



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores  
en una institución educativa superior pública, Lima - 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en gestión del talento humano

**AUTORA:**

Figueroa Chacón, Myrian Ana ([orcid.org/0000-0001-9186-1276](https://orcid.org/0000-0001-9186-1276))

**ASESOR:**

Dr. Zárate Ruiz, Gustavo Ernesto ([orcid.org/0000-0002-0565-0577](https://orcid.org/0000-0002-0565-0577))

**CO-ASESOR:**

Dr. Aliaga Cerna, Dante ([orcid.org/0000-0002-5775-3885](https://orcid.org/0000-0002-5775-3885))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima - Perú

2022

## **Dedicatoria**

*A Dios por darme la fortaleza de seguir adelante y permitir cumplir con mis metas.*

*A mi padres, esposo e hijos quienes iluminaron mi camino, por creer en mi ofreciéndome su apoyo en mis decisiones.*

Myrian Ana Figueroa Chacón

## **Agradecimiento**

*A nuestro docente Dr. Gustavo Zarate Ruiz, por su apoyo constante, quien compartió sus conocimientos y nos guio en el desarrollo del proceso de investigación logrando cumplir con nuestro objetivo.*

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCION	9
II. MARCO TEORICO	12
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variable y Operacionalización	22
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.	24
3.5. Procedimientos.	24
3.6. Métodos de análisis de datos.	24
3.7. Aspectos éticos.	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
VIII. REFERENCIAS	44
ANEXOS	
Anexo 1: Operacionalización de las variables	49
Anexo 2: Instrumento	50
Anexo 4: Calculo del tamaño de la muestra	53
Anexo 5: Validez y confiabilidad de los instrumentos	54
Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento	55
Anexo 7: Autorización de consentimiento informado	74
Anexo 8: Glosario de términos	75
Anexo 9: Base de datos	76
Anexo 10: Evidencias del SPSS	78

## Índice de tablas

Tabla 1	Niveles para la V1_Clima organizacional.	26
Tabla 2	Niveles para las dimensiones de la V1_Clima organizacional (V1_CO).	27
Tabla 3	Niveles para la V2_Desempeño laboral	29
Tabla 4	Niveles para las dimensiones de la V2_Desempeño laboral (V2_DL).	30
Tabla 5	Medición de la asociación a través del Rho de Spearman entre la V1_CO (clima organizacional) y V2_DL (desempeño laboral).	32
Tabla 6	Medición de la asociación a través del Rho de Spearman de las dimensiones de la V1_CO (clima organizacional) y V2_DL (desempeño laboral).	33

## **Índice de figuras**

Figura 1 Porcentajes de los niveles para la V1_Clima organizacional.	26
Figura 2 Porcentajes de los niveles de las dimensiones de la V1_CO.	27
Figura 3 Porcentajes de los niveles para la V2_Desempeño laboral.	29
Figura 4 Porcentajes de los niveles de las dimensiones de la V2_DL.	30

## Resumen

En el presente trabajo se tuvo como objetivo general establecer la relación del CO y DL de los trabajadores de una institución educativa superior pública, Lima, 2022, como metodología se tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, con una población muestral de 70 trabajadores, a quienes se le aplicó una encuesta, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario elaborado con 5 alternativas para que los encuestados marquen de acuerdo a sus criterios, los cuales fueron Nunca (N) 1, Casi nunca (CN) 2, A veces (AV)3, Casi siempre (CS) 4 y Siempre(S) 5, como resultados más destacados se tiene en cuanto a la variable CO el nivel óptimo con un (73%), seguido del regular (24%) y deficiente (3%), revelando que, los colaboradores (administrativos) en su mayoría, percibieron que el lugar donde realizan sus labores posibilita una adecuada y/o apreciable armonía debido al entorno con despliegue de buena gestión, en conclusión se tuvo que el Rho de Spearman=0.613, así como el valor de Sig.=0.000, correspondió a una relación directa, moderadamente alta, positiva y significativa, implicándose que los niveles óptimos de cada una se corresponden entre sí, en su mayoría, de igual manera ocurre con los niveles regulares y deficientes, respectivamente, llegando así a la conclusión que se confirma la hipótesis: ***“Existe relación significativa del CO y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022”***.

**Palabras claves:** Clima organizacional, desempeño laboral, Liderazgo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales.

## **Abstract**

In the present work, the general objective was to establish the relationship of CO and DL of the workers of a public higher educational institution, Lima, 2022, as a methodology a quantitative approach of a descriptive correlational type was used, with a sample population of 70 workers, to whom a survey was applied, the instrument used was a questionnaire prepared with 5 alternatives for respondents to mark according to their criteria, which were Never (N) 1, Almost never (CN) 2, Sometimes (AV)3, Almost always (CS) 4 and Always(S) 5, as the most outstanding results, in terms of the variable CO, the optimal level is (73%), followed by regular (24%) and deficient (3 %), revealing that most of the collaborators (administrative) perceived that the place where they carry out their work allows an adequate and/or appreciable harmony due to the environment with a display of good management, in conclusion it was found that Spearman's Rho = 0.613, as well as the v value of Sig.=0.000, corresponded to a direct, moderately high, positive and significant relationship, implying that the optimal levels of each one correspond to each other, for the most part, in the same way it occurs with the regular and deficient levels, respectively, thus reaching the conclusion that the hypothesis is confirmed: **"There is a significant relationship between CO and DL of workers in a public higher educational institution, Lima, 2022"**.

**Keywords:** Organizational climate, job performance, Leadership, teamwork, interpersonal relationships.



## I. INTRODUCCIÓN

El interés que deben tener las organizaciones en propiciar un ambiente laboral agradable hacia sus colaboradores es relevante, porque contribuye a alcanzar el éxito y lograr la competitividad que el mercado actual exige. En tiempos recientes, los estudios sobre el clima organizacional (CO), vienen corroborando la alta relación que tiene en el desempeño laboral (DL) y la actuación de los colaboradores, cuando este es percibido de manera positiva tal como lo afirman (Jáuregui y Louffat, 2019).

Por otro lado, el DL es el cúmulo de capacidades que tiene una persona u organización para efectuar sus actividades en forma eficiente y eficaz, el cual, bajo un ambiente laboral adecuado, permitirá alcanzar los objetivos organizacionales con resultados excelentes (Chiavenato, 2017).

A nivel internacional, las instituciones sufrieron los efectos del Covid 19, la pandemia vulneró fuertemente la economía de muchos países, debido a la restricción de labores de importantes sectores económicos y la inmovilización obligatoria de personas. Las medidas, adoptadas para la contención del virus, generó incertidumbre en las empresas y trabajadores, por la transformación del trabajo, ya que desempeñaban tareas rutinarias y tenían el riesgo más alto de sustitución por tecnologías digitales, esta disrupción afectó la continuidad laboral, perturbando el CO, así como la eficacia y eficiencia de los colaboradores en las organizaciones, Weller (2020).

En ese sentido, la importancia de poner atención al CO, ya que influye directamente en los componentes emocionales y psicológicos de los colaboradores, y en consecuencia en cómo desempeñan sus funciones cada uno en sus puestos de trabajo. Por otro lado, Randstad (2020) señaló que las organizaciones deben estar vigilantes para detectar que motiva a sus trabajadores, cuáles son sus temores y que les genera incertidumbre para contrarrestar una posible situación negativa (Vaquerano, et al., 2020).

En el ámbito nacional, las instituciones públicas y privadas igualmente no fueron exentas de los efectos que trajo la pandemia del COVID 19, las medidas para contrarrestar la propagación del virus afectaron la economía del sector empresarial y mercado laboral (Gamero, 2020) .

Para las organizaciones fue un reto reiniciar sus actividades bajo un entorno laboral desfavorable, fueron resilientes para el logro de resultados, aplicando estrategias que fueran percibidas por el colaborador dentro de ese nuevo contexto de trabajo virtual; propiciando una comunicación mas efectiva, cambiando el estilo de liderazgo, de mayor atención del líder hacia el trabajador y mostrar el interés sobre el cuidado de su salud, tácticas que ayudaron a mejorar su desempeño y sentido de pertenencia para con la institución (ESAN, 2020).

Asimismo, un estudio realizado acerca del trabajo remoto en el sector público en pandemia, señaló en una de sus conclusiones sobre el CO, que el nivel de satisfacción general era alto y existía un compromiso de los servidores, sin embargo, factores como la comunicación, seguridad y salud en el trabajo, la desconexión digital, el ejercicio de sus derechos colectivos, entre otros, eran necesarios mejorar (SERVIR, 2021).

Centrándonos en la institución educativa superior pública de Lima materia del presente estudio, en adelante IESP, presentaba una problemática en el CO que afectaba el normal desarrollo de sus actividades administrativas, debido en gran parte a una serie de factores adversos como son la poca colaboración de sus trabajadores, la falta de responsabilidad en la labor encargada, la existencia de un nivel de comunicación poco efectiva y la generación de grupos diferenciados entre los colaboradores, esta situación se agravó con la aparición de la pandemia, impidiendo cumplir con los objetivos institucionales, propiciando, en los servidores, desmotivación, falta de identificación institucional y el consecuente descenso en su desempeño laboral.

El estudio buscará evidenciar el grado de correlación que tienen las variables CO y DL planteándose como problema general: ¿Cómo se relaciona el CO y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022?, y como problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona el liderazgo y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022?, b) ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022 y c) ¿Cómo se relaciona las relaciones interpersonales y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022?.

Como justificación teórica la presente investigación aportará al conocimiento científico un conjunto de axiomas que permitirán entender la importancia del CO y su relación con el DL sobre la base de teorías que permitan valorarlas, el resultado servirá de antecedente para futuras investigaciones; la justificación metodológica, esta es esencial, porque requiere efectuar un análisis de las variables con precisión, la herramienta se elegirá considerando el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación será básica, diseño no experimental, correlacional, con la finalidad de que los resultados sean veraces. La justificación práctica, aportará mayor entendimiento para brindar soluciones a la problemática existente a fin de que los colaboradores se sientan tranquilos y motivados en su lugar de trabajo, favoreciendo el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El objetivo general es: Establecer la relación del CO y DL de los trabajadores de una institución educativa superior pública, Lima, 2022, y como objetivos específicos: a) Determinar la relación del liderazgo y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022, b) Establecer la relación del trabajo en equipo y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022, y c) Determinar el nivel de relación entre las relaciones interpersonales y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022.

En consecuencia, la hipótesis general H1 es: Existe relación positiva significativa del CO y el DL de los trabajadores en una organización educativa superior público, Lima, 2022, mientras que las hipótesis específicas son: a) Existe relación significativa del liderazgo y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior público, Lima, 2022. b) Existe un grado significativo de relación entre el trabajo en equipo y el DL de los trabajadores en una organización educativa superior pública, Lima, 2022, y c) Existe relación significativa de las relaciones interpersonales y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales, referentes a las variables materia de estudio, se tiene a Quicaño (2021) en su investigación sobre del CO en el DL entre los colaboradores de una institución educativa superior pública, su objetivo fue determinar la relación que tienen ambas variables, se respaldó en un enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo, diseño correlacional-transversal, utilizó la encuesta y el instrumento fue un cuestionario que se aplicó a una muestra de 44 colaboradores, obteniendo como resultado que existe una relación significativa moderada y directamente proporcional entre el CO y DL, sin embargo, esta relación no es tan fuerte y determinante por lo que otras variables además del CO inciden en el desempeño de los trabajadores. Concluyó que el CO y DL entre los trabajadores es bueno, con puntuaciones altas y muy altas, sin embargo, debe mejorar aspectos como la dimensión comunicación efectiva y beneficios laborales.

Para Pariona, et al. (2021) en su investigación a una universidad pública peruana, se propuso determinar la relación que existe entre el CO y el DL del trabajador administrativo, para ello aplicó el diseño no experimental, de corte transversal, para la recopilación de datos utilizó la encuesta, la que administró en una muestra de 202 trabajadores, el resultado del análisis inferencial fue que existe una relación relevante entre el CO y el DL de los trabajadores administrativos, concluyó que se destacó una gran voluntad y entusiasmo de enlazar los objetivos personales con los institucionales, del mismo modo, enfatizó que ante un eficiente CO se evidenció un apropiado desempeño y ante un deficiente CO un inapropiado desempeño.

