y sus factores ligados a ella. Porque entre más alta motivación existirá mayor desempeño en cada una de sus actividades y/o funciones enfocadas a cumplir con las metas.

Definición Operacional: Se medirá bajo un instrumento de tipo cuestionario en escala de Likert la cual permite que sea desarrollado con base en sus dimensiones: Cumplimiento de funciones, resultados laborales y mejora de la atención con sus respectivos indicadores.

Dimensión Cumplimiento de Funciones: Indicadores puestos laborales, perfeccionamiento, condiciones laborales y responsabilidad.

Dimensión Resultado Laboral: Indicadores, productividad, trabajo en equipo y competencias.

Dimensión Mejora de la atención: Indicadores, eficiencia, motivación y capacitación.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Tanto Arias (2006) como Ñaupas et al. (2014) la definen como un grupo infinito o finito de individuos. Para el presente estudio se conformó por 48 colaboradores de la I.E.P. Santo Domingo, El Caminante ubicado en el distrito de Pachacamac. A causa del tamaño finito de la población se trabajará con la totalidad de esta.

Criterios de inclusión: Se considerará todo trabajador que pertenezca a la Institución Educativa.

Criterios de exclusión: No se examinará a las personas que no formen parte de la Institución Educativa.

3.3.2. Muestra

Hernández y Mendoza (2018) indican que es una representación de la población que se conforma como un subgrupo, por lo cual aplican ciertos instrumentos de medición pertinentes; en la presente se trabajará con una muestra censal, es decir, se tomará en

consideración a los 48 trabajadores que pertenecen a la Institución Educativa Santo Domingo, El Caminante.

3.3.3. Muestreo

De acuerdo con Otzen y Manterola (2017), el propósito del muestreo es examinar las correlaciones existentes entre las distribuciones de una variable y otra. Con ese fin, es necesario, el establecimiento de criterios específicos, entre otras cosas. Asimismo, el muestreo será no probabilístico-por conveniencia, ya que este prototipo de muestreo se evalúa como un proceso empleado para el establecimiento de la muestra; por lo que el acceso y la disponibilidad son concluyentes para un intervalo de tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

Unidad de análisis: Cada uno del personal de la I.E.P. Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Según López y Fachelli (2015), menciona que la encuesta es una herramienta la cual se lleva a cabo mediante un instrumento que lleva como nombre cuestionario, por lo tanto, está dirigido únicamente a individuos y su utilidad brinda ciertos datos acerca de sus juicios cuantitativos o cualitativos. Cabe mencionar que puede ser empleada como técnica o como método, la diferencia de ambas es que la encuesta técnica posibilita el recojo de datos a través del interrogatorio, mientras la encuesta como método la recopilación de datos permite transformarse en un proceso de investigación social.

Una encuesta constituye una técnica en el marco del diseño de una investigación de carácter descriptivo, donde el investigador recoge datos mediante un determinado cuestionario y lo aplica a todos los miembros de la muestra, sin modificar el carácter de los fenómenos ni el medio por el que se recogen a los datos. (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: El cuestionario es un registro que consiste en un grupo de interrogantes y dirigido a la población asignada. Las preguntas se elaboran de

acuerdo con el propósito de la investigación, se estructuran y secuencian con el objetivo de conseguir la información esencial para el estudio (ÑAUPAS et al., 2018).

Instrumentos: Se utilizaron los instrumentos de Judith Rosmery Rodríguez Ramos, quien realizó en su tesis para la obtención del grado de Magister con mención en Gestión Pública en línea de investigación de Administración del Talento Humano en el año 2017. Asimismo, en la investigación se planteó para el clima en el trabajo 18 ítems y para el desempeño en el trabajo 10 ítems, además se utilizará la escala de Likert con cinco opciones: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Lo mencionado ya fue validado y basándonos en su confiabilidad.

Validez: Según Hernández (2018), la validez es un proceso mediante la cual se reafirma la pertinencia de un instrumento para la recolección de cierta información que permite alcanzar los objetivos de un estudio. Para objeto del presente estudio, el instrumento que se emplea, ya fue aplicado con anterioridad por la tesista Judith Rosmery Rodríguez Ramos, en su tesis denominada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay”, en la que ejecuto la validación respectiva del instrumento por tres expertos.

Confiabilidad: Se utilizó el Alfa de Cronbach un estadístico de confiabilidad. En el estudio ya mencionado validado por el investigador Judith Rosmery Rodríguez Ramos realizó el análisis correspondiente y con el apoyo de la ilustración de la hoja de cálculo Excel se determinó su rango de convencimiento en vínculo a calificativos numéricos que oscilan entre $X = 0$ y $X = 1$. Cabe precisar que, de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, respecto al clima organización, cuyo valor es 0.851, estando este por encima de 0,7; es posible afirmar que el cuestionario es fiable.

3.5. Procedimientos

Esta investigación comenzó con la solicitud de autorización a la I.E.P. Santo Domingo, El Caminante ubicado en el distrito de Pachacamac con su Directora Mg. Haydee Torres De la Cruz. El instrumento fue validado y se midió su confiabilidad en un trabajo de investigación anterior, por ende se proseguirá con la puesta en práctica del mismo en la institución educativa sometida a estudio, se efectuará una visita presencial a las instalaciones con la finalidad de aplicar el cuestionario de

manera individual, de manera que al término de la recolección de la información esta será tratada en el software de estadística SPSS V 25 con el propósito de determinar la relación que existe entre las variables y el esclarecimiento de las hipótesis para después elaborar la discusión, seguido de las conclusiones y por último, las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez aplicada los instrumentos se recopila la información en una hoja de cálculo en el programa de Microsoft Excel, para posteriormente alimentar el Software de estadística SPSS V25, considerando que la muestra es de 48 personas, para determinar la distribución de datos, se empleara el coeficiente de Pearson, si es normal la distribución; y en caso de no ser normal será empleado la Rho de Spearman para el contraste de las hipótesis y análisis de correlación de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Se realizará bajo la norma APA 7.^a edición, la cual se cumple paralelamente con las normas y parámetros éticos establecidos por la UCV en la resolución N.º 0168-2022/UCV, con respecto a la originalidad y transparencia de la investigación, además de ser evaluadas por las competencias profesionales y científicas también será medida por la herramienta Turnitin.

Asimismo, para garantizar que la información obtenida sea veraz y confiable, se solicitó autorización a la I.E.P. Santo Domingo, El Caminante del distrito de Pachacamac, al tiempo que se cumple con lo establecido referente a la ética por el CONCYTEC (2019), ya que no se genera ningún tipo de cambio sobre la información, lo que respeta la privacidad del personal al ejecutar este estudio de forma anónima, aplicando instrumentos no invasivos.

A su vez, para evitar causar daños como consecuencia de la realización del estudio, se tuvo en cuenta el código ético y profesional ACM, adhiriéndose a las condiciones de privacidad de la entidad. Por otra parte, se respetó el código ético en la colaboración profesional y la equidad en el trato.

IV. RESULTADOS

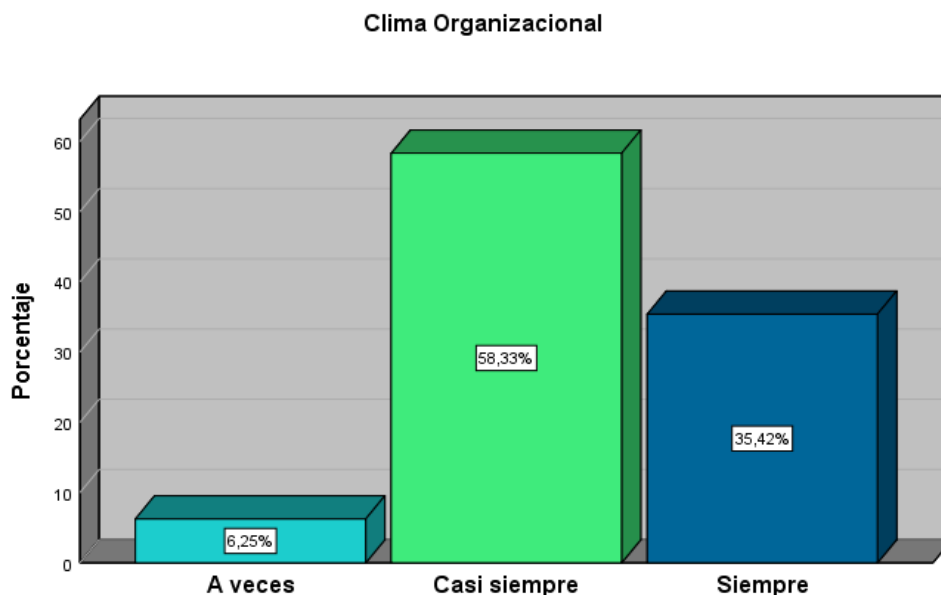
En este capítulo se exponen los resultados adquiridos mediante los instrumentos empleados a fin de conseguir los objetivos planteados, para lo cual se aplicaron los cuestionarios, tanto para determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa de Pachacamac, 2022, para ello se emplea la estadística descriptiva e inferencial.