A su vez, Santisteban (2020) cuyo propósito de su estudio fue establecer la correlación entre el CO y DL de los servidores de una entidad pública, la metodología que aplicó fue cuantitativa, de diseño no experimental, correlacional, empleó la encuesta como método para la recopilación de datos, a una muestra de 118 trabajadores, el resultado fue que existe una relación significativa y positiva del CO y el DL., concluyendo que a mejor CO mayor DL de los colaboradores en la institución.

Así mismo, Verde (2020) realizó un estudio a una Unidad de Gestión Educativa Pública, con el propósito de identificar la relación que existe entre las variables del estudio, metodológicamente es básica, descriptiva correlacional de corte transversal, mediante la aplicación de cuestionarios a 45 trabajadores. El resultado evidenció una correlación directa y significativa entre las variables CO y DL.

También, Fabián (2019), en su estudio sobre CO y DL de los trabajadores administrativos de una institución superior, el objetivo fue establecer la incidencia entre las variables CO y DL, el método que aplicó fue diseño no experimental, enfoque mixto, tipo descriptivo, correlacional. La técnica que usó fue la observación, fichaje y encuesta, siendo el instrumento cuestionario aplicado a 475 trabajadores. El resultado fue que existe una relación fuerte entre las variables de estudio. Dentro de las conclusiones, afirmó que el CO influye en el DL. Asimismo, un clima autoritario y paternalista basado en recompensa y estabilidad de sus colaboradores afecta en el DL de la universidad, siendo esta de regular a bueno.

Llacsá y Rado (2018) en su estudio acerca de las relaciones interpersonales y el CO del personal en una entidad académica pública, su objetivo fue establecer la vinculación que hay entre ambas variables, la investigación fue descriptiva, no experimental, correlacional y enfoque cuantitativo, aplicando un cuestionario, la muestra fue censal, tomada al total de la población en un número de 97 trabajadores. El resultado del análisis estadístico evidenció las relaciones interpersonales y el CO presentan una relación significativa alta. Demostró que existe una correspondencia entre las variables CO y DL, significativa para la organización y su gestión.

A nivel internacional, el estudio de Aldaz et al. (2022) fue una investigación cuyo objetivo fue establecer el grado de correlación del CO y el DL en una institución educativa, la metodología de investigación fue básica, cuantitativa y diseño no experimental-descriptivo, diseño transeccional correlacional, empleó la encuesta como técnica para recopilación de datos aplicada a una muestra de 40 trabajadores, el resultado demostró que el CO percibido en la institución educativa influye en el DL de los colaboradores, concluyendo que el CO tuvo una

correlación significativa y positivamente alta en el DL de los colaboradores de esta unidad educativa.

Mientras que, Rozman y Strukelj (2021) desarrollaron una investigación empírica acerca de la importancia de las dimensiones del CO y su impacto en el vínculo laboral de los trabajadores en organizaciones medianas, el estudio fue de enfoque cuantitativo, la técnica que utilizaron fue la encuesta, aplicada a una muestra de 1000 organizaciones elegidas al azar de un total de 2084. La comparación de los datos evidencio que las dimensiones liderazgo, relaciones interpersonales, compromiso y estímulo tienen un impacto positivo significativo en el compromiso laboral en los colaboradores. Concluyendo que las organizaciones deben tomar importancia a los componentes de CO, ya que mejoran el DL de los colaboradores.

Sobre la dimensión de liderazgo y clima laboral se encuentra el estudio de Zamin y Hussin (2021) realizado a instituciones universitarias públicas, su objetivo fue establecer el impacto de estas variables en el DL, el enfoque fue cuantitativo de diseño transversal, la herramienta que uso fue la encuesta aplicado a una muestra de 413 docentes a través de un muestreo aleatorio estratificado. La conclusión fue que hay un efecto fuerte y positivo de los tipos de liderazgo y el CO en el desempeño de los trabajadores, y que además el compromiso organizacional tuvo un efecto mediador positivo en el desempeño laboral.

Por otro lado, Moreno (2018) en un estudio realizado a una institución de educación tecnológica, analizó la escala de las relaciones interpersonales y como inciden en el CO, el método fue transversal de tipo cualitativo con apoyo cuantitativo, el instrumento fue un cuestionario aplicado a 62 personas, los resultados determinaron que la comunicación es la más correlacionada con las demás dimensiones en estudio, concluyó que las relaciones interpersonales inciden de manera significativa ya que el mantener buenas relaciones interpersonales incrementa la productividad de la organización.

Meza (2018) realizó una investigación sobre el CO y el DL tomando como base los empleados de una universidad, su objetivo fue verificar si existe relación significativa entre ambas variables, la metodología fue de diseño descriptivo,

explicativo, de campo, con enfoque cuantitativo, correlacional, transversal. Aplicó un cuestionario en 135 empleados, cuyo resultado evidenció que entre el CO y DL existe una correlación positiva y significativa. Como conclusión sostiene que cuanto mejor sea el CO en la entidad tanto será mejor el DL de los empleados.

Gómez (2011) considera que el clima organizacional tiene sus raíces en el desarrollo de la psicología industrial, que se surgió en los Estados Unidos a principios del siglo XX. Está constituida por dos herramientas de selección psicológica, las que fueron tomadas en cuenta para la selección de reclutas (Army Alpha y Army Beta) capaces de identificar a los reclutas adecuados para el trabajo, años más tarde, la investigación de la psicología industrial amplió su alcance para incluir la felicidad de los empleados en el lugar de trabajo en términos de motivación y valores de construcción personal y de relaciones. Estos investigadores se centran en áreas como la capacidad de aprendizaje, la cognición, la investigación de la personalidad, el liderazgo, la influencia de la personalidad, las características individuales, la resolución de problemas, el rendimiento, las actitudes, el trabajo y el agotamiento ocupacional. (Edel, García y Casiano, 2007).

Respecto al CO (Chiavenato, 2017), lo define como la atmósfera que existe entre los componentes de la organización y está vinculada con el nivel de motivación de los colaboradores, particularmente al grado de satisfacción de las necesidades individuales.

Otra definición de la variable CO es la apreciación que tiene el colaborador o equipo de trabajo sobre su entorno laboral, surge a partir de la interacción del trabajador con las prácticas de la organización, va a depender de como perciba el contexto laboral su comportamiento dentro de la organización, es decir, en un ambiente laboral positivo su desempeño será favorable (Gonzales, H. y Gonzales, L. 2010, Hussainy, 2022, Goncalves, 2018; García, et al. 2020).

Por lo tanto, el CO también es importante para el crecimiento de los empleados, lo que afecta su desarrollo en relación a incidentes simples, incluyendo la comunicación, la interacción con otros empleados, la apertura y la consideración; también afecta la calidad de vida de los involucrados en el desarrollo institucional, donde existe una fuerte motivación para fortalecer

amistades de manera espontánea y honesta, así como ayudar a alcanzar metas y ayudar a los empleados a alcanzar sus metas (Reyes, 2017).

El CO está ligado a la resiliencia y la madurez emocional del colaborador y de cómo se desenvuelve en su accionar cotidiano con sus pares y sus jefes, teniendo como punto de partida la comunicación, la socialización, la empatía y el liderazgo, que conlleve a la toma de decisiones y los recursos, etc. (Ameri, et al, 2020). Asimismo, la inclusión en una organización es vista como un ambiente agradable o desagradable, es decir el contexto en donde se desarrolla las actividades, considerando el compromiso, identificación y disposición de cada uno sus componentes, indistintos al lugar que ocupen en la organización. (Sánchez, 2019).

Talcott Parsons (1951), citado por Rodríguez (2016), propuso una teoría en la que las organizaciones emergen como un subsistema de la sociedad y llaman la atención sobre la relación entre las organizaciones y las complejas relaciones institucionales de la sociedad. Esta teoría también propone un camino que integra aspectos de la personalidad, los sistemas sociales organizacionales y la cultura.

De la misma manera Fernández y Sánchez (1996) sugirieron que el CO tiene sus raíces en la psicología cognitiva. La conciencia climática en la organización dependerá de cómo los empleados transformen, sinteticen, iluminen, almacenen, recuperen y utilicen la información sensorial entrante.

Finalmente, para Brunet (2011), citado por Bernal, Pedraza y Sánchez (2015), el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez en 1960 por Saul William Gellerman, quien lo describió como “características intrínsecas de las empresas”. Según los investigadores, los factores meteorológicos se integran en dimensiones importantes que conducen a diferentes patrones climáticos.

Una dimensión del CO es una característica que se puede medir en una organización que afecta el comportamiento individual, por lo que es práctico estudiar el clima organizacional. En relación a la descripción de las dimensiones del clima organizacional, para Robbins y Judge (2017), consideran al liderazgo como la destreza para inspirar en un grupo y guiarlos hacia el logro de una visión



o metas. Asimismo, señalan que sobre el trabajo en equipo son los esfuerzos individuales de cada individuo que sumados resultan un desempeño mayor a la de sus aportaciones.

También se tiene de los autores Vera y Suarez (2018) que el liderazgo es la influencia de alguien (principalmente el jefe) en el desempeño de los demás. No tiene un patrón fijo porque depende de muchas condiciones del entorno social, tales como: valores, normas y procedimientos, así como de la naturaleza de la situación.

Un factor determinante es el liderazgo del coordinador de un equipo de trabajo y como afecta o incide sus indicaciones en CO de una empresa, considerando que en un ambiente agradable y comunicacional se pueden desarrollar mejor para el cumplimiento de metas, considerando que las empresas en los últimos años exigen innovación, lo cual se logra con la participación activa de los trabajadores, caso contrario solo se llevaran por las directivas emanadas por el coordinador, no teniendo los trabajadores la posibilidad de realizar aportes (Ponce et al., 2014)

El objetivo de la organización, un entorno positivo crea una mayor propiedad, lo que conduce automáticamente a un mejor rendimiento. Por el contrario, el entorno negativo reduce el rendimiento, lo que lleva a un rendimiento más bajo y situaciones de conflicto (Peraza y Remus, 2004). Este artículo proporciona una visión teórica del liderazgo, su contexto, concepto y teoría, y analiza investigaciones previas para determinar su relación con el entorno organizacional.

Con respecto, a la dimensión de relaciones interpersonales se definen como la habilidad que tiene el individuo de ayudar y laborar con sus pares, con la finalidad de cumplir objetivos coordinando el trabajo diario para no obstaculizar con la labor profesional de los demás colaboradores. (Hancock, M. et al, 2021).

De acuerdo a la dimensión relaciones interpersonales también tenemos a los autores Torres y Zegarra (2015) que define cómo las relaciones entre sus miembros son tejidas y no tejidas. Un ambiente organizacional armonioso que promueva relaciones saludables tiene un impacto en este ambiente.

Otro concepto de relaciones interpersonales es la apreciación que el colaborador tiene para poder interactuar libre y abiertamente con sus pares, superiores y con cualquier otra persona relacionada a la organización (clientes, proveedores), logrando establecer vínculos de apoyo y confianza, creando de esta forma un entorno laboral más agradable y armonioso (Patlán, 2016).

Por otro lado, sobre la dimensión de equipos de trabajo estas contribuyen en gran manera a la conducción de logros de objetivos en la organización, está conformado por conjunto de individuos que tengan la capacidad de hacer sinergia para realizar un trabajo de manera conjunta, demostrando las habilidades de comunicación, liderazgo, integración. Asimismo, un equipo se construye en base a relaciones afectivas y funcionales basado en la confianza, respeto y apoyo (Mungiu, 2020).

En cuanto al concepto desempeño laboral, para (Chiavenato, 2017), lo define como el conjunto de competencias que tiene una persona, equipo u organización, precisando además que la evaluación del desempeño es una calificación ordenada de cómo se desempeña una persona en su lugar de trabajo, así como su capacidad de desarrollo personal y profesional, de tal manera que se convierte en una técnica de dirección imprescindible para la administración.

Es el desempeño que demuestra un empleado en el desarrollo de las funciones y tareas específicas requeridas por su puesto en el ambiente laboral que puede demostrar sus habilidades y destrezas (Dessler y Varela, 2011). Este desempeño individual tiene un impacto directo en el equipo con resultados que influyen positivamente en el comportamiento organizacional (Stoner, 1996). En términos de las ideas anteriores, Werther y Davies (2008) argumentan que la evaluación del desempeño es necesaria porque es un proceso de medición del desempeño general de los empleados y su contribución a la organización.

Una característica clave del desempeño laboral es el desempeño de una tarea, como la habilidad, ya sea técnica, material o de servicio, la persona ocupa un puesto y realiza el trabajo. Para promover los intereses de la empresa de acuerdo con sus objetivos, planificación y gestión; Se mide por conocimientos, habilidades y competencias; Además, el desempeño contextual se define como

un comportamiento orientado a la tarea con las siguientes medidas: perseverancia, voluntad y cooperación; De igual forma, los indicadores de desempeño individual, que son el trabajo de cada colaborador individual para alcanzar las metas establecidas, son: el cumplimiento de las normas, el cumplimiento de los procesos y la aceptación de las metas organizacionales (Achoma, 2020).

Para (Robbins y Judge, 2017) refiere que en la actualidad para evaluar del desempeño laboral en las organizaciones se requiere de mayor información de sus colaboradores sobre los aspectos conductuales, como el cumplimiento y desempeño de la tareas, la actitud dentro de organización y el comportamiento o acciones positivas que favorecen a la organización o negativas que pueden ser barreras que afecten la productividad.

Bohórquez (2015) afirmó que el desempeño laboral se refiere al nivel de desempeño alcanzado por los empleados para lograr las metas organizacionales dentro de un período de tiempo determinado. Así, este desempeño se compone de actividades tangibles, observables y medibles, así como otras acciones que se pueden inferir. Desde este punto de vista, es una forma en que los empleados realizan tareas de manera efectiva de acuerdo con reglas de juego predeterminadas para lograr un objetivo común. En relación con lo anterior, se indica que se refiere al desempeño efectivo de los empleados para lograr las metas establecidas.

De la misma manera el mismo autor Bohórquez (2015) muestra que las acciones o comportamientos observados en los empleados son importantes para lograr las metas organizacionales y pueden medirse frente a las habilidades y contribuciones de cada individuo a la empresa. Varios autores argumentan que el concepto de desempeño debe integrarse con las expectativas que la empresa tiene para sus empleados. La gestión del desempeño se define como el proceso mediante el cual las organizaciones buscan garantizar que los empleados se alineen con los objetivos organizacionales, la práctica de definir y revisar el trabajo, desarrollar habilidades y entregar programas y recompensas en toda la organización.

Por su parte, Prado (2015) lo ve como un proceso estructurado y sistemático que permite medir, evaluar e influir en los resultados alcanzados en el trabajo, en un intento de determinar la productividad de los empleados para mejorar su futuro, lo que permitirá usted para implementar una política de compensación, mejorar el desempeño y tomar decisiones de promoción o empleo, identificando necesidades de capacitación, detectando brechas en los horarios de trabajo y averiguando si hay problemas personales que afecten el desempeño laboral.

De igual manera, Ninahuanca (2017) argumenta que el desempeño laboral debe medirse por los siguientes criterios: lo que el individuo puede hacer; las formas en que puede saber si lo que está haciendo se está haciendo correctamente; capacidad para hacer frente a los cambios en la tecnología y los métodos de trabajo, capacidad de transición de una situación comercial a otra, el desempeño debe tener lugar en el entorno organizacional y en las interacciones con otros terceros.

Entre algunas teorías sobre el desempeño laboral tenemos a Levy (1997) creía que el desempeño laboral se puede evaluar usando habilidades. Estas son actividades que algunos colaboradores pueden controlar mejor, lo que resulta en resultados más eficientes. Este comportamiento se puede evaluar a través de inspecciones rutinarias en el lugar de trabajo. Este autor utiliza el método francés para centrarse en los colaboradores. De igual forma, la competencia se define como una combinación de conocimiento y experiencia laboral en la organización, debido a que los autores consideran que la única forma de adquirir competencia es la experiencia laboral.

De la misma manera se tiene la teoría de Alles (2011) dice que la evaluación del desempeño es una herramienta que tiene como principal objetivo el desarrollo personal y profesional de los empleados, la mejora de la productividad organizacional y el uso efectivo de los recursos humanos. Además, debe haber cooperación entre el jefe y su personal con respecto a las expectativas individuales y cómo se cumplen esas expectativas.

Para el caso de la definición de las dimensiones de eficiencia y eficacia en el desempeño laboral (Chiavenato, 2017), refiere que la eficiencia es la oportuna utilización de los recursos disponibles para el logro de un determinado objetivo.

Y que la eficacia es el logro de los resultados mediante utilización óptima de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos, en resumen, es hacer las cosas correctamente.

En el ámbito empresarial es importante dar prioridad a la eficacia garantiza que su equipo esté trabajando en iniciativas que marquen la diferencia en los objetivos comerciales. Una vez que la efectividad se convierte en una práctica constante, se pueden optimizar los procesos en busca de la eficiencia. En otras palabras, hacer el mismo trabajo de manera eficiente en menos tiempo. La eficiencia está asociada con la productividad, es decir, el proceso de hacer las cosas. La eficacia, por su parte, está relacionada con el logro de los objetivos, a través de la calidad de los resultados alcanzados. (Hernández y Palafox, 2012).

De acuerdo a Louffat (2012) la eficacia, es el desempeño relacionado con el logro de las metas y resultados que la empresa espera para lograr el efecto deseado, es decir, las acciones requeridas para lograr las metas establecidas, la gestión de la eficiencia es decir producir lo propuesto sin errores, utilizando los recursos que estaban disponibles de la mejor manera posible y sin aumentar los costos. No hubo pérdidas ni desperdicios durante todo el proceso. Y todo se hizo dentro del plazo establecido.

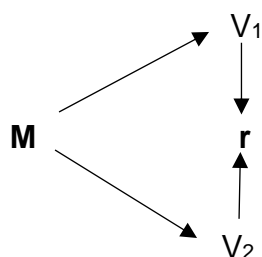
Rosel, (2017) considera que los indicadores de resultados son algunos de los más conocidos entre los KPI de eficiencia de procesos. Muestran exactamente cómo se desempeñó la empresa durante un período determinado. Son útiles tanto para establecer objetivos para el período posterior como para evaluar el desempeño de cada empleado.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica ya que se pretenderá obtener un nuevo conocimiento de manera metódica (Concytec, 2018), que permita describir la situación problemática para brindar una explicación fundamentada con el objetivo de aumentar el conocimiento científico.

El diseño de la investigación es no experimental, debido a que las variables de CO y DL en la institución educativa superior pública no serán manipuladas sino que son observadas dentro de su contexto natural, es de tipo correlacional porque se medirá el grado de relación que tienen las variables y de corte transversal, ya que las variables se medirán una sola vez, de enfoque cuantitativo porque se recolectarán datos de manera metódica para evitar una desviación en los resultados, permitiendo analizarlas a través de una herramienta estadística con el objetivo de responder las preguntas de investigación y permitan verificar las hipótesis establecidas (Hernández-Sampieri, 2018). Este tipo de investigación se representa en por el siguiente esquema:



Donde:

M = muestra

V<sub>1</sub> = Clima organizacional

V<sub>2</sub> = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables

#### 3.2. Variable y Operacionalización

##### Variable 1: Clima Organizacional

**Definición conceptual.** El clima es el conjunto de percepciones que los individuos y los grupos que trabajan en una organización tiene de su lugar de trabajo (Gonzales, H. y Gonzales, L., 2010). Para la presente investigación se ha establecido como dimensiones: liderazgo, trabajo en equipo y relaciones interpersonales, considerándolos como aspectos a ser evaluados:

**Definición operacional.** La variable CO, su definición, dimensiones e indicadores operacionales, así como la escala de medición se encuentra en Matriz de Operacionalización de las variables (Anexo 1).

### **Variable 2: Desempeño laboral**

**Definición conceptual.** Es un “conjunto de competencias y capacidad de comportamiento de una persona equipo u organización, en otras palabras, es la manera como los colaboradores realizan sus tareas y diligencias y con ello alcanzar los objetivos organizacionales promoviendo óptimos resultados, asimismo, se puede expresar el desempeño mediante una medida métrica o indicador frente a un índice en relación con las metas u objetivos previamente definidos. Siendo sus dimensiones la eficiencia y eficacia.” (Chiavenato, 2017)

**Definición operacional.** La variable DL, su definición, dimensiones e indicadores operacionales, así como la escala de medición se encuentra en Matriz de Operacionalización de las variables (Anexo 1).

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Muestra:**

Para la determinar la muestra probabilística se aplicó la fórmula de muestreo:

$$n = \frac{Nz^2 * pq}{(N-1) e^2 + z^2 * pq}$$

Donde:

n: Tamaño muestral

N: tamaño poblacional = 78 trabajadores

z: Valor de la distribución normal al 95% de confianza 1,96.

P: Posibilidad a favor 0,5

q: Posibilidad en contra 0,5

E: Error de muestreo, 0,05

Reemplazando valores en la fórmula:

$$n = \frac{78 (1.96^2) (0.50) (0.5)}{(78 - 1) 0.05^2 + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 70$$

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.**

Se plantea la técnica de la encuesta para el recojo de datos y la herramienta a emplear el cuestionario, cuya validez será mediante la evaluación de asesores metodológicos y temáticos, integrados por docentes especialistas en el tema de estudio. (anexo 3)

### **3.5. Procedimientos.**

El procedimiento a emplear se consideró, primero la elaboración de un cuestionario de preguntas en base a las dimensiones de cada variable, se solicitó una cita con la autoridad máxima de la Institución Educativa Superior de manera presencial para exponer sobre la investigación a realizar, asimismo, se presentó la documentación necesaria para la autorización de la aplicación de la herramienta cuestionario, se procedió a aplicar el cuestionario a los trabajadores administrativos de manera presencial. Por último, se procesaron y analizaron los datos recolectados a través del programa SSPS 26 para la obtención de resultados. Las TIC representan una herramienta fundamental, donde la información y comunicación inmediata sincrónica y asincrónica facilita el desarrollo de las investigaciones (Arbelaez, 2014).

### **3.6. Métodos de análisis de datos.**

Finalizada la recolección de datos, se procedió a trasladar la data a un Excel con la finalidad de realizar el análisis descriptivo de la información que será obtenida mediante un método estadístico denominado SPSS 26, del resultado obtenido se analizará con cada una de las variables estudiadas que serán presentadas de manera ordenada con el uso de tablas con su respectiva interpretación; cabe precisar que analizar los datos cuantitativos implica tener en cuenta que los modelos estadísticos son representaciones de la realidad, no la



realidad misma; y que los resultados numéricos se deben interpretar en contexto (Hernández Sampieri 2014).

### **3.7. Aspectos éticos.**

En el desarrollo de la investigación se ha cumplido estrictamente las normas establecidas por la Universidad, así también se ha tenido en cuenta la prolijidad de los citados, respetando las normas APA, el consentimiento informado para los participantes en el recojo de la información, para finalmente una vez revisado por los asesores se procedió a la verificación de la similitud por medio de un software, obteniendo como resultado el porcentaje aceptado por la Universidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados descriptivos

#### 4.1.1. V1\_Clima organizacional (V1\_CO)

**Tabla 1**

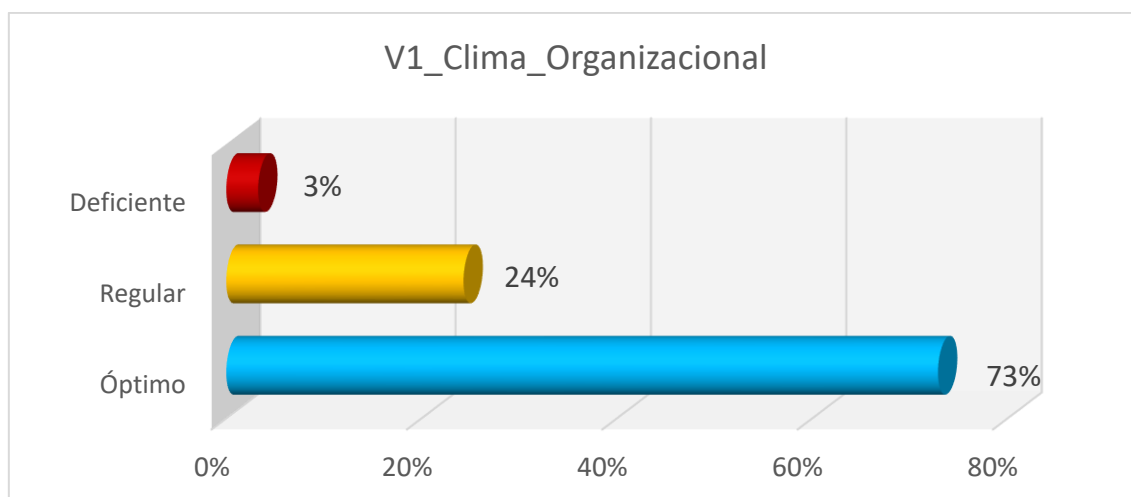
*Niveles para la V1\_Clima organizacional.*

Escala	Intervalo	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Óptimo	71-95	51	73%
Regular	45-70	17	24%
Deficiente	19-44	2	3%
Total		70	100 %

*Nota.* Valores de la encuesta del V1\_CO.