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 1. Variable Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	6,3	6,3	6,3
	Casi siempre	28	58,3	58,3	64,6
	Siempre	17	35,4	35,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Figura 2. Variable Clima Organizacional



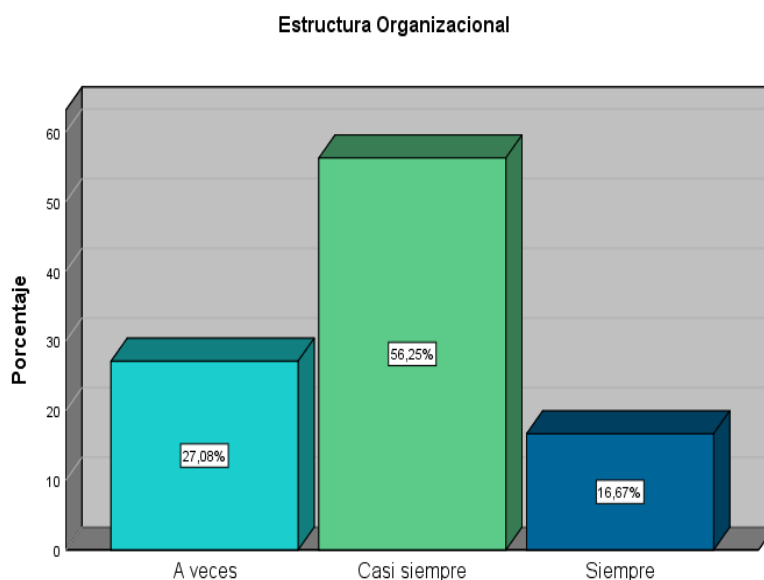
Interpretación: La tabla 2 y figura 3 se presentan los datos relacionados con la dimensión, estructura organizacional, el 56,3% de los encuestados en la Institución Educativa Privada casi siempre se practica la delegación de funciones teniendo en cuenta las tareas asignadas, para el 27,1% del personal consultado manifestó que

esto ocurre a veces, mientras tanto el 16,7% de la población encuestada esto ocurre siempre.

Tabla 2. Dimensión Estructura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	13	27,1	27,1	27,1
	Casi siempre	27	56,3	56,3	83,3
	Siempre	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Figura 3. Dimensión Estructura Organizacional

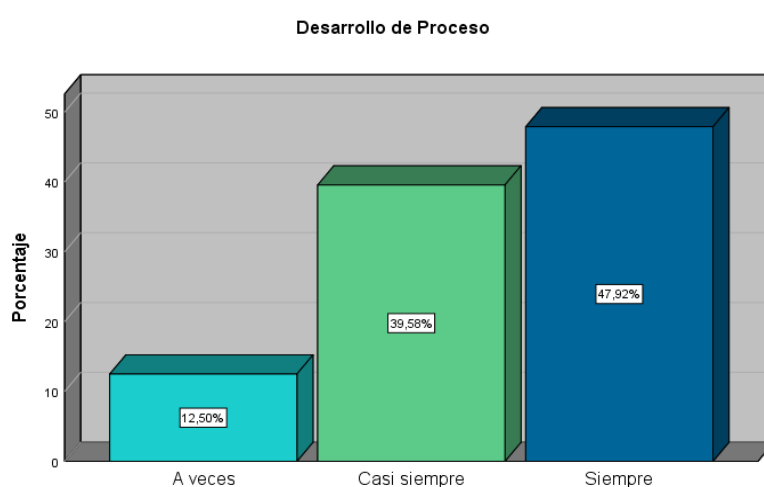


Interpretación: La tabla 3 y figura 4 se presentan los datos relacionados con la dimensión desarrollo de proceso, quiere decir que el 47,9% del personal de la Institución Educativa Privada siempre existe sugerencias y/o quejas la cual los directivos con ciertas decisiones afectan el ambiente de trabajo, pero un 39,6% de los encuestados esto sucede un casi siempre, para el 12,5% de la población ocurre solo a veces lo ya mencionado.

Tabla 3. Dimensión Desarrollo de Procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	12,5	12,5	12,5
	Casi siempre	19	39,6	39,6	52,1
	Siempre	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Figura 4. Dimensión Desarrollo de Procesos

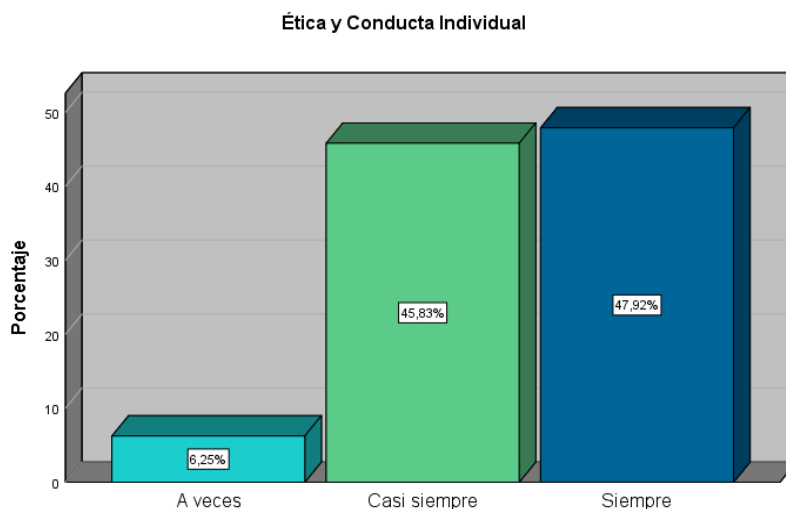


Interpretación: La tabla 3 y figura 4 se presentan los datos relacionados con la dimensión desarrollo de proceso, quiere decir que el 47,9% del personal de la Institución Educativa Privada siempre existe sugerencias y/o quejas la cual los directivos con ciertas decisiones afectan el ambiente de trabajo, pero un 39,6% de los encuestados esto sucede un casi siempre, para el 12.5% de la población ocurre solo a veces lo ya mencionado.

Tabla 4. Dimensión Ética y Conducta Individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	6,3	6,3	6,3
	Casi siempre	22	45,8	45,8	52,1
	Siempre	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Figura 5. Dimensión Ética y Conducta Individual

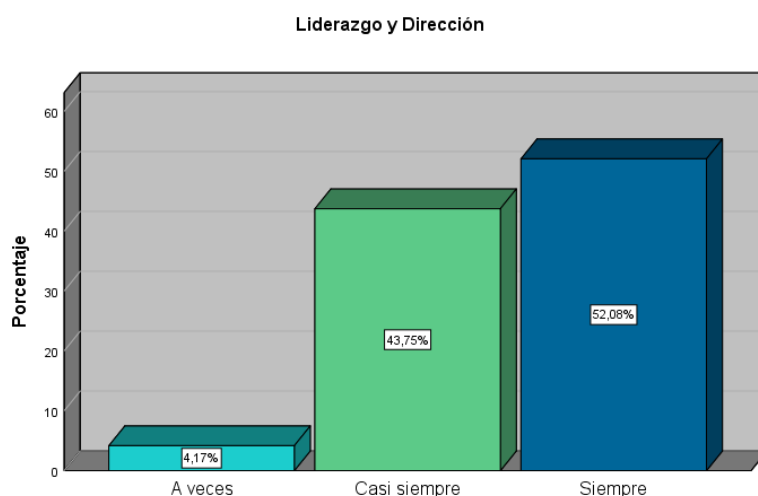


Interpretación: La tabla 4 y figura 5 se evidencian los datos relacionados con la dimensión ética y conducta individual, la cual el 47,9% de los encuestados de la Institución Educativa Privada siempre existe valores que se practican y se desarrolla medidas para el avance de las normas de comportamiento del personal, por lo tanto, para el 45,8% del personal sucede casi siempre lo antes ya mencionado, por otro lado, para un 6,3% de la población solo a veces ocurre esto.

Tabla 5. Dimensión Liderazgo y Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	4,2	4,2	4,2
	Casi siempre	21	43,8	43,8	47,9
	Siempre	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Figura 6. Dimensión Liderazgo y Dirección

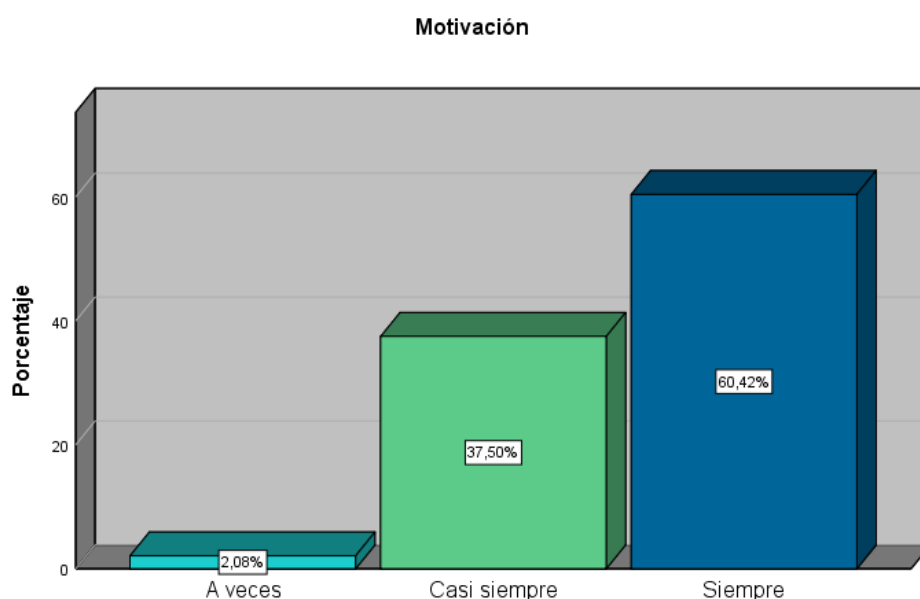


Interpretación: La tabla 5 y figura 6 se presentan los datos relacionados con la dimensión, liderazgo y dirección, la cual el 52,1% de la población de la Institución Educativa Privada siempre se respeta y se asume lo que dicen los directivos, la cual busca perseguir ideales en conjunto, por lo tanto, un 43,8% del personal hace mención que casi siempre se cumple con ello, pero un 4,2% de los encuestados indican que a veces ocurre.

Tabla 6. Dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,1	2,1	2,1
	Casi siempre	18	37,5	37,5	39,6
	Siempre	29	60,4	60,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Figura 7. Dimensión Motivación

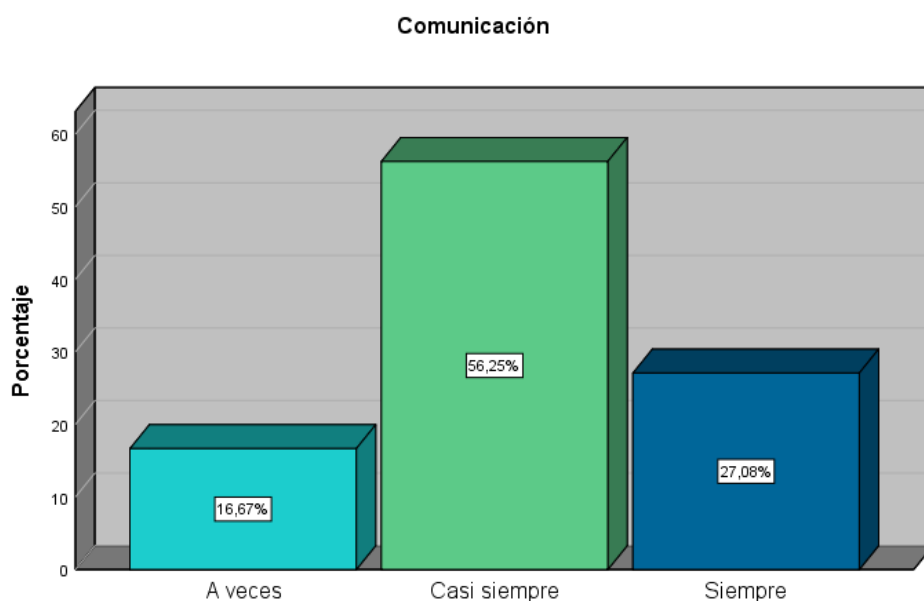


Interpretación: La tabla 6 y figura 7 se presentan los datos relacionados con la dimensión motivación, la cual el 60,4% de los encuestados de la Institución Educativa Privada siempre se premia las cosas buenas, la cual la productividad es parte del desarrollo de la misma, pero para el 37,5% de la población casi siempre suele pasar, por lo tanto, el 2,1% del personal indica que a veces ocurre lo mencionado.

Tabla 7. Dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	16,7	16,7	16,7
	Casi siempre	27	56,3	56,3	72,9
	Siempre	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Figura 8. Dimensión Comunicación

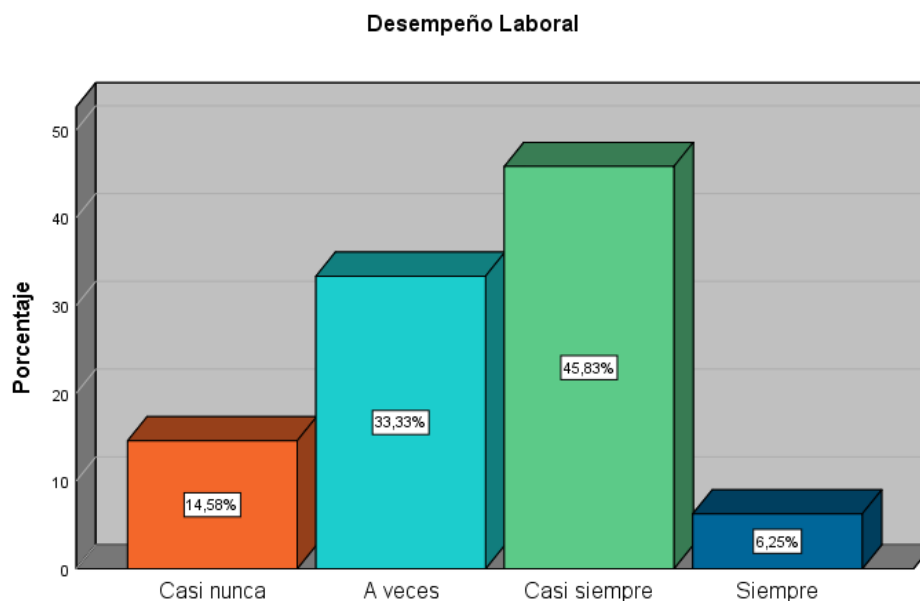


Interpretación: La tabla 7 y figura 8 se presentan los datos relacionados a la dimensión motivación, la cual el 56,3% de la población encuestada de la Institución Educativa Privada infiere que casi siempre al exponer sus ideas a los superiores se topan con ciertos obstáculos la cual no permite el intercambio de opiniones y datos, asimismo el 27,1% del personal siempre sucede lo ya mencionado, pero para un 16,7% de los encuestados ocurre a veces dicha situación.

Tabla 8. Variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	14,6	14,6	14,6
	A veces	16	33,3	33,3	47,9
	Casi siempre	22	45,8	45,8	93,8
	Siempre	3	6,3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Figura 9. Variable Desempeño Laboral

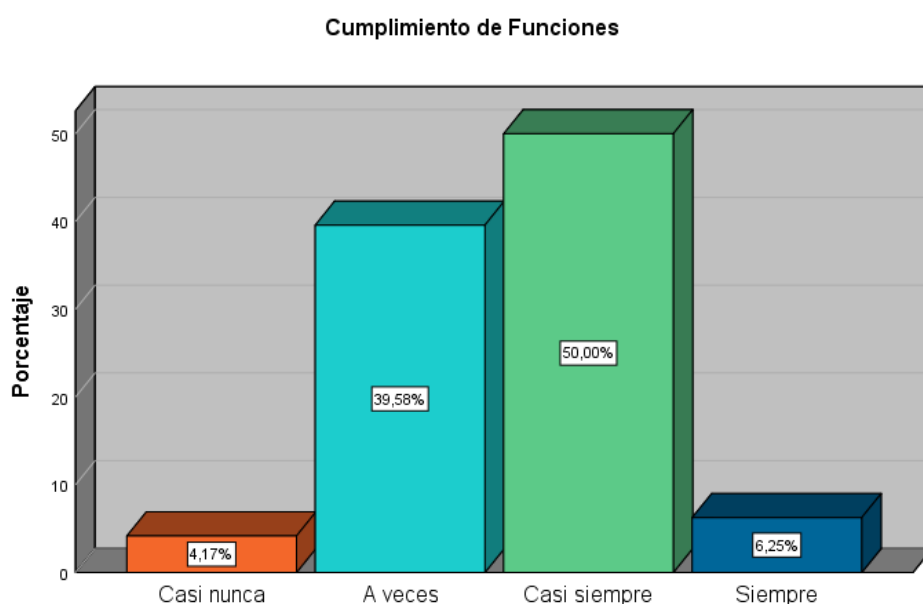


Interpretación: La tabla 8 y figura 9 se presentan los datos de la variable desempeño laboral, el 45,8% de los encuestados contestaron que casi siempre en la Institución Educativa Privada, se viene cumpliendo con ciertas funciones para obtener resultados laborales a favor, por lo tanto, el 33,3% de la población indica que a veces suele pasar lo antes mencionado, para un 14,6% casi nunca sucede lo ocurrido, pero para un 6,3% del personal siempre se viene cumpliendo con ello.