**Figura 1**

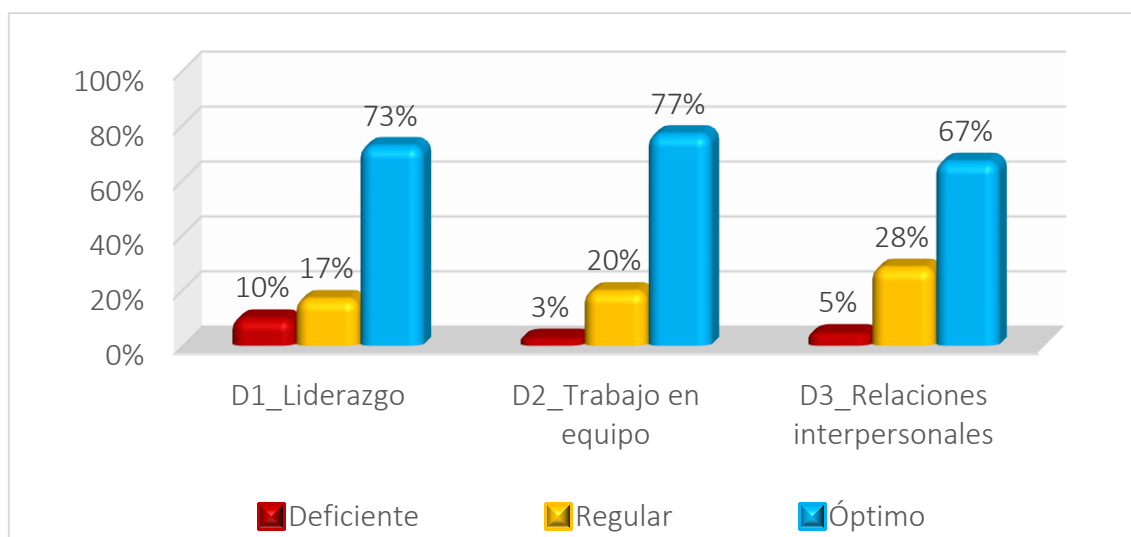
*Porcentajes de los niveles para la V1\_Clima organizacional.*



**Descripción:** El nivel dominante para el V1\_CO, fue óptimo (73%), seguido del regular (24%) y deficiente (3%), revelando que, los colaboradores (administrativos) en su mayoría, percibieron que el lugar donde transitan el día a día en sus faenas posibilita una adecuada y/o apreciable armonía debido al entorno con despliegue de buena gestión; aunque un poco más de un cuarto de ellos, manifestaron falencias, en cierta medida, donde hay un ambiente improcedente.

**Tabla 2***Niveles para las dimensiones de la V1\_Clima organizacional (V1\_CO).*

	D1_Liderazgo		D2_Trabajo en equipo		D3_Relaciones Interpersonales	
	fi	%	fi	%	fi	%
Óptimo	51	73%	54	77%	47	67%
Regular	12	17%	14	20%	20	28%
Deficiente	7	10%	2	3%	3	5%
Total	70	100%	70	100%	70	100%

*Nota.* Valores de la encuesta del V1\_CO.**Figura 2***Porcentajes de los niveles de las dimensiones de la V1\_CO.*

**Descripción.** Para la primera dimensión de la V1\_CO (D1\_Liderazgo), casi tres cuartas partes (73%) de los colaboradores (administrativos) percibieron un óptimo nivel, cuya destreza en el liderazgo es inspirada hacia el logro de una visión o metas, prevaleciendo la honestidad, sana colaboración, así como la habilidad para dirigir y hacer el despliegue de actitudes para superarse cada día. Por otro lado, el restante, un poco más de un cuarto (27%) manifestaron que aún

falta camino hacia un nivel adecuado, existiendo inconvenientes en el liderazgo en la institución.

En la segunda dimensión de la V1\_CO (D2\_Trabajo en equipo), más de tres cuartas partes (77%) de los colaboradores administrativos, auto percibieron un óptimo nivel en el que impera un buen compromiso hacia el cumplimiento de las faenas, con una alta participación entusiasta, con una adecuada comunicación y responsabilidad de las tareas que se deben hacer; aunque, el restante (20% regular y 3% deficiente) consideraron que sus esfuerzos individuales no resultan un desempeño mayor en sus aportaciones grupales.

Para la tercera dimensión (D3\_Relaciones Interpersonales), dos tercios de los colaboradores (administrativos) manifestaron que es óptimo en su nivel para ayudar y laborar con sus pares, con la finalidad de cumplir objetivos, coordinándose el trabajo diario sin obstaculizar la labor profesional de los demás; mientras que, el tercio de ellos (28% regular y 5% deficiente) percibieron que, no se ha logrado establecer vínculos de apoyo y confianza, creándose de esta forma un entorno laboral no tan agradable y armonioso.

#### 4.1.2. V2\_Desempeño laboral (V2\_DL)

**Tabla 3**

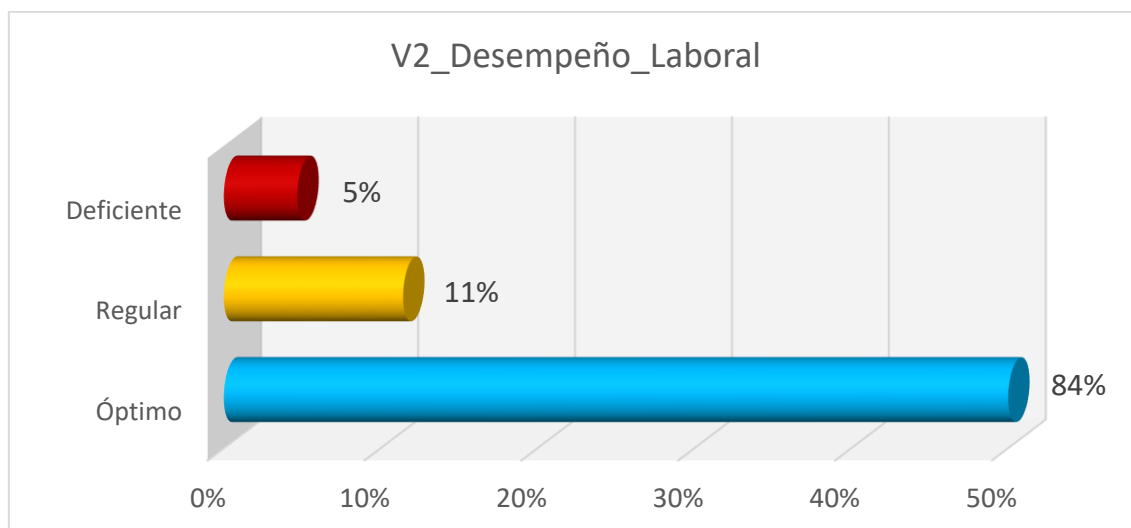
*Niveles para la V2\_Desempeño laboral.*

Escala	Intervalo	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Óptimo	38-50	59	84%
Regular	24-37	8	11%
Deficiente	10-23	3	5%
Total		70	100 %

*Nota.* Valores de la encuesta del V2\_DL.

**Figura 3**

*Porcentajes de los niveles para la V2\_Desempeño laboral.*



**Descripción:** El nivel dominante para la V2\_DL, fue óptimo (84%), destacándose el hecho que el desempeño fue calificado como ordenado y adecuado por los mismos colaboradores administrativos; además, de poder desenvolverse en su lugar de trabajo de buena manera en su capacidad de desarrollo personal y profesional; mientras que, el restante (11% regular y 5% deficiente) consideraron aspectos: como el cumplimiento y desempeño de las tareas, la actitud dentro de la organización y el comportamiento o acciones como que no favorecen a la organización, donde aún existen barreras que afecten su actuar.

**Tabla 4**

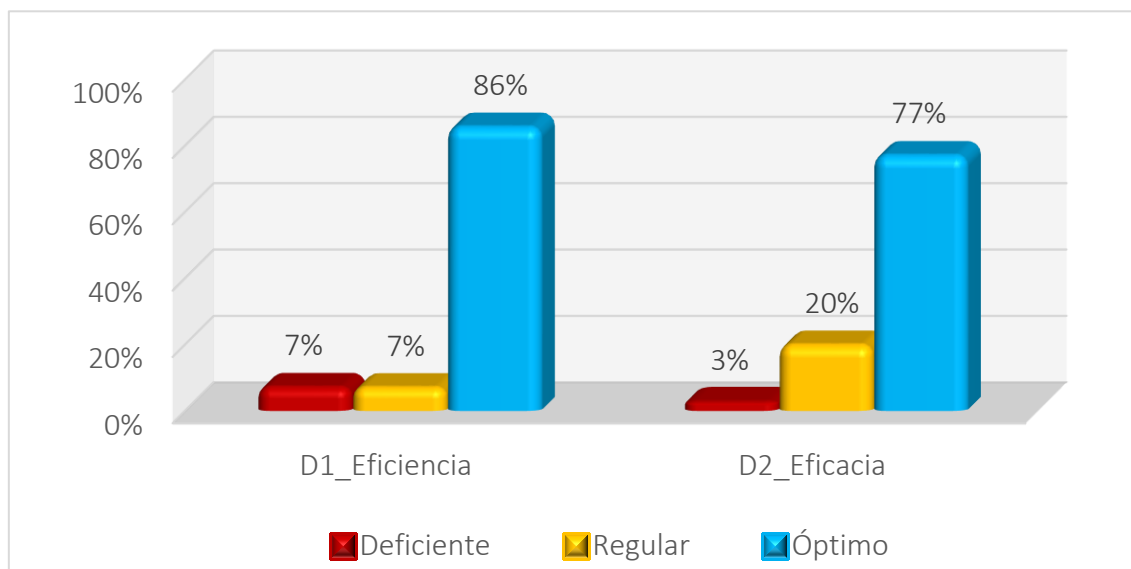
*Niveles para las dimensiones de la V2\_Desempeño laboral (V2\_DL).*

	D1_Eficiencia		D2_Eficacia	
	fi	%	fi	%
Óptimo	60	86%	54	77%
Regular	5	7%	14	20%
Deficiente	5	7%	2	3%
Total	70	100%	70	100%

*Nota.* Valores de la encuesta del V2\_DL.

**Figura 4**

*Porcentajes de los niveles de las dimensiones de la V2\_DL.*



**Descripción.** Para la primera dimensión de la V2\_DL, siendo ésta la D1\_Eficiencia, más de cuatros quintas partes (86%) de los colaboradores (administrativos) percibieron un óptimo nivel, donde afirmaron realizar que se adecuan fácilmente en su puesto de trabajo, sintiéndose satisfechos en el

mismo, ya que cumplen con sus faenas (actividades), evidenciando autonomía y resolver oportunamente imprevistos en la respectiva organización. Pero, solo un pequeño sector de ellos (7% regular y 7% deficiente) percibieron lo contrario, ya que sostuvieron que no es oportuna la utilización de los recursos disponibles para el logro de un determinado objetivo.

En la segunda dimensión (D2\_Eficacia) de la V2\_DL, el 77% de los colaboradores (administrativos) la percibieron como óptima su nivel, representando más de tres cuartas partes de ellos, donde manifestaron que hacen sus labores de manera ordenada y sin errores en base a los procedimientos emanados, cumpliéndose con la entrega oportuna de sus faenas que le corresponden; mientras que, el restante (20% regular y 3% deficiente) opinaron que no se hacen las cosas con esmero, afectando la satisfacción con la poca búsqueda de solucionar los inconvenientes, sin la debida utilización adecuada de los recursos disponibles para realizar las cosas correctamente.

## 4.2. Presentación de resultados inferenciales

### 4.2.1. Hipótesis general

**Tabla 5**

*Medición de la asociación a través del Rho de Spearman entre la V1\_CO (clima organizacional) y V2\_DL (desempeño laboral).*

	V1_Clima organizacional (V1_CO)		
	Muestra	Coefficiente asociación (Rho)	Sig. (bilateral)
V2_Desempeño laboral (V2_DL)	70	0.824	0.000

*Nota:* Se correspondió el uso de Rho de Spearman en la medición de la asociación, ya que ambas variables, tanto V1\_CO y V2\_DL, obtuvieron una calificación de datos con una distribución normal, demostrado por Kolmogórov-Smirnov (p. de normalidad), siendo el Sig. de 0.000 inferior al límite (0.05 o en su defecto 5%), todo esto en realizado en el SPSS V.26.

#### **Interpretación:**

La medición de la asociación, el Rho de 0.824, así como el Sig, de 0.000 correspondió a una relación directa, alta, positiva y significativa entre la V1\_Clima organizacional (V1\_CO) con la V2\_Desempeño laboral (V2\_DL), implicándose que los niveles óptimos de cada una se corresponden entre sí, en su mayoría, de igual manera ocurre con los niveles regulares y deficientes, respectivamente. Estos valores dan camino hacia la afirmación planteada, en un inicio por el investigador, donde: *“Existe relación positiva significativa del CO y el DL de los trabajadores en una organización educativa superior público, Lima, 2022”*.



#### 4.2.2. Hipótesis específicas

**Tabla 6**

*Medición de la asociación a través del Rho de Spearman de las dimensiones de la V1\_CO (clima organizacional) y V2\_DL (desempeño laboral).*

	V1_Clima organizacional (V1_CO)		
	Muestra	Coefficiente asociación (Rho)	Sig. (bilateral)
D1_Liderazgo	70	0.613	0.000
D2_Trabajo en equipo	70	0.972	0.000
D3_Relaciones interpersonales	70	0.792	0.000

*Nota:* Se correspondió el uso de Rho de Spearman en la medición de la asociación, ya que tanto las dimensiones de la V1\_CO, así como la V2\_DL, obtuvieron una calificación de datos con una distribución normal, demostrado por Kolmogórov-Smirnov (p. de normalidad), siendo el Sig. de 0.000 inferior al límite (0.05 o en su defecto 5%), todo esto en realizado en el SPSS V.26.

#### **Interpretación:**

**Hipótesis 1:** La medición de la asociación entre la D1\_Liderazgo (primera dimensión de la V1\_CO) con la V2\_Desempeño laboral, el Rho de 0.613, así como el Sig, de 0.000 correspondió a una relación directa, moderadamente alta, positiva y significativa, implicándose que los niveles óptimos de cada una se corresponden entre sí, en su mayoría, de igual manera ocurre con los niveles regulares y deficientes, respectivamente. Estos valores dan camino hacia la afirmación planteada, en un inicio por el investigador, donde: *“Existe relación significativa del liderazgo y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022”*.

**Hipótesis 2:** La medición de la asociación entre la D2\_Trabajo en equipo (segunda dimensión de la V1\_CO) con la V2\_Desempeño laboral, el Rho de 0.972, así como el Sig, de 0.000 correspondió a una relación directa, muy alta, positiva y significativa, implicándose que los niveles óptimos de cada una se

corresponden entre sí, en su mayoría, de igual manera ocurre con los niveles regulares y deficientes, respectivamente. Estos valores dan camino hacia la afirmación planteada, en un inicio por el investigador, donde: *“Existe un grado significativo de relación entre el trabajo en equipo y el DL de los trabajadores en una organización educativa superior pública, Lima, 2022”*.

**Hipótesis 3:** La medición de la asociación entre la D3\_Relaciones interpersonales (tercera dimensión de la V1\_CO) con la V2\_Desempeño laboral, el Rho de 0.792, así como el Sig, de 0.000 correspondió a una relación directa, alta, positiva y significativa, implicándose que los niveles óptimos de cada una se corresponden entre sí, en su mayoría, de igual manera ocurre con los niveles regulares y deficientes, respectivamente. Estos valores dan camino hacia la afirmación planteada, en un inicio por el investigador, donde: *Existe relación significativa de las relaciones interpersonales y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022”*.

## V. DISCUSIÓN

El estudio se inició con un análisis descriptivo en base a los objetivos planteados por el investigador, lo cual permitió determinar el nivel de porcentaje y frecuencia de las variables.

Para el objetivo general de este estudio, el investigador planeó establecer la relación del CO y DL de los trabajadores de una institución educativa superior pública, Lima, 2022, como resultados de esto se obtuvo que para la variable CO el nivel que más destacó fue el óptimo con un (73%), seguido del regular (24%) y deficiente (3%), mostrando que la mayoría de los colaboradores (administrativos) creen que trabajan diariamente para lograr una armonía suficiente y/o notoria debido a un buen ambiente de gestión, un ambiente adecuado. Teniendo en cuenta nuestros resultados podemos hacer la comparativa de los hallazgos de los autores Pariona, et al. (2021) donde sus resultados muestran el hincapié en un fuerte deseo y entusiasmo por vincular las metas personales con las metas institucionales y, de igual manera, enfatizaron que se demostró un desempeño adecuado en presencia de un CO altamente efectivo, mientras que un desempeño inadecuado se demostró en presencia de un CO deficiente.

Entonces según García, et al. (2020) define la CO como la evaluación de un empleado o grupo de trabajo sobre su ambiente de trabajo, que resulta de la interacción del empleado con las prácticas organizacionales y dependerá de cómo el ambiente de trabajo perciba su comportamiento en la organización, es decir que la evolución debe ser contextual al ambiente en el trabajador desarrolla sus funciones, con la finalidad de que sea objetiva.

De la misma manera se pudo respaldar la teoría de Reyes (2017) que dice que el CO también es importante para el crecimiento de los empleados e influye en su desarrollo a través de medidas simples, la cual se debe siempre tener en cuenta e incluir la comunicación, interacción, apertura y

preocupación por otros empleados; también afecta la calidad de vida de los involucrados quienes tienen una fuerte motivación para fortalecer amistades de manera espontánea y honesta, así como ayudar a alcanzar metas y ayudar a los empleados a lograr sus metas.

En cuanto a las dimensiones de la variable CO se tiene que la D1 Liderazgo, tiene un nivel dominante del (73%) en cuanto al nivel óptimo, donde sus habilidades de liderazgo están inspiradas para lograr una visión o meta, integridad general, colaboración saludable y la capacidad de entrenar e implementar una actitud para mejorar todos los días. Por otro lado, el (27%) manifestaron que aún están en proceso para lograr un nivel adecuado, existiendo inconvenientes en el liderazgo en la institución, respaldando así la teoría de los autores Ponce et al.,(2014) los cuales nos dicen que el liderazgo es un factor fundamental e importantes que influyen en cómo piensan los empleados del clima organizacional de su institución u organización, también evidenció que cuando se tiene un liderazgo fuerte y firme pero compasivo el CO es más eficiente y recrea condiciones óptimas para que los trabajadores ejerzan sus labores. Los objetivos organizacionales, un ambiente positivo crea un mayor sentido de pertenencia, lo que conduce a dinamizar las comunicaciones entre los niveles altos de la dirigencia con los subalternos logrando hacer sinergias positivas para la empresa (Amorós, 2018).

En cuanto a la dimensión D2 Trabajo en equipo, se pudo evidenciar que el (77%) de los trabajadores que ejercen en el área administrativa denotaron un nivel óptimo en que es un buen compromiso en la resolución de tareas, participación muy entusiasta, buena comunicación y responsabilidad de lo que se va a hacer; aunque, el restante (20% regular y 3% deficiente) creen que sus esfuerzos individuales no conducen a mayores contribuciones del equipo. Entonces teniendo en cuenta que la mayoría de los encuestados consideran óptimo el trabajo en el equipo en su institución podemos decir que la investigación de Mungiu, (2020) donde nos dice que hacer una contribución significativa al logro de los objetivos de la organización, en base a que este conformada a un grupo de personas

capaces de crear sinergia, compañerismo, que demuestren habilidades de comunicación, liderazgo e integración permitirá que una mayor y mejor desempeño de sus funciones, así como fomentara a mayor participación en las diferentes áreas.

También se tiene la investigación de Llacsá y Rado (2018) que al igual que este estudio en sus resultados arrojó que las relaciones interpersonales estaban altamente significativamente correlacionadas con el CO. Esto demuestra que existe una correspondencia entre las variables CO y DL que afecta significativamente a las organizaciones y su gestión.

Por último, en cuanto a las dimensiones de la variable CO se tiene D3 Relaciones Interpersonales, se obtuvo un 67% en el nivel óptimo lo cual permite asistir y trabajar con colegas para lograr objetivos y coordinar el trabajo diario sin interferir con el trabajo profesional de los demás., también se tiene que un porcentaje de 28% regular y 5% deficiente, sin embargo, era imposible crear lazos de apoyo y confianza y crear un ambiente de trabajo menos agradable y armonioso. De acuerdo a esto el autor Moreno (2018) logró concluir en su investigación que las relaciones interpersonales tienen un gran impacto porque mantener una buena relación puede aumentar la productividad de la organización.

Es así que también se pudo coincidir con la teoría del autor Patlán (2016) el cual nos dice que, para ser valorados los colaboradores deben poder interactuar libre y abiertamente con sus colegas, superiores y todos los relacionados con la organización (clientes, proveedores) y esforzarse por construir lazos de apoyo y confianza, creando así un ambiente de trabajo más agradable. En una institución educativa la comunicación cobra mayor importancia, ya que los directivos deben poder comunicarse con los docentes, personal administrativo y trabajadores de servicios, quienes deben poder comunicarse con los estudiantes Mantener relaciones armoniosas en un ambiente de respeto y reciprocidad.

De la misma manera y ya culminando con los resultados de la variable CO, se tiene la variable DL, la cual nos indica un (73%) marcaron un nivel óptimo, enfatizando los propios colaboradores se consideran organizados y adecuados, y que también se están desempeñando bien en su lugar de trabajo en relación con sus habilidades de desarrollo personal y profesional.; mientras que, el restante 11% regular y 5% deficiente lo consideraron estos aspectos como el desempeño de tareas, actitudes dentro de la organización y comportamientos o acciones que no aportan a la organización cuando existen barreras que afectan sus acciones. Esto se puede confirmar con la investigación de Pariona, et al. (2021) nos dice que, con gran deseo y entusiasmo de vincular las metas personales a las metas institucionales, también enfatiza que se puede demostrar un desempeño adecuado frente a un CO altamente efectivo e inadecuado frente a un CO insuficiente.

Sustentando la teoría de Achoma, (2020) donde dice que la característica principal del desempeño laboral es el desempeño de la tarea, como la capacidad técnica o física o el servicio con el que una persona ocupa un puesto y realiza la tarea. Promover los intereses de la empresa en consonancia con su objeto social, planificación y gestión, medido sobre la base de conocimientos, habilidades y competencia, además, el desempeño situacional se define como un comportamiento orientado a la tarea.

De igual forma, Bohórquez (2015) nos dijo en su investigación que las acciones o comportamientos que se observan en los empleados son importantes para el logro de las metas organizacionales y pueden medirse en relación con su desempeño, el esfuerzo de cada individuo y su aporte a la empresa. Algunos autores argumentan que el concepto de desempeño debe integrarse con las expectativas que la empresa tiene para sus empleados. La gestión del desempeño se define como el proceso mediante el cual una organización busca garantizar que los empleados se alineen con los objetivos organizacionales, las prácticas para diseñar y revisar el

trabajo, desarrollar habilidades y entregar programas y recompensas en toda la organización.

Este comportamiento se puede evaluar a través de inspecciones periódicas en el lugar de trabajo. Este autor utiliza el método francés para centrarse en los colaboradores. De manera similar, la competencia se define como una combinación de conocimiento y experiencia práctica en una organización, porque los autores creen que la única forma de adquirir competencia es a través de la experiencia práctica.