Tabla 9. Dimensión Cumplimiento de Funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,2	4,2	4,2
	A veces	19	39,6	39,6	43,8
	Casi siempre	24	50,0	50,0	93,8
	Siempre	3	6,3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Figura 10. Dimensión Cumplimiento de Funciones

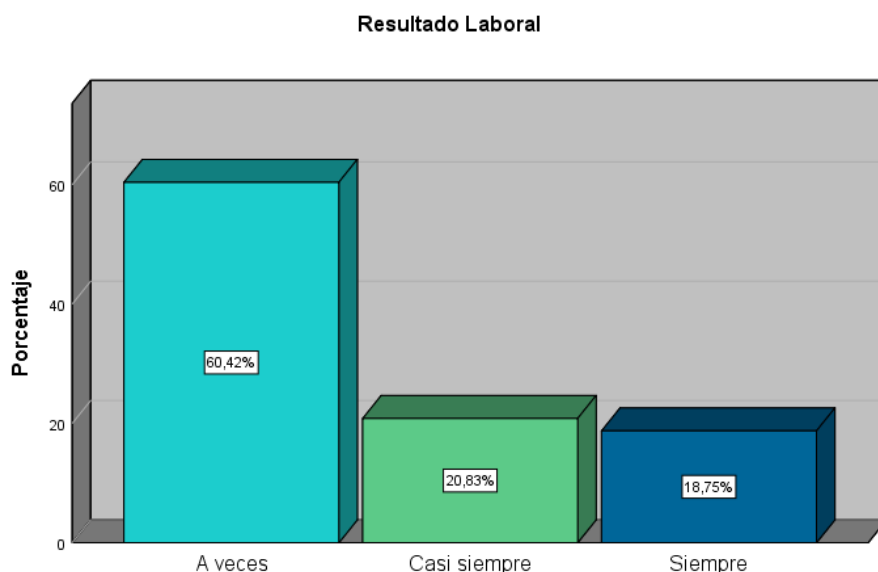


Interpretación: La tabla 9 y figura 10 se presentan los datos de la dimensión Cumplimiento de funciones, el 50% de los encuestados de la Institución Educativa Privada indica que casi siempre se persiguen los objetivos para desarrollar iniciativas nuevas, la cual les permita cumplir con sus propias tareas a prontitud, cabe mencionar que el 39.6% de la población solo a veces ocurre lo ya mencionado, asimismo para el 6.3% del personal encuestado infiere que siempre ocurre esto, por último el 4,2% manifestó que casi nunca se da ello.

Tabla 10. Dimensión Resultado Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	29	60,4	60,4	60,4
	Casi siempre	10	20,8	20,8	81,3
	Siempre	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Figura 11. Dimensión Resultado Laboral

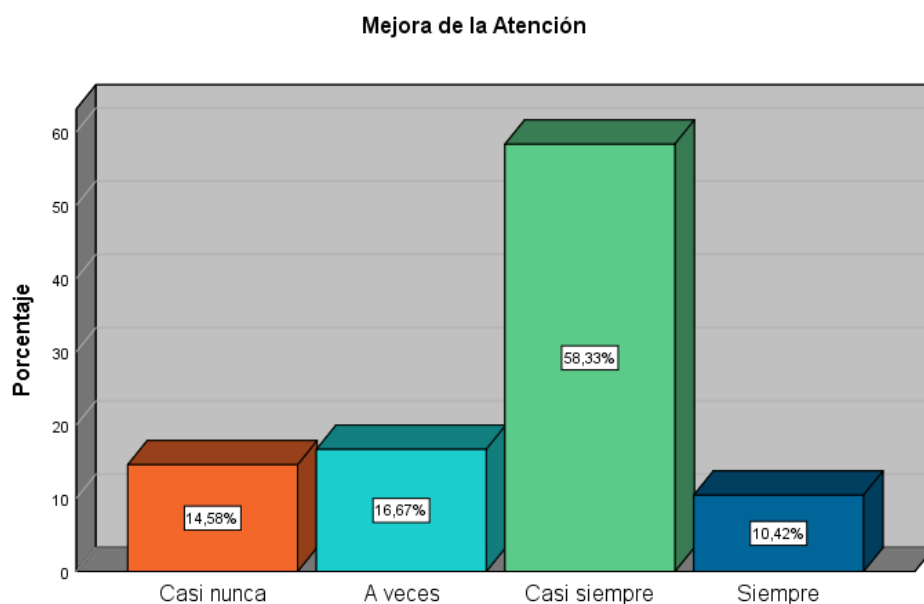


Interpretación: La tabla 10 y figura 11 se presentan los datos de la dimensión resultado laboral, el 60,4% de los colaboradores encuestados del centro educativo privado ubicado en Pachacamac, a veces la cantidad de labores se incrementan, la cual muy poco lo trabajan en equipo, asimismo desarrollan sus capacidades, habilidad y destrezas, por lo tanto, un 20,8% manifestó que casi siempre se da lo ya antes mencionado, para un 18,8% de la población señaló que siempre ocurre esto en la situación de su trabajo.

Tabla 11. Dimensión Mejora de la Atención

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	14,6	14,6	14,6
	A veces	8	16,7	16,7	31,3
	Casi siempre	28	58,3	58,3	89,6
	Siempre	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Figura 12. Dimensión Mejora de la Atención



Interpretación: La tabla 11 y figura 12 se presentan los datos de la dimensión Mejora de la Atención, señala que el 58,3% de los encuestados de la Institución Educativa Privada casi siempre se dan capacitaciones destinadas a mejorar su rendimiento en las responsabilidades especificadas, por lo tanto, 16,7% de la población hace mención que a veces ocurre estas capacitaciones, para un 14,6% manifiesta que casi nunca se da prioridad a lo ya mencionado, en cuanto al 10.4% del personal encuestado indica que siempre ocurre esto.

4.2 Estadística inferencial

Hipótesis General

H₁: Existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022

Tabla 12. Correlación Clima Organizacional y Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,545**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,545**	1,000
		Sig. (bilateral)	, 000	.
		N	48	48

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

Interpretación: En la tabla 12 pueden observarse los valores de la Rho de Spearman asociados a la correlación entre las variables, se obtuvo un valor de correlación de 0,545, lo que representa un vínculo positivo considerable entre las variables, por lo que se demuestra una relación directamente proporcional entre las variables. Con base en la regla ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), la hipótesis alterna es aceptada, de modo que, se afirma que existe un vínculo significativo entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del centro educativo privado Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac, 2022 y, por tanto, la hipótesis nula es descartada.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.

H₀: No existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.

Tabla 13. Correlación Estructura Organizacional y Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			Estructura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,243
		Sig. (bilateral)	.	,097
		N	48	48
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,243	1,000
		Sig. (bilateral)	,097	.
		N	48	48

Interpretación: En la tabla 13 pueden observarse los resultados de la Rho de Spearman asociados al vínculo entre la dimensión Estructura Organizacional y la variable Desempeño Laboral, se obtuvo 0,243 como coeficiente, esto significa una positiva relación intermedia entre la dimensión y la variable, por lo que se demuestra una relación directamente proporcional entre las variables. Con base en la regla ($\text{Sig. } 0.097 > 0.05$), es aceptada la hipótesis nula, es decir, no hay un vínculo significativo entre la estructura organizacional y desempeño laboral del personal de la institución educativa privada, Pachacamac, 2022 y, por tanto, la hipótesis alterna es descartada.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre el desarrollo de proceso y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.

H₀: No existe relación significativa entre el desarrollo de proceso y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.

Tabla 14. Correlación Desarrollo de Proceso y el Desempeño Laboral

Correlaciones			Desarrollo de Procesos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de Procesos	Coeficiente de correlación	1,000	,257
		Sig. (bilateral)	.	,078
		N	48	48
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,257	1,000
		Sig. (bilateral)	,078	.
		N	48	48

Interpretación: En la tabla 14 pueden observarse los resultados de la Rho de Spearman asociados a la correlación entre la dimensión Desarrollo de Proceso y la variable Desempeño Laboral, el coeficiente obtenido fue de 0,257, esto significa una positiva relación intermedia entre la dimensión y la variable, por lo que se demuestra una relación directamente proporcional. Con base en la regla (Sig. 0.078 > 0.05), la hipótesis nula es aceptada, esto significa que no hay un vínculo significativo entre el desarrollo de proceso y desempeño laboral de los colaboradores del centro educativo privado, Pachacamac, 2022 y, por tanto, la hipótesis alterna es descartada.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre la ética y la conducta individual y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.

H₀: No existe relación significativa entre la ética y la conducta individual y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.

Tabla 15. Correlación Ética y la Conducta Individual y el Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			Ética y la Conducta Individual	Desempeño o Laboral
Rho de Spearman	Ética y la Conducta Individual	Coeficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Interpretación: En la tabla 15 pueden observarse los resultados de la Rho de Spearman asociados a la correlación entre la dimensión Ética y la Conducta Individual y la variable Desempeño Laboral, se obtuvo un coeficiente de 0,486, esto significa un positivo vínculo medio entre la dimensión y la variable, ello demuestra una relación directamente proporcional entre sí. Con base en la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), la hipótesis alterna es aceptada, esto significa que existe un vínculo significativo entre la Ética y la Conducta Individual y Desempeño Laboral de los colaboradores de la institución educativa privada, Pachacamac, 2022 y, por tanto, la hipótesis nula es descartada.