En cuanto a una de las dos dimensiones de la variable DL, se tiene que D1 Eficiencia, se tuvo un porcentaje de (86%) percibieron un óptimo nivel, donde confirmaron que se adaptaron fácilmente a su trabajo, estaban satisfechos con su trabajo porque completaron sus tareas (actividades), demostraron autonomía y resolvieron problemas inesperados en sus organizaciones en tiempo y forma. Pero, solo un pequeño sector de ellos (7% regular y 7% deficiente) percibió lo contrario, ya que sostuvieron que no es oportuna la utilización de los recursos disponibles para el logro de un determinado objetivo.

Con respecto a esto se tiene a los autores Hernández y Palafox, (2012) Es la capacidad de lograr una meta, objetivo o resultado deseado, en esencia, si tiene valor independientemente de si usa o desperdicia los recursos disponibles. De los mismos autores nos dice que la eficiencia es el uso racional de los recursos para alcanzar los objetivos con la menor cantidad de recursos financieros, humanos y de tiempo. Es un término utilizado para evaluar el desempeño de un empleado en el logro de las metas establecidas por la organización.

Por último se la D2\_Eficacia de la de la V2\_DL, el 77% de los colaboradores (administrativos) Calificaron su nivel como el mejor, representando más de las tres cuartas partes de ellos, e indicaron que trabajaron metódicamente de acuerdo con los procedimientos publicados sin errores y los siguieron para completar las tareas de manera oportuna.;

mientras que el resto (20% regular y 3% deficiente) sintieron que las cosas no se hicieron a fondo, la satisfacción se vio afectada por la poca búsqueda por solucionar el problema y por no hacer un buen uso de los recursos disponibles para hacer las cosas bien.

De acuerdo a Larrarte (2018) la eficacia son las actividades relacionadas con el logro de las metas y resultados que la empresa espera para lograr el efecto deseado, es decir, las actividades necesarias para alcanzar las metas planificadas de acuerdo a las necesidades de la empresa y la visión en desarrollo de sus actividades.



## VI. CONCLUSIONES

1. Para la conclusión 1 se tiene que en base al objetivo general establecer la relación del CO y DL de los trabajadores de una institución educativa superior pública, Lima, 2022, donde arrojó el Rho de 0.824, así como el Sig, de 0.000 correspondió a una relación directa, alta, positiva y significativa entre la V1\_Clima organizacional (V1\_CO) con la V2\_Desempeño laboral (V2\_DL), implicándose que los niveles óptimos de cada una se corresponden entre sí, en su mayoría, de igual manera ocurre con los niveles regulares y deficientes, respectivamente. Estos valores dan camino hacia la afirmación planteada, en un inicio por el investigador, donde: ***“Existe relación positiva significativa del CO y el DL de los trabajadores en una organización educativa superior pública, Lima, 2022”***.

2. En cuanto al primer objetivo planteado por el investigador determinar la relación del liderazgo y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022, arrojó que el Rho de 0.613, así como el Sig, de 0.000 correspondió a una relación directa, moderadamente alta, positiva y significativa, implicándose que los niveles óptimos de cada una se corresponden entre sí, en su mayoría, de igual manera ocurre con los niveles regulares y deficientes, respectivamente. Estos valores dan camino hacia la afirmación planteada, en un inicio por el investigador, donde: ***“Existe relación significativa del liderazgo y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022”***.

3. Para el segundo objetivo específico planteado por el investigador el cual fue establecer la relación del trabajo en equipo y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022, arrojó que el Rho de 0.972, así como el Sig, de 0.000 correspondió a una relación directa, muy alta, positiva y significativa, implicándose que los niveles óptimos de cada una se corresponden entre sí, en su mayoría, de igual manera ocurre con los niveles regulares y deficientes, respectivamente. Estos valores dan camino hacia la afirmación planteada, en un inicio por el investigador, donde: ***“Existe un grado significativo de relación entre el trabajo en***

***equipo y el DL de los trabajadores en una organización educativa superior pública, Lima, 2022”.***

4. Por último se tiene el objetivo específico cuatro planteado por el investigador formulado de la siguiente manera determinar el nivel de relación entre las relaciones interpersonales y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022. Esto arrojo que el Rho de 0.792, así como el Sig, de 0.000 correspondió a una relación directa, alta, positiva y significativa, implicándose que los niveles óptimos de cada una se corresponden entre sí, en su mayoría, de igual manera ocurre con los niveles regulares y deficientes, respectivamente. Estos valores dan camino hacia la afirmación planteada, en un inicio por el investigador, donde: ***“Existe relación significativa de las relaciones interpersonales y el DL de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima, 2022”.***

## **VII. RECOMENDACIONES**

- En base a los resultados obtenidos, se recomienda desarrollar un programa de capacitación para mejorar el clima organizacional en la institución educativa superior con el fin de eliminar carencias y limitaciones.
- Se recomienda a los Directivos de la Institución educativa establecer de manera periódica la evaluación del CO, que permita su medición y establecer las medidas correctivas necesarias.
- Se recomienda a la institución fomentar con talleres o actividades inclusivas a los colaboradores de las distintas áreas de trabajo, para así potenciar sus habilidades en un clima más familiar y óptimo al momento de trabajar en equipo, y poder crear un ambiente de integración institucional.
- Se recomienda fomentar talleres que permitan que todos los actores de la institución se conozcan y puedan hacer trabajos en equipos para lo cual es necesario escuchar sus experiencias y enriquecer los procedimientos de modo que se cumplan las metas en los tiempos planificados.

## VIII. REFERENCIAS

- Achoma, M. (2020). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Empresa Ladrillera Tauro SAC-2019. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Arequipa, Perú.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11417>
- Aldaz, A. et al. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 1382-1393. [doi:https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Alles, M. (2011). Desempeño por Competencias. Evaluación de 360° (2ª ed.). Buenos Aires: Granica.
- Ameri, N., Yovera, S., Ayala, A., Maza, R., & Vásquez, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. [10.22458/rna.v11i2.3297](https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297)
- Amorós E. (2018) Comportamiento organizacional de las empresas en el norte del país. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- Arbelaez, M. (2014). Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) un instrumento para la investigación. *Revista Investigaciones Andinas*, 997-1000. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-81462014000200001&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-81462014000200001&lng=en&tlng=es).
- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: Diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19
- Bohórquez, K. (2015). La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel. Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Instituciones de Salud. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnósticos y consecuencias. México: Editorial Trillas
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Concytec. (2018). *Portal Concytec*. Obtenido de [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos, Enfoque Latinoamericano*. Pearson Educación.
- ESAN. (12 de agosto de 2020). <https://www.esan.edu.pe/>. Obtenido de ESAN Graduate School of Business: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia>
- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I. Recuperado de: [http://www.adizesca.com/site/assets/gclima\\_y\\_compromiso\\_organizacional-en.pdf](http://www.adizesca.com/site/assets/gclima_y_compromiso_organizacional-en.pdf)
- Fabián, J. (2019). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional de Cajamarca, 2018*. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3159>

- Fernández M. y Sánchez J. (1996). Manual de prácticas de psicología organizacional. España: Ediciones Amarú.
- Gamero, J. (30 de setiembre de 2020). *Perú impacto de la Covid 19 en el empleo e ingresos laborales*. OIT. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)
- García, et al. (2020). *Clima organizacional teoría y práctica*. Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia. doi: DOI: [10.14718/9789585133396.2020](https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020)
- Gonçalves, A. (19 de Julio de 2018). *Dimensiones del clima organizacional*. Obtenido de <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Gonzales, H. y Gonzales, L. (diciembre de 2010). Clima Organizacional. *Sexta Jornada de Sociología UNLP*. La Plata, Argentina: Universidad Nacional de la Plata. Obtenido de [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf)
- Gómez, L. (2011). Protocolo y Modulo del curso académico Psicología Organizacional. Bogotá.
- Hanco, M. et al. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hotesles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@ccion Revista Investigacion en Comunicación y Desarrollo*, 186-194. doi: <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernandez-Sampieri R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill Education.
- Hernández Rodríguez, S., & Palafox de Amda, G. (2012). Administración, Teoría, Proceso, Áreas Funcionales y Estratégicas para la Competitividad. México: McGraw Hill.
- Hussainy, S. (2022). Organizational Climate: From Literature review to agenda ahead. *International Journal of engineering technologies and management research*, 44-62. doi: [10.29121/ijetmr.v9.i1.2022.1107](https://doi.org/10.29121/ijetmr.v9.i1.2022.1107)
- Jáuregui, K. y Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional. Fundamentos e instrumentos*. Perú: Pearson Educación de Perú, S.A.
- Llaca, G. y Rado, R. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución educactiva pública - Arequipa 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32674>
- Larrarte P. (2018) Fundamentos de Administración. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425223.pdf>
- Levy, C. (1997). Gestión de competencias. España: Ediciones Gestión 2000.
- Meza, E. (11 de abril de 2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*. Monterrey. Obtenido de <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/901>

- Moreno, S. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnologica del Choco Diego Luis Cordoba. *CES Derecho*, 13-33.
- Mungiu, M. (2020). Teamwork - Organizational Efficiency Instrument. *Annales of the 'Constantin Brancusi' University of Targu Jiu, Economy Series*,. Obtenido de [https://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2020-02/07\\_Mungiu.pdf](https://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2020-02/07_Mungiu.pdf)
- Ninahuanca, A. (2017) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos CrismezS.R.L. L, San Juan de Lurigancho, 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6952>
- Pariona, et al. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 308-317. doi: <https://doi.org/10.52080/rvg93.21>
- Patlán, J. (Mayo-Agosto de 2016). Construcción y propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo. *Ciencia y Trabajo*, 94-105. doi:10.4067/S0718-24492016000200004
- Ponce, P., Pérez, S., Cartujano, S., López, R., Álvarez, C., & Real, B. (2014). Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario. *Global conference on business and finance proceedings*, 9(1), 1031-1036.
- Quicaño, E. (2021). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del comedor universitario de la UNSA, Arequipa 2020*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12220>
- Randstad. (07 de julio de 2020). El clima laboral en tiempos de coronavirus. Recuperado el 2022, de [https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/clima-laboral-en-tiempos-de-coronavirus\\_494/#](https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/clima-laboral-en-tiempos-de-coronavirus_494/#)
- Reyes, A. (2017). Administración de Recursos Humano, su proceso organizacional, Editorial Universitaria. UANL. México <http://editorialuniversitaria.uanl.mx/index.php/2018/02/12/amadorsotomayor-administracion>
- Robbins y Judge. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Rozman, M. y Strukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 775-806. doi: <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Rosel, C. (2017). "Relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios, comisaría tipo A de la VII DIRTEPOL - año 2012". Tesis para obtener el grado de doctor en Ciencias Administrativas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en valores*, 1(25), 3-18. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-envalores/v1n25/art01.pdf>

- Santisteban, L. (2020). *Tesis, El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49030>
- Sánchez, A., Juárez, M., & García, C. (2019). Estructura factorial exploratoria del clima organizacional. *Revista Digital*. 3(2), 16-21. ISSN N.º 2469-0066
- SERVIR. (Agosto de 2021). Trabajo remoto en el sector público en el marco del estado de emergencia nacional. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2205105/Trabajo%20Remoto%20en%20el%20Sector%20P%C3%ABlico%20en%20el%20marco%20del%20estado%20de%20Emergencia%20Nacional.pdf>
- Stoner, J. (1996). *Administración*. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.
- Torres, E. y Zegarra, S. (2015) Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lang=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lang=es)
- Vaquerano, et al. (2020). ¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19? *Realidad Empresarial*, 102-105. [doi: https://doi.org/10.5377/reuca.v0i10.10585](https://doi.org/10.5377/reuca.v0i10.10585)
- Vera, N. y Suarez, A. (2018) Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100180#:~:text=El%20clima%20organizacional%20es%20el,ser%20un%20v%C3%ADnculo%20o%20un](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180#:~:text=El%20clima%20organizacional%20es%20el,ser%20un%20v%C3%ADnculo%20o%20un)
- Verde G., H. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, 2020*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58353>
- Weller, J. (Julio de 2020). *www.cepal.org*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales#:~:text=En%20este%20documento%20se%20examinan,como%20en%20el%20mediano%20plazo.>
- Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Empresas* (Sexta ed.). The McGraw-Hill.
- Zamin, S. y Hussin, F. (2021). Effect of Leadership styles and work climate on job performance: A mediating role of organizational commitment among university lecturers in Pakistan. *Ilkogretim online*, 497-505. Obtenido de <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.02.54>

## **ANEXOS**



## Anexo 1: Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN DE CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable (1) <b>Clima organizacional</b>	Según (Gonzales, H. y Gonzales, L., 2010) mencionan que el clima es el conjunto de percepciones que los individuos y los grupos que trabajan en una organización tienen de su lugar de trabajo.	La variable clima organizacional será medida a través de cuestionario de preguntas, considerando las dimensiones de: liderazgo, trabajo en equipo y relaciones interpersonales, con sus respectivos indicadores. Para el desarrollo del cuestionario se utilizará la escala de Likert con una valoración de: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Liderazgo	Honestidad y transparencia Colaboración. Habilidad para dirigir Tipo de liderazgo.	<b>ESCALA ORDINAL TIPO LIKERT</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Trabajo en equipo	Compromiso. Participación. Comunicación. Responsabilidad.	
			Relaciones interpersonales	Respeto Empatía Compañerismo	
Variable (2) <b>Desempeño laboral</b>	Según (Chiavenato, 2017) es la forma como las personas realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales promoviendo excelentes resultados.	La variable desempeño laboral será medida por un cuestionario de preguntas, considerando las dimensiones de: eficiencia y eficacia, con sus respectivos indicadores. Para el desarrollo del cuestionario se utilizará la escala de Likert, con la valoración de: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Eficiencia	Adaptabilidad Cumplimiento de actividades Resolución de problemas	<b>ESCALA ORDINAL TIPO DE LIKERT</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Eficacia	Calidad del servicio Satisfacción del cliente	

## Anexo 2: Instrumento

### Encuesta clima organizacional

Estimado Colaborador:

Marque con una X en la columna que corresponda según su apreciación laboral, de acuerdo a las alternativas: Nunca (N) 1, Casi nunca (CN) 2, A veces (AV)3, Casi siempre (CS)4 y Siempre(S)5.

Sexo: F ( ) M ( )

Edad:


Años de servicios en la institución:

Años de servicios en el puesto actual:

N°	Dimensiones/Indicadores de clima organizacional	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 1: LIDERAZGO</b>						
	<i>Honestidad y transparencia:</i>					
1	La información compartida por el líder es clara y precisa para el desarrollo de sus actividades.					
2	El líder es una persona que demuestra ser sincera, honesta, y no tiene temor a decir la verdad.					
	<i>Colaborativo:</i>					
3	El líder aporta con ideas para la solución de problemas.					
4	El líder siempre está dispuesto a orientarlo ante alguna duda con relación a su labor.					
	<i>Habilidad para dirigir</i>					
5	El líder posee las habilidades para ocupar el cargo.					
6	Las órdenes y directrices que recibe del líder son claras.					
	<i>Tipo de liderazgo</i>					
7	El líder siempre los motiva a superarse y ser mejor cada día.					
8	El líder establece los procedimientos y toma las decisiones de manera unipersonal.					
9	Se promueve el liderazgo dentro de la institución.					

<b>DIMENSION 2: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
	<i>Compromiso</i>					
10	Usted y sus compañeros asumen con compromiso para cumplir con las tareas asignadas al equipo.					
	<i>Participación</i>					
11	Usted y sus compañeros participan con entusiasmo de las tareas asignadas al equipo.					
12	El líder participa de las reuniones de trabajo en equipo.					
	<i>Comunicación</i>					
13	La comunicación en el equipo es clara.					
14	En su equipo de trabajo se realiza la retroalimentación para asegurar que el mensaje se entendió de manera correcta.					
	<i>Responsabilidad</i>					
15	El equipo se hace responsable de las tareas asignadas.					
<b>DIMENSION 3: RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
	<i>Respeto</i>					
16	Considera que existe un trato justo e igualitario entre los miembros de la organización.					
	<i>Empatía</i>					
17	Se identifica con facilidad con los problemas de los demás y busca soluciones.					
	<i>Compañerismo</i>					
18	Considera que existe unidad entre sus compañeros de trabajo					
19	Le gusta participar en actividades sociales, recreativas y culturales en la institución.					

**Encuesta: Desempeño laboral**

Estimado colaborador

Marque con una X en la columna que corresponda según su apreciación laboral sobre el desempeño, de acuerdo a las alternativas siguientes: Nunca (N) 1, Casi nunca (CN) 2, A veces (AV) 3, Casi siempre (CS) 4 y Siempre(S) 5.

N°	Dimensiones/Indicadores de Desempeño laboral	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 1: Eficiencia</b>						
	<i>Adaptabilidad</i>					
1	Se adecua fácilmente al puesto de trabajo.					
2	Se siente satisfecho realizando su trabajo					
	<i>Cumplimiento de actividades</i>					
3	Cumple con sus actividades de acuerdo a lo programado por la institución.					
	<i>Resolución de Problemas</i>					
4	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos en la organización.					
<b>DIMENSION 2: Eficacia</b>						
	<i>Calidad del servicio</i>					
5	Hace su labor de manera ordenada y sin errores.					
6	Ud. desarrolla su labor de acuerdo a los procedimientos establecidos.					
7	Cumple con entregar su trabajo en los tiempos determinados.					
	<i>Satisfacción del cliente</i>					
8	Realiza su labor con buen trato y esmero.					
9	Con su labor, Usted hace que el usuario se vaya satisfecho.					
10	Ante una queja de un usuario usted trata de solucionar su problema					

#### Anexo 4: Calculo del tamaño de la muestra

##### Muestra:

Para la determinar la muestra probabilística se aplicó la fórmula de muestreo:

$$n = \frac{Nz^2 * pq}{(N-1) e^2 + z^2 * pq}$$

Donde:

n: Tamaño muestral

N: tamaño poblacional = 78 trabajadoras

z: Valor de la distribución normal al 95% de confianza 1,96.

P: Posibilidad a favor 0,5

q: Posibilidad en contra 0,5

E: Error de muestreo, 0,05

Reemplazando valores en la fórmula:

$$n = \frac{78 (1.96^2) (0.50) (0.5)}{(78 - 1) 0.05^2 + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 70$$

## Anexo 5: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Tabla1: Estadísticas de confiabilidad

Variable/ Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima Organizacional:	0,915	19
Liderazgo	0,926	9
Trabajo en equipo	0,741	6
Relaciones interpersonales	0,758	4
Desempeño Laboral	0,833	10
Eficiencia	0,783	4
Eficacia	0,753	6

Para cuantificar la confiabilidad de los datos se utilizó el **método de la consistencia interna de los datos**, para esto aplicó el instrumento sobre una muestra piloto de **20 de una Institución Educativa Superior Pública, Lima**, para medir la fuerza de la consistencia interna se usó del **coeficiente alfa de Cronbach**, el cual varía entre cero y uno, donde 0 indica confiabilidad nula y cuanto más se acerca a uno es mayor la confiabilidad, este método se justifica sobre la base de que el cuestionario tiene alternativas de respuesta en **escala ordinal tipo Likert**, la tabla 01 presenta los resultados consolidados, obteniéndose valores todos superiores a 0,7; por tanto, según la bibliografía consultada Hernández (2018) , concluye que los datos son confiables.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Mg. PEDRO YVÁN SAENZ RIVERA**  
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la UCV, en la sede Lima Norte de los Olivos, aula LIMA - A1 (A1T1, A1P1), requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una Institución Educativa Superior Pública, Lima – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**MYRIAN ANA FIGUEROA CHACON**

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Según Gonzales, H. & Gonzales L., (2010) mencionan que el clima es el conjunto de percepciones que los individuos y los grupos que trabajan en una organización tienen de su lugar de trabajo.

#### **DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO**

Sobre el liderazgo, Robbins, S. & Judge, T. (2017), lo definen como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de una visión o de un conjunto de metas.

#### **DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO**

Según Robbins, S. & Judge, T. (2017), cuando se trabaja en equipo los esfuerzos individuales de cada individuo dan como resultado un desempeño que es mayor que la suma de sus aportaciones.

#### **DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES**

Patlán (2017) señala que las relaciones interpersonales es la percepción de la posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo y persona vinculadas a la organización, como clientes y usuarios, permitiéndoles establecer vínculos de confianza y apoyo, generando un entorno de trabajo más comfortable.

### **VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

Para Chiavenato, (2017) desempeño laboral es la forma como las personas realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales promoviendo excelentes resultados.

#### **DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA**

Para Chiavenato, (2017), la eficiencia es la optimización en la utilización de los recursos disponibles para el logro de un determinado objetivo. Es la mejor forma de hacer las cosas (método), a fin de que los recursos (persona, maquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible.

#### **DIMENSIÓN 2: EFICACIA**

La eficacia, según Chiavenato, (2017). Es el logro de los resultados mediante utilización óptima de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos, en resumen, es hacer las cosas correctas



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

+

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Liderazgo</b>							
1	La <u>información compartida</u> por el líder es clara y precisa para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
2	El líder es una persona que demuestra ser sincera, honesta, y no tiene temor a decir la <u>verdad</u> .	X		X		X		
3	El líder aporta con ideas para la solución de problemas.	X		X		X		
4	El líder siempre está dispuesto a orientarlo ante alguna duda con relación a su labor.	X		X		X		
5	El líder posee las <u>habilidades</u> para ocupar el cargo.	X		X		X		
6	Las órdenes y directrices que recibe del líder son claras.	X		X		X		
7	El líder siempre los motiva a <u>superarse</u> y ser mejor cada día.	X		X		X		
8	El líder establece los procedimientos y toma las decisiones de manera unipersonal.	X		X		X		
9	Se promueve el liderazgo dentro de la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Trabajo en equipo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Usted y sus compañeros asumen con <u>compromiso</u> para cumplir con las tareas asignadas al equipo.	X		X		X		
11	Usted y sus compañeros participan con entusiasmo de las tareas asignadas al equipo.	X		X		X		
12	El líder participa de las reuniones de trabajo en equipo.	X		X		X		
13	La comunicación en el equipo es clara.	X		X		X		
14	En su equipo de trabajo se realiza la retroalimentación para asegurar que el mensaje se entendió de manera correcta.	X		X		X		
15	El equipo se hace responsable de las tareas asignadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Relaciones interpersonales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera que existe un trato justo e igualitario entre los miembros de la organización.	X		X		X		
17	Se identifica con facilidad con los problemas de los demás y busca soluciones.	X		X		X		
18	Considera que existe unidad entre sus compañeros de trabajo	X		X		X		
19	Le gusta participar en actividades sociales, recreativas y culturales en la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pedro Yván Sáenz Rivera

DNI: 09630784

Especialidad del validador: Estadístico.

05 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad -Estadístico  
Colegiatura: COESPE N° 0146  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8131-4997>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	Se adecua fácilmente al puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Se siente satisfecho realizando su trabajo	X		X		X		
3	Cumple con sus actividades de acuerdo a lo programado por la institución.	X		X		X		
4	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos en la organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>							
5	Hace su labor de manera ordenada y sin errores.	X		X		X		
6	Usted desarrolla su labor de acuerdo a los procedimientos establecidos.	X		X		X		
7	Cumple con entregar su trabajo en los tiempos determinados.	X		X		X		
8	Realiza su labor con buen trato y esmero.	X		X		X		
9	Con su labor, Usted hace que el usuario se vaya satisfecho.	X		X		X		
10	Ante una queja de un usuario usted trata de solucionar su problema	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pedro ~~Yván~~ Sáenz Rivera

DNI: 09630784

Especialidad del validador: Estadístico.

05 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad -Estadístico  
Colegiatura: COESPE № 0146  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8131-4997>

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Dr. Gustavo Zárate Ruíz**  
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la UCV, en la sede Lima Norte de los Olivos, aula LIMA - A1 (A1T1, A1P1), requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

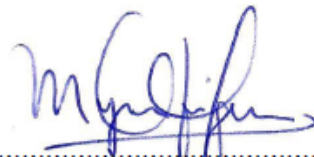
El título de mi proyecto de investigación es: El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una Institución Educativa Superior Pública, Lima – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**MYRIAN ANA FIGUEROA CHACON**

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Según Gonzales, H. & Gonzales L., (2010) mencionan que el clima es el conjunto de percepciones que los individuos y los grupos que trabajan en una organización tienen de su lugar de trabajo.