Hipótesis específica 4

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo y dirección y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo y dirección y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.

Tabla 16. Correlación Liderazgo y Dirección y Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			Liderazgo y Dirección	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo y Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,251
		Sig. (bilateral)	.	,085
		N	48	48
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,251	1,000
		Sig. (bilateral)	,085	.
		N	48	48

Interpretación: En la tabla 16 pueden observarse los resultados de la Rho de Spearman asociados a la correlación entre la dimensión Liderazgo y Dirección y la variable Desempeño Laboral, 0,251 fue que lo se obtuvo como coeficiente, ello significa un vínculo positivo medio entre la dimensión y la variable, por lo que se demuestra una relación directamente proporcional entre sí. Con base en la regla (Sig. 0.085 > 0.05), la hipótesis nula es aceptada, esto significa que no existe un vínculo significativo entre el liderazgo y dirección y desempeño laboral del personal de la institución educativa privada, Pachacamac, 2022 y, por tanto, la hipótesis alterna es aceptada.

Hipótesis específica 5

H₁: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.

H₀: No Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.

Tabla 17. Correlación Motivación y Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,316*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	48	48
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,316*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	48	48

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 17 pueden observarse los valores de la Rho de Spearman asociados a la relación entre la dimensión Motivación y la variable Desempeño Laboral, se obtuvo un coeficiente de 0,316, ello significa un positivo vínculo medio entre la dimensión y la variable, por lo que se demuestra una relación directamente proporcional entre sí. Con base en la regla ($\text{Sig. } 0.029 \leq 0.05$), la hipótesis alterna es aceptada, esto quiere decir que hay un vínculo significativo entre la Motivación y Desempeño Laboral del personal del centro educativo privado, Pachacamac, 2022 y, por tanto, la hipótesis nula es rechazada.

Hipótesis específica 6

H₁: Existe relación significativa en la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.

H₀: No existe relación significativa en la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.

Tabla 18. Correlación la Comunicación y Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,360*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	48	48
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,360*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	48	48

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 18 pueden observarse los valores de la Rho de Spearman asociados a la correlación entre la dimensión Comunicación y la variable Desempeño Laboral, se obtuvo un coeficiente de 0,360, ello significa un positivo vínculo entre la dimensión y la variable, por lo que se válida una relación directamente proporcional entre sí. Con base en la regla (Sig. $0.012 \leq 0.05$), la hipótesis alterna es aceptada, esto significa que hay un vínculo significativo entre la Comunicación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la institución educativa privada, Pachacamac, 2022 y, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Seguidamente, se realizará la discusión de los resultados encontrados en la presente investigación, considerando el análisis descriptivo e inferencial de acuerdo a los objetivos propuestos, los cuales serán comparados o contrastados con las ideas manifestadas por otros autores en estudios realizadas con anterioridad. Cabe precisar que la información que se presenta es basada en la ejecución de las encuestas con sus respectivos cuestionarios que se practicaron a 48 personas que integran la Institución Educativa, seguidamente se presentará los resultados alcanzados.

Conforme al objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022, se consiguieron los hallazgos siguientes que para el 58,3% de participantes mencionan que casi siempre la Institución Educativa delega funciones y por ende no todas ellas se cumplen tal como están descritas en el M.O.F. por la dirección, con respecto al desempeño laboral, el 45,8% expreso que casi siempre se viene cumpliendo con ciertas funciones para obtener resultados laborales a favor de la organización. Por otro lado, se obtuvo una correlación de un coeficiente de 0,545, ello significa una correlación positiva considerable entre las variables. Además de un Sig. 0.000, con base en la regla ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), la hipótesis alterna es aceptada y la nula es desestimada, por lo tanto, hay un vínculo sustancial entre ambas variables.

Relacionándose con el trabajo realizado por Verde (2021), señala que el clima organizacional presenta un vínculo significativo con el desempeño laboral de los colaboradores, la cual existe una dependencia entre las variables, en consecuencia, el priorizar ciertas actividades pueden lograr un desempeño favorable para el equipo de trabajo. Del mismo modo, el estudio efectuado por Palomino (2020), refiere que en un nivel moderado existe un vínculo respecto a las variables en mención, por lo cual mientras el clima organizacional sea la más favorable; se obtiene un incremento positivo al desempeño laboral.

En mención en lo anterior puede señalarse que de acuerdo a Toala (2017), indica que una de las principales actividades de toda organización es asegurar la

eficiencia de sus actividades del personal, con la única finalidad que se cumpla con ciertas tareas asignadas y no sean un sobrecargo de trabajo, sobre todo actividades que sumen a la organización y sean útil.

Con respecto al objetivo específico 1: Identificar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022, los hallazgos obtenidos fueron los siguientes para el 56,3% de la población manifestó que casi siempre se practica la delegación de funciones teniendo en cuenta las tareas asignadas. En función a la correlación se obtuvo un coeficiente de 0,243, ello significa que, la relación entre la dimensión y la variable es positiva media, por lo que se demuestra una relación directamente proporcional. Cabe precisar que de un Sig. 0.097, con base en la regla (Sig. 0.097 > 0.05), la hipótesis nula es aceptada, es decir, que no hay un vínculo significativo entre la dimensión y la variable, de modo que, la hipótesis alterna es rechazada.

Simultáneamente, en el estudio realizado por Razmjooei et al. (2018), refiere que la estructura organizacional es un papel mediador significativo para la relación con el desempeño laboral, el tener claro ciertos roles que se asigne a las áreas correspondientes significa que se tendrá un resultado significativo para el desempeño laboral. Del mismo modo, para Madi et al. (2018), expone que existe una correlación directa, por lo tanto, esta debe ser adecuada y flexible, asimismo, el dar cierta importancia e interés a las áreas refleja que existe una estructura organizacional adecuada.

En referencia al párrafo anterior, el autor Guilli (2017), comenta que la estructura organizacional está conformada por tareas compartidas y organizadas, la que consiste en lograr un solo objetivo que es obtener resultados positivos, quiere decir que esto dependerá de cómo se organiza la empresa, ya que incluye todo, tanto los deberes de un empleado que debe realizar hasta las funciones de cada área de la organización.

En relación con el objetivo específico 2: Describir la relación entre el desarrollo de proceso y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022, se alcanzaron los siguientes

resultados para el 47,9% del personal indica que siempre existe sugerencias y/o quejas la cual los directivos con ciertas decisiones afectan el ambiente de trabajo. Por otro lado, respecto a la correlación se obtuvo un coeficiente de 0,257, lo que representa una correlación positiva media entre la dimensión y la variable en mención. Por ello, un Sig. 0.078 con base en la regla (Sig. 0.078 > 0.05), se acepta la hipótesis nula, esto significa que no existe una relación significativa entre el desarrollo de proceso y desempeño laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna.

Con respecto al estudio de Rahmah et al. (2022), indica que el desarrollo de proceso no tiene un efecto directo sobre el desempeño laboral porque en ciertas circunstancias puede existir que se difiera de ciertas acotaciones del personal, por lo que no impide que este tenga un resultado con base en sus funciones positivo. Por otro lado, para Thahir et al. (2021), señala que existe un vínculo positivo moderado entre el desarrollo de proceso y desempeño laboral, en la presente refiere que resulta vital tomar atención a las sugerencias y opiniones que pueda brindar el personal, ya que tiene un impacto moderado, la cual hace que los participantes tengan un mejor desenvolvimiento.

Basándonos en lo anterior, puede señalarse, de acuerdo con Peña (2018), que el desarrollo de proceso involucra a cada integrante, la cual les permite gestionar actividades, el hallar esa libertad y confianza de poder expresarse sin la necesidad de crear condiciones, asimismo para la participación es importante generar que el personal se involucre con la organización para obtener ideas que favorezcan y así lograr el objetivo de toda empresa, dicho esto la intención es lograr tener un personal con seguridad de sí mismo y con ideas claras.

En cuanto al objetivo específico 3: Establecer la relación entre la ética y la conducta individual y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac- 2022, se obtuvo los resultados siguientes, para el 47,9% de los encuestados refieren que siempre existe valores que se practica y se elaboran medidas para mejorar las normas de comportamiento del personal. Por lo tanto, con respecto a la correlación se obtuvo un coeficiente de 0.486, por lo que representa un vínculo positivo intermedio entre la dimensión y la variable. Asimismo un Sig. 0.000 con base en la regla (Sig. 0.000 ≤ 0.05), la

hipótesis alterna es aceptada, por ende significa la relación existente entre la Ética y la Conducta Individual y Desempeño Laboral del personal de la institución educativa es significativa, en consecuencia, la hipótesis nula es descartada.

Por consiguiente, en el estudio de Carranza y Flores (2019), demuestra que la ética y la conducta individual incide positivamente en el desempeño laboral, esto indica que el contar con ciertos instrumentos que sean redactados con claridad, como el reglamento interno laboral y el de organización y funciones, manual de organización de funciones, Plan estratégico institucional, permite trabajar de forma organizada y sobre todo que las funciones se lleven por conducto regular. De tal manera, para Haryono et al. (2019) afecta positivamente en el desempeño laboral, ya que representa la imagen de los colaboradores que pertenece en la organización y el cual permite que se considere ciertas fortalezas y debilidades.

Asimismo, para Rodríguez (2015), refiere que dichas normas, principios y valores del personal debe estar de acuerdo con el sistema de la organización, la cual si bien es cierto la adaptación al cambio influye en el comportamiento de los individuos, la cual es el resultado de las características personales que se encuentra dentro de la organización, también hace mención que es importante reforzar ciertas normas que permita al personal tener claro lo que una organización busca.

Acerca del objetivo específico 4: Analizar la relación entre el liderazgo y dirección y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac – 2022, se consiguieron los siguientes resultados para el 52,1% de la población indica que siempre se respeta y se asume lo que dicen los directivos la cual busca perseguir ideales en conjunto. Sin embargo, con respecto a la correlación se obtuvo un coeficiente de 0,251, lo que representa una correlación positiva media entre la dimensión y la variable ya mencionada. Por esta razón, un Sig.0.085 con base a la regla (Sig. 0.085 > 0.05), se aceptan la hipótesis nula, esto significa que no existe una relación significativa entre el liderazgo y la dirección y el desempeño laboral del personal, por lo tanto, la hipótesis alterna es rechazada.

Tales hallazgos concuerdan con la investigación de Gaviria et al (2019), señalan que el liderazgo y dirección tienen un vínculo positivo con el desempeño laboral, ya que un buen liderazgo de los directivos es clave para la organización y el desarrollo del factor humano, pues es importante proporcionar información y capacitación para desarrollar habilidades y competencias en liderazgo. En esa misma línea, para Al Shobaki et al. (2018), indica que es relevante favorecer el estilo de liderazgo y empoderamiento de los miembros de la organización, que debe ser conducido por la dirección.

Basándose en los resultados presentados, se toma como referencia con la teoría de Chiavenato (2006), que refiere que tanto el liderazgo como la dirección es el refuerzo colectivo que se realiza en una determinada situación con el único objetivo de obtener uno o más metas, asimismo el liderazgo influye en animar a las demás personas de la organización, la cual refleja un liderazgo efectivo y promueven el crecimiento de cada uno de los que pertenecen.

Referente al objetivo específico 5: Evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac – 2022, posteriormente los siguientes resultados para el 60,4% de los encuestados señala que siempre se premia las cosas buenas, la cual la productividad es parte del desarrollo de la misma. Por ende, con respecto a la correlación se alcanzó un coeficiente de 0.316, ello significa un vínculo positivo media entre la dimensión y la variable. Por ello, un Sig. 0.029 con base en la regla (Sig. $0.029 \leq 0.05$), hipótesis alterna es aceptada, esto significa que hay un vínculo significativo entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Por otro lado, con base en los resultados, según el estudio de Paaís y Pattiruhu (2020), señala que la motivación tiene un efecto positivo y significativo, pero no quiere decir que incida en el desempeño en el trabajo, si considera que debe mejorarse la motivación para aumentar el desempeño laboral. Pero para el estudio de Martínez (2018), refiere que hay un vínculo positivo moderado entre la motivación y desempeño laboral, para ello es importante que tener en cuenta ciertos factores que permita motivar al personal y lograr los objetivos de la organización.

Conforme a los resultados, para Chiavenato (2009), refiere que un ambiente creado por las personas, está centrado en el nivel de motivación de los trabajadores, la cual dichos factores de la empresa se crean inspiraciones, si bien es cierto la motivación tiene una finalidad que es lograr las metas organizacionales, es por ello que, se promueve el esfuerzo en el trabajo que incide en la producción.

Finalmente, con respecto al objetivo específico 6: Identificar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante. Pachacamac— 2022, como resultado se obtuvo lo siguiente, la cual el 56,3% del personal encuestado infiere que casi siempre al exponer sus ideas a los superiores se topan con ciertos obstáculos, la cual no permite el intercambio de opiniones y datos. Por otro lado, con lo que respecta a la correlación se alcanzó un coeficiente de 0,360, lo que representa un vínculo positivo medio entre la dimensión y la variable. Además, un Sig. 0.012 con base en la regla (Sig. $0.012 \leq 0.05$), la hipótesis alterna es aceptada, esto significa que el vínculo existente entre la comunicación y desempeño laboral del personal es significativo, en consecuencia, la hipótesis nula es desestimada.

En lo que respecta los hallazgos presentados, según el estudio de Syallow (2019), indica hay un vínculo positivo entre la comunicación y desempeño en el centro laboral, ya que los empleados tienen la libertad de comunicarse con gestión sobre temas que pueden afectar su trabajo, el expresarse sin intimidarse cuando hablan directamente con los directivos para ello es importante generar la confianza de los empleados, Por otro lado, para el estudio de Kulachai et al. (2018), refiere que si bien es cierto la comunicación es una influencia positiva para la satisfacción laboral esta no incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la organización, por tal motivo si juega un papel mediador con el desempeño laboral, pero no quiere decir que afecte entre sí.

Con respecto a los resultados, para Garrido y Putnam (2018), la comunicación es esencial en toda relación de trabajo, Esto refiere que incluye a la organización abrir canales de comunicación, para ello ser claros y prestar atención, por lo tanto, es considerable que se despierte intereses similares en sus colaboradores la cual suma a la organización.

VI. CONCLUSIONES

A continuación, se expondrán las conclusiones que se determinaron, luego de haber realizado la discusión de los resultados del estudio, que busco establecer el vínculo entre el clima organizacional y desempeño laboral de la Institución Educativa Santo Domingo, El Caminante ubicado en Pachacamac, 2022:

1. Referente al objetivo general, concluimos que con un coeficiente de correlación de 0,545 existe un vínculo positivo importante entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, esto quiere decir que se afianza un vínculo directamente proporcional entre las dos variables. Asimismo, de un Sig. 0.000, con base en la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), para ello la hipótesis alterna es aceptada y se descarta la nula, es decir, hay cierta asociación significativa entre ambas variables.
2. En función al objetivo específico 1, se llegó a la conclusión que existe una correlación de 0,243, lo que significa un vínculo positivo bajo entre la estructura organizacional y desempeño laboral, que es la dimensión y variable; en consecuencia, significa que existe una relación directamente proporcional. Cabe precisar que de un Sig. 0.097, con base en la regla (Sig. $0.097 > 0.05$), se procedió a aceptar la hipótesis nula, esto significa que el vínculo entre la dimensión y la variable no existe, por lo expuesto la hipótesis alterna es desestimada.
3. Acerca del objetivo específico 2, se concluye que existe una correlación de 0.257, lo que significa un vínculo positivo bajo entre el desarrollo de proceso y el desempeño laboral. Por ende, existe un Sig. 0.078 con base en la regla (Sig. $0.078 > 0.05$), se procedió aceptar la hipótesis nula, esto significa que el vínculo entre la dimensión y la variable no existe, por lo expuesto la hipótesis alterna es desestimada.
4. Referente al objetivo específico 3, se llegó a la conclusión que existe una correlación de 0,486, por lo que representa un vínculo positivo moderado entre la ética y la conducta individual y el desempeño laboral. Pues existe un Sig. 0.000 con base en la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), es así que, se acepta la hipótesis alterna, esto indica un vínculo considerable entre la variable y la dimensión, por tanto, la hipótesis nula es rechazada.

5. Respecto al objetivo específico 4, se determinó los siguientes hallazgos; uno de ellos es que existe un coeficiente de 0.251 de correlación, lo que representa un vínculo positivo intermedio entre el liderazgo y la dirección y el desempeño laboral. Pues el Sig. 0.085 con base a la regla (Sig. $0.085 > 0.05$), se aceptan la hipótesis nula, en otras palabras, no hay un vínculo significativo entre la dimensión y la variable, en consecuencia, la hipótesis nula es desestimada.
6. En cuanto al objetivo específico 5, se alcanzó una correlación de un coeficiente de 0.316, lo que representa una relación positivamente relevante entre la motivación y desempeño laboral. Por ello existe un Sig. 0.029 con base en la regla (Sig. $0.029 \leq 0.05$), es así que, hipótesis alterna es aceptada, en otras palabras, hay un vínculo significativo entre la dimensión y la variable, en consecuencia, la hipótesis nula es desestimada.
7. Finalmente, el objetivo específico 6, se concluyó un coeficiente de 0.360 de correlación, lo que representa un vínculo positivo bajo entre la comunicación y el desempeño laboral del personal. Asimismo, existe un Sig. 0.012 con base en la regla (Sig. $0.012 \leq 0.05$), es así que, la hipótesis alterna es aceptada, lo que nos lleva a afirmar que existe una asociación sustancial entre la dimensión y la variable, por ende, la hipótesis nula es rechazada.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de haber realizado esta investigación sobre la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del centro educativo, asimismo considerando las fuentes bibliográficas sobre las variables, se mencionan las siguientes recomendaciones según los objetivos propuestos:

1. Con base en el objetivo general, según los resultados presentados, se recomienda que la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante pueda replantear los instrumentos de gestión, tales como: Manual de organización y funciones (MOF), Reglamento de organización y funciones (ROF) y organigrama, estos deben ser mucho más claro y preciso, ya que permitirá a la institución trabajar de forma organizada y que funcione por conducto regular, asimismo el personal logre alcanzar resultados positivos.
2. En cuanto al primer objetivo específico, a cerca de la estructura organizacional, se recomienda asignarle actividades precisas y quiénes serán sus jefes directos, esto debe encontrarse en el Manual de organización y funciones (MOF), asimismo el personal pueda tener claro la jerarquía, esto permitirán que sepan cuáles son sus funciones y quienes la delegan, por otro lado, las actividades que realizan deben ser valoradas.
3. Con respecto al segundo objetivo específico con base al desarrollo de proceso, se recomienda que los directivos puedan escuchar sugerencias y/o quejas con la finalidad que el personal entre en confianza y así conocer sus percepciones ante las circunstancias que se presente, esto sin generar una tensión en el trabajo, asimismo el personal pueda tener la libertad de expresarse y dirigirse con respeto a los directivos. Por ello también es importante que pacten reuniones individuales para conocer ciertas sugerencias del personal.
4. En función al tercer objetivo específico en relación con la ética y la conducta individual, se recomienda que se deba crear y fortalecer los siguientes instrumento de gestión: Reglamento interno de trabajo (RIT) ayudaría a regular los derechos, deberes y actuaciones de la institución educativa; por otro lado, dentro de las Políticas internas puedan encontrarse: Código de Ética y Conducta (esto reuniría los principios básicos que deben guiar

- diariamente en sus labores, asimismo motivaría a efectuar lo correcto), Política de asistencia y horas extras (esto ayudaría que el personal se sienta valorado), Código de vestimenta e higiene personal, Política de hostigamiento y violencia contra la mujer. Todo ello sería bueno plantear y reforzar mensualmente mediante los correos institucionales del personal.
5. Conforme al cuarto objetivo específico referente al liderazgo y la dirección, se recomienda que los jefes directos deban efectuar supervisiones de forma trimestral sobre el desempeño del personal, aplicando el liderazgo efectivo que fortalezca lazos de confianza y las relaciones interpersonales con su equipo de trabajo, por otro lado, también se recomienda aplicar una Evaluación de 360° junto a un feedback al finalizar el año, ayudaría al personal a conocer sus fortalezas y debilidades, estas deben ser compartidas de forma personal con cada uno de los que pertenecen en la institución a fin de motivarles a seguir cumpliendo sus funciones y/o responsabilidades de manera eficiente.
 6. Acerca del quinto objetivo específico, con base a la motivación, se recomienda crear beneficios que puedan ser acreedores el personal de la institución, tales como: Cuponera de tiempo libre; ayudaría al personal, ya que existen momentos en los que necesita un espacio para atender contingencias o actividades personales, asimismo sería de manera parcial y controlado por el área de recursos humanos). Asimismo, charlas motivacionales, puesto que esto permitirá un desenvolvimiento para su participación, autonomía en las decisiones laborales y buen desempeño del equipo de trabajo.
 7. Finalmente, el sexto objetivo específico con relación a la comunicación, se recomienda que los directivos o superiores deban mantener una mejor comunicación con su equipo de trabajo, de tal manera que exista la cooperación con los objetivos de la institución, se mejore la relaciones afectiva y la confianza entre el personal con el fin de realizar un trabajo de calidad y consolidar el equipo de trabajo, asimismo el crear espacios para compartir ciertas actividades ayudaría al personal a entrar en confianza.

REFERENCIAS

- Agui-Ortiz, A. K. (2020). *Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019*. *Gaceta científica*, 6(4), 203-212. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., Abu Amuna, Y. M., & El Talla, S. A. (2018). *The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff*. <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/handle/123456789/355>
- Arias, J. L. (2020). *Métodos de investigación online* (1.ª ed.). Enfoques consulting: Perú. <https://n9.cl/1kqvd>
- Arias, F. (2006 a). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5a ed.). Caracas: Episteme. <https://n9.cl/omvbd>
- Amorós, E. (2013). Proposal for improving the job satisfaction in a microfinance institution of Chiclayo, Peru. FCE – Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT). Presentado a Cladea 2014. Brasil.
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén*. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 92-101. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Bekman, A. (2018). L'arte di cambiare. *Pratiche di leadership orizzontale per la business transformation*. goWare & Guerini Next. https://air.unimi.it/bitstream/2434/672577/2/2019_4_15_Baraggia.pdf
- Berberoglu, A. (2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals*. *BioMed Central Ltd*, 18(1), 1-9. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12913-018-3149-z.pdf>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima organizacional*. Madrid. <https://books.google.com.pe/books>.
- Carranza Marín, D., & Flores Huamán, J. L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la institución educativa integrada N.º 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019 [Tesis Licenciatura, Universidad Peruana Unión]*. *Repositorio institucional Universidad Peruana Unión* <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2228>

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. Editorial McGrawHill, México. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1145a>.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración en Recursos Humanos*. Editorial: McGraw Hill.p.105. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Segunda edición. <https://n9.cl/z83n>
- Fischman, D. (2017). *El camino del líder: historias ancestrales y vivencias personales*. Lima, Perú: Planeta Perú. <https://www.planetadelibros.com.pe/libro-el-camino-del-lider/251112>
- García (2006) *Diferentes, Desiguales y Desconectados: Mapas de la Interculturalidad*. Barcelona: Editorial Gedisa. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=libros&d=Jpm1440>
- Garrido, F. J & Putnam, L. L., (2018). *Comunicación Organización 2.0. De las Metáforas a la Pragmática*. <https://www.comuniteca.org/uploads/libros/6417a743df360f4a1fd6785d66b74ad6880422cf.pdf>
- Gaviria-Rivera, J. I., & López-Zapata, E. (2019). *Transformational leadership, organizational climate and job satisfaction in work teams*. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/47882>
- Gonzalez, D. (2010). *Investigación Básica aplicada en el campo de las ciencias económicas administrativas*. <https://n9.cl/u3xwo>
- Guilli, J. (2017). *Claves de la Estructura Organizativa*. Buenos Aires: Granica. <https://n9.cl/pb9qb>
- Haryono, S., Ambarwati, Y. I., & Saad, M. S. M. (2019). *Do organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? A study of Indonesian employees*. Academy of Strategic Management Journal. <https://n9.cl/iid6o>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernandez Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, María del Pilar. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México: McGrawHill.
<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Kulachai, W., Narkwatchara, P., Siripool, P., & Vilailert, K. (2018, March). *Internal communication, employee participation, job satisfaction, and employee performance*. In 15th International Symposium on Management (INSYMA 2018) (pp. 124-128). Atlantis Press.
<https://doi.org/10.2991/insyma-18.2018.31>
- López-Roldan, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Madi, S. A., El Talla, S. A., Abu-Naser, S. S., & Al Shobaki, M. J. (2018). *The Organizational Structure and its Impact on the Pattern of Leadership in Palestinian Universities*.- Repositorio:
<http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/handle/123456789/356>
- Mamani Limache, D. A., & Rivera Briceño, D. M. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018*. [Tesis Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional Universidad Peruana Unión
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/2018>
- Maraza Yucra, R. (2018). *Cumplimiento del Manual de organización, funciones y desempeño laboral en la Región de Salud Policial Moquegua–2018*. [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26541>
- MARTÍNEZ-ARROYO, J. A., & VALENZO-JIMÉNEZ, M. A. (2020). *Factors that influence the organizational climate of a higher education institution*. Revista ESPACIOS. ISSN, 798, 1015.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>

- Martínez Briones, L. B. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los asistentes administrativos de una institución de Educación Superior Universitaria, Los Olivos, 2018*. [Tesis Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20003>
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W. K. (2018). *Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. Sustainability*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/1/125>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, Hugo. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis (Quinta Edición)*. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación cuantitativa – cualitativa (Cuarta Edición)*. <https://n9.cl/nc76>
- Ocampo Ulloa, (2019). *La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones*. *Recimundo*, 3(4), 114–137.(4). <https://doi.org/10.26820/recimundo/3>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palomino-Esteban, H. E. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco-2017*. *Gaceta Científica*. <https://orcid.org/0000-0001-7037-3716>
- Paais, M. y Pattiruhu, JR (2020). Efecto de la motivación, el liderazgo y la cultura organizacional sobre la satisfacción y el desempeño de los empleados. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* , 7 (8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Paz, P., & Mishell, J. (2016). *El Trabajo en Equipo influye en el desempeño laboral del personal de la Agencia de Promoción Económica Conquito (Bachelor's thesis, Quito: UCE)*. [Tesis Licenciatura, Universidad Central Del Ecuador]. Repositorio institucional Universidad Central Del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7556>

- Peña, H. (2018). *Clima Organizacional: Una Construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial*. 1° Edición- Editorial UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
- Rahmah, M., Noermijati, N., Sudiro, A., & Rahayu, M. (2022). *Spiritual work motivation in mediating the influence of organizational climate on teacher performance during the COVID-19 pandemic*. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/260342>
- Razmjooei, P., Managheb, S. E., Jahromi, M. R. G., Hosseini, M., & Amiranzadeh, M. (2018). *Mediating role of organizational silence in the relationship between organizational climate and job performance*. *Amazonia investiga*. <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/567>
- Rengifo Maco, R. M. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima, 2017*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16316>
- Rodríguez, M. (2015). *Diagnóstico organizacional*. 8.ª. Edición. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. https://books.google.com.ec/books?id=YtJTDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17ª, ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Sapkota, B., Devkota, N., Paudel, U. R., & Parajuli, S. (2020). *Impact of Organizational Climate on Job Performance in Nepalese Supermarket: Evidence from Bhatbhateni Supermarket*. *The Journal of Economic Concerns*. <https://n9.cl/z4dcr>
- Singh, R. K. (2021). *Co-Relational Study between Organizational Climate and Job Performance of Private School Teachers*. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i5.2156>

- Syallow, A. M. (2019). The role of organizational communication on employee job satisfaction in telecommunication industry in Kenya. <http://hdl.handle.net/123456789/4880>
- Thahir, M., Komariah, A., Kurniady, D. A., Suharto, N., Kurniatun, T. C., Widiawati, W., & Nurlatifah, S. (2021). *Professional development and job satisfaction on teaching performance*. *Linguistics and Culture Review*, 5(S4), 2507-2522. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5nS4.2046>
- Tarraga Lacta, H. (2019). *La responsabilidad social universitaria, la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, 2017*. [Tesis Doctorado, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/2714>
- Toala, S., Álvarez D., Osejos J., Quiñonez M., Soledispa A., Osejos A., Pionce A., Caicedo C. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*. Recuperado de: <https://acortar.link/yzFkjD>
- Villalobos-Suarez, J. I., & Fernández-Bedoya, V. H. (2020). *Stress and its relationship with the work performance of the staff of the company Circolo Sportivo Italiano, Perú, 2019*. *Journal of Critical Reviews*. <http://www.jcreview.com/admin/Uploads/Files/61f2b03de63340.91375453.pdf>
- Verde Gonzales, H. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, 2020*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58353>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz Operacional

Título: Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional, el cual se puede explicar como una comprensión compartida de las políticas, prácticas y comportamientos organizacionales que se relacionan con la experiencia del empleado. Esto incluye tratar con grupos de componentes que dan una visión general de la organización. El entorno de trabajo se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno en función de un conjunto de dimensiones que se relacionan con las personas, los grupos y la organización misma, Bordas (2016).	La variable Clima Organizacional se medirá mediante un instrumento de tipo cuestionario en escala de Likert la cual permite que sea desarrollado en base a sus dimensiones: estructura organizacional, desarrollo de proceso, ética y conducta individual, liderazgo y dirección, motivación y comunicación con sus respectivos indicadores.	Estructura Organizacional	Cantidad de funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
				Procedimientos	
			Desarrollo de proceso	Toma de decisiones	
				Liderazgo	
			Ética y conducta individual	Actitudes	
				Adaptación al cambio	
			Liderazgo y dirección	Estilos de dirección	
				Credibilidad	
Motivación	Remuneración				
	Rotación de cargos				
Comunicación	Canales de comunicación				
DESEMPEÑO LABORAL	Según Toala et al. (2017), con referencia al Desempeño Laboral nos indica que una de las principales actividades de cualquier organización es asegurar la eficiencia de sus actividades. Desde esta perspectiva, el desempeño laboral es íntimamente relacionado con el comportamiento de los empleados y los resultados obtenidos, así como con otros subfactores de la motivación. Porque a más alta motivación, mejor desempeño en el desarrollo de las distintas disciplinas asignadas, que conducirán a más metas	La variable Desempeño Laboral se medirá mediante un instrumento de tipo cuestionario en escala de Likert la cual permite que sea desarrollado en base a sus dimensiones: Cumplimiento de funciones, resultados laboral y mejora de la atención con sus respectivos indicadores.	Cumplimiento de funciones	Puestos laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
				Perfeccionamiento	
				Condiciones laborales	
				Responsabilidad	
			Resultado laboral	Productividad	
				Trabajo en equipo	
				Competencias	
			Mejora de la atención	Eficiencia	
Motivación					
Capacitación					

ANEXO 2. Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac - 2022	¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022	Existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.	Clima Organizacional	Estructura Organizacional	Cantidad de funciones	1,2
						Procedimientos	3,4
					Desarrollo de proceso	Toma de decisiones	5,6,7
						Liderazgo	8,9,10
	Ética y conducta individual	Actitudes	11				
		Adaptación al cambio	12				
	Liderazgo y dirección	Estilos de dirección	13				
		Credibilidad	14				
	Motivación	Remuneración	15				
		Rotación de cargos	16				
Comunicación	Canales de comunicación	17,18					
Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac - 2022	Problema Específico	Objetivo específico	Hipótesis Específicos	Desempeño laboral	Cumplimiento de funciones	Puestos laborales	1
	¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022?	Identificar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022	Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022			Perfeccionamiento	2
						Condiciones laborales	3
						Responsabilidad	4
¿Cuál es la relación entre el desarrollo de proceso y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022?	Identificar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022	Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022					
¿Cuál es la relación entre la ética y la conducta individual y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada	Establecer la relación entre la ética y la conducta individual y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular	Existe relación significativa entre la ética y la conducta individual y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022					

	Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022?	Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.					
	¿Cuál es la relación entre el liderazgo y dirección y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022?	Analizar la relación entre el liderazgo y la dirección y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.	Existe relación significativa entre el liderazgo y dirección y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022		Resultado laboral	Productividad Trabajo en equipo Competencias	5 6 7
	¿Cuál es la relación entre el liderazgo y dirección y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022?	Evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.	Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022		Mejora de la atención	Eficiencia Motivación	8 9
	¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022?	Identificar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.	Existe relación significativa en la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Particular Santo Domingo, El Caminante, Pachacamac-2022.			Capacitación	10

Anexo 3. Carta de aceptación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pachacamac, martes 13 de septiembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Filial Callao

A través del presente, Haydee Torres De la Cruz, identificada con DNI N°06056494 representante de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SANTO DOMINGO EL CAMINANTE, con el cargo de Directora, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Gipsy Murillo Olaya
- b) Reny Segura Torres

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SANTO DOMINGO EL CAMINANTE, PACHACAMAC-2022"
Si: X No
- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo
Si: X No

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

Atentamente, 


Firma y Sello
Nombre y Apellidos... *Haydee E. Torres de la Cruz,*
Cargo... *Directora*...

Anexo 4. Ficha Técnica del instrumento para medir la variable 1

Ficha técnica del instrumento para medir la variable 1	
Nombre del instrumento	Clima Organizacional
Autor	<ul style="list-style-type: none"> • Segura Torres Reny Lucero • Murillo Olaya Gipsy Dianneth
Lugar	Institucion Educacion Privada, Santo Domingo, El caminante, Pachacamac
Fecha de aplicación	Noviembre 2022
Objetivo	Conocer el nivel del clima organizacional del personal de la Institución Privada, Santo Domingo, El caminante, Pachacamac 2022
Numero de ítems	18 preguntas de tipo Likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5).
Administrado a	Institución Educativa Privada, Santo Domingo, El caminante.
Tiempo	10 minutos aproximadamente
Margen de error	5%
Observaciones	Los niveles y rangos establecidos son: bueno (75-82), regular (67-74) y malo (59-66).

Anexo 5. Ficha Técnica del instrumento para medir la variable 2

Ficha técnica del instrumento para medir la variable 2	
Nombre del instrumento	Desempeño Laboral
Autor	<ul style="list-style-type: none"> • Segura Torres Reny Lucero • Murillo Olaya Gipsy Dianneth
Lugar	Institucion Educacion Privada, Santo Domingo, El caminante, Pachacamac
Fecha de aplicación	Noviembre 2022
Objetivo	Conocer el nivel del desempeño laboral del personal de la Institución Privada, Santo Domingo, El caminante, Pachacamac 2022
Numero de ítems	10 preguntas de tipo Likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5)
Administrado a	Institución Educativa Privada, Santo Domingo, El caminante.
Tiempo	10 minutos aproximadamente
Margen de error	5%
Observaciones	Los niveles y rangos establecidos son: bueno (40-48), regular (31-39) y malo(22-30).

Anexo 6. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,458	48	,000	,390	48	,000
Desempeño Laboral	,538	48	,000	,261	48	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 7. Grado de relación según coeficiente de correlación

Grado de relación según coeficiente de correlación.

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

Fuente: Basada en (Hernández & Fernández, 1998).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SANTO DOMINGO, EL CAMINANTE, PACHACAMAC-2022", cuyos autores son MURILLO OLAYA GIPSY DIANNETH, SEGURA TORRES RENY LUCERO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 19- 01-2023 08:14:53

Código documento Trilce: TRI - 0523870