#### **DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO**

Sobre el liderazgo, Robbins, S. & Judge, T. (2017), lo definen como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de una visión o de un conjunto de metas.

#### **DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO**

Según Robbins, S. & Judge, T. (2017), cuando se trabaja en equipo los esfuerzos individuales de cada individuo dan como resultado un desempeño que es mayor que la suma de sus aportaciones.

#### **DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES**

Patlán (2017) señala que las relaciones interpersonales es la percepción de la posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo y persona vinculadas a la organización, como clientes y usuarios, permitiéndoles establecer vínculos de confianza y apoyo, generando un entorno de trabajo más confortable.

### **▲ VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

Para Chiavenato, (2017) desempeño laboral es la forma como las personas realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales promoviendo excelentes resultados.

#### **DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA**

Para Chiavenato, (2017), la eficiencia es la optimización en la utilización de los recursos disponibles para el logro de un determinado objetivo. Es la mejor forma de hacer las cosas (método), a fin de que los recursos (persona, maquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible.

#### **DIMENSIÓN 2: EFICACIA**

eficacia, según Chiavenato, (2017). Es el logro de los resultados mediante utilización óptima de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos, en resumen, es hacer las cosas correctas

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Liderazgo</b>								
1	La información compartida por el líder es clara y precisa para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
2	El líder es una persona que demuestra ser sincera, honesta, y no tiene temor a decir la verdad.	X		X		X		
3	El líder aporta con ideas para la solución de problemas.	X		X		X		
4	El líder siempre está dispuesto a orientarlo ante alguna duda con relación a su labor.	X		X		X		
5	El líder posee las habilidades para ocupar el cargo.	X		X		X		
6	Las órdenes y directrices que recibe del líder son claras.	X		X		X		
7	El líder siempre los motiva a superarse y ser mejor cada día.	X		X		X		
8	El líder establece los procedimientos y toma las decisiones de manera unipersonal.	X		X		X		
9	Se promueve el liderazgo dentro de la institución.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Trabajo en equipo</b>								
10	Usted y sus compañeros asumen con compromiso para cumplir con las tareas asignadas al equipo.	X		X		X		
11	Usted y sus compañeros participan con entusiasmo de las tareas asignadas al equipo.	X		X		X		
12	El líder participa de las reuniones de trabajo en equipo.	X		X		X		
13	La comunicación en el equipo es clara.	X		X		X		
14	En su equipo de trabajo se realiza la retroalimentación para asegurar que el mensaje se entendió de manera correcta.	X		X		X		
15	El equipo se hace responsable de las tareas asignadas.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Relaciones interpersonales</b>								
16	Considera que existe un trato justo e igualitario entre los miembros de la organización.	X		X		X		
17	Se identifica con facilidad con los problemas de los demás y busca soluciones.	X		X		X		
18	Considera que existe unidad entre sus compañeros de trabajo	X		X		X		
19	Le gusta participar en actividades sociales, recreativas y culturales en la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

24 de junio del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.  
Especialidad – Administrador  
RENACYT: PO159220  
CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	Se adecua fácilmente al puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Se siente satisfecho realizando su trabajo	X		X		X		
3	Cumple con sus actividades de acuerdo a lo programado por la institución.	X		X		X		
4	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos en la organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>							
5	Hace su labor de manera ordenada y sin errores.	X		X		X		
6	Usted desarrolla su labor de acuerdo a los procedimientos establecidos.	X		X		X		
7	Cumple con entregar su trabajo en los tiempos determinados.	X		X		X		
8	Realiza su labor con buen trato y esmero.	X		X		X		
9	Con su labor, Usted hace que el usuario se vaya satisfecho.	X		X		X		
10	Ante una queja de un usuario usted trata de solucionar su problema	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

24 de junio del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



---

Firma del Experto Informante.  
Especialidad – Administrador  
RENACYT: PO159220  
CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Mg. ROBERTO TORRES SUAREZ**  
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la UCV, en la sede Lima Norte de los Olivos, aula LIMA - A1 (A1T1, A1P1), requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una Institución Educativa Superior Pública, Lima – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
MYRIAN ANA FIGUEROA CHACON

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Según Gonzales, H. & Gonzales L., (2010) mencionan que el clima es el conjunto de percepciones que los individuos y los grupos que trabajan en una organización tienen de su lugar de trabajo.

#### **DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO**

Sobre el liderazgo, Robbins, S. & Judge, T. (2017), la definen como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de una visión o de un conjunto de metas.

#### **DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO**

Según Robbins, S. & Judge, T. (2017), cuando se trabaja en equipo los esfuerzos individuales de cada individuo dan como resultado un desempeño que es mayor que la suma de sus aportaciones.

#### **DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES**

Patlán (2017) señala que las relaciones interpersonales es la percepción de la posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo y persona vinculadas a la organización, como clientes y usuarios, permitiéndoles establecer vínculos de confianza y apoyo, generando un entorno de trabajo más confortable.

### **VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

Para Chiavenato, (2017) desempeño laboral es la forma como las personas realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales promoviendo excelentes resultados.

#### **DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA**

Para Chiavenato, (2017), la eficiencia es la optimización en la utilización de los recursos disponibles para el logro de un determinado objetivo. Es la mejor forma de hacer las cosas (método), a fin de que los recursos (persona, maquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible.

#### **DIMENSIÓN 2: EFICACIA**

La eficacia, según Chiavenato, (2017). Es el logro de los resultados mediante utilización óptima de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos, en resumen, es hacer las cosas correctas

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo</b>								
1	La información compartida por el líder es clara y precisa para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X	X	
2	El líder es una persona que demuestra ser sincera, honesta, y no tiene temor a decir la verdad.	X		X		X	X	
3	El líder aporta con ideas para la solución de problemas.	X		X		X	X	
4	El líder siempre está dispuesto a orientarlo ante alguna duda con relación a su labor.	X		X		X	X	
5	El líder posee las habilidades para ocupar el cargo.	X		X		X	X	
6	Las órdenes y directrices que recibe del líder son claras.	X		X		X	X	
7	El líder siempre los motiva a superarse y ser mejor cada día.	X		X		X	X	
8	El líder establece los procedimientos y toma las decisiones de manera unipersonal.	X		X		X	X	
9	Se promueve el liderazgo dentro de la institución.	X		X		X	X	
<b>DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo</b>								
10	Usted y sus compañeros asumen con compromiso para cumplir con las tareas asignadas al equipo.	X		X		X	X	
11	Usted y sus compañeros participan con entusiasmo de las tareas asignadas al equipo.	X		X		X	X	
12	El líder participa de las reuniones de trabajo en equipo.	X		X		X	X	
13	La comunicación en el equipo es clara.	X		X		X	X	
14	En su equipo de trabajo se realiza la retroalimentación para asegurar que el mensaje se entendió de manera correcta.	X		X		X	X	
15	El equipo se hace responsable de las tareas asignadas.	X		X		X	X	
<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales</b>								
16	Considera que existe un trato justo e igualitario entre los miembros de la organización.	X		X		X	X	
17	Se identifica con facilidad con los problemas de los demás y busca soluciones.	X		X		X	X	
18	Considera que existe unidad entre sus compañeros de trabajo	X		X		X	X	
19	Le gusta participar en actividades sociales, recreativas y culturales en la institución.	X		X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Roberto Torres Suarez

DNI: 07831444

Especialidad del validador: Mg. en Administración.

07 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.  
Especialidad - Administrador  
CLAD:

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0913-174X>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>1</sup>		Claridad <sup>1</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	Se adecua fácilmente al puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Se siente satisfecho realizando su trabajo	X		X		X		
3	Cumple con sus actividades de acuerdo a lo programado por la institución.	X		X		X		
4	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos en la organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>							
5	Hace su labor de manera ordenada y sin errores.	X		X		X	X	
6	Usted desarrolla su labor de acuerdo a los procedimientos establecidos.	X		X		X	X	
7	Cumple con entregar su trabajo en los tiempos determinados.	X		X		X	X	
8	Realiza su labor con buen trato y esmero.	X		X		X	X	
9	Con su labor, Usted hace que el usuario se vaya satisfecho.	X		X		X	X	
10	Ante una queja de un usuario usted trata de solucionar su problema	X		X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Roberto Torres Suarez

DNI: 07831444

Especialidad del validador: Mg. en Administración.

07 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.  
Especialidad - Administrador  
CLAD:  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0913-174X>



**Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad**



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

Rectorado

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**Proveído N° 2418-2022-R-UNFV**

**Recurrente** : Dra. Estrella a. Esquiagola Aranda  
Jefa de la Escuela de Posgrado UCV-Lima

**Referencia** : Carta P. 0583-2022-UCV-VA-EPG-FO1/1, fecha 04/07/2022.

**NT** : 31390 - 2022

**Asunto** : Sobre trabajo de Investigación Titulado "El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una Institución educativo superior pública, Lima -2022", Solicitud de permiso a estudiante Figueroa Chacón Myriam A. para la obtención de información.

**Fecha** : 12 de julio de 2022.

---

**Pase** : Dra. Elena Salcedo Angulo.  
Decana de la Facultad de Psicología

**Para** : Su apoyo correspondiente.

Atentamente,

  
Dra. Cristina Asunción Alzamora Rivera  
Rectora



CAAR/dcp  
Folios : 01

## Anexo 7: Autorización de consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO

Institución: Universidad Cesar Vallejo  
Nombre del Investigador: Figueroa Chacón, Myrian Ana  
(<https://orcid.org/0000-0001-9186-1276>)  
Título del Proyecto: El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima - 2022

La investigación de tipo básica pretenderá obtener un nuevo conocimiento de manera metódica, describiendo la situación problemática para brindar una explicación fundamentada con el objetivo de aumentar el conocimiento científico acerca del Clima organizacional y el Desempeño laboral.

Hola, mi nombre es Myrian Ana Figueroa Chacón, soy estudiante de la Escuela de Posgrado, de la Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en una institución educativa superior pública en Lima, para ello quiero pedirte tu apoyo como profesional reconocido en el medio.

Tu participación en el estudio consistiría en informante:

1. La técnica a utilizar es la encuesta que es de gran utilidad en la investigación cuantitativa, que será utilizada como una herramienta para el recojo de datos.
2. El instrumento a utilizar es el formato de encuesta Anexo 3, la que agradeceré se sirva responder en base a su criterio y experiencia.

Tu participación en el estudio es voluntaria, si usted no puede hacerlo, comunicar con un no; ya que no es obligatoria. Asimismo, se deja constancia que no habrá ningún problema, si no quieres responder alguna pregunta en particular de la encuesta.

Toda información que nos proporciones nos ayudara a recolectar datos de manera metódica para evitar una desviación en los resultados, permitiendo analizarlas a través de una herramienta estadística con el objetivo de responder las preguntas de mi investigación verificando las hipótesis establecidas.

Esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero u objetos materiales.

Si aceptas participar, te pido que marques con ( ✓ ) en el cuadro de abajo, y coloca tu nombre, caso contrario no colocar nada.

Si quiero participar

Nombres y Apellidos: ..... Yumir Huaynay Acuña .....

Firma: ..... *[Firma]* ..... Fecha: 7... de Noviembre de 2022

## **Anexo 8: Glosario de términos**

CO	Comportamiento Organizacional
DL	Desempeño Laboral
IESP	Institución Educativa Superior Pública
SPSS	Statistical Package for Social Sciences, que significa Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales.
OIT	Organización Internacional del Trabajo



V2_Desempeño_Laboral																				
No	D1_Eficiencia						D2_Eficacia						Media	Total	Nivel					
	P1	P2	P3	P4	Media	Suma	Nivel	P5	P6	P7	P8	P9				P10	Media	Suma	Nivel	
1	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5.0	30	Óptimo	5.0	50	Óptimo
2	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	4	5	5	5	5.0	29	Óptimo	4.9	49	Óptimo
3	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	5	5	4	5	5.0	29	Óptimo	4.9	49	Óptimo
4	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5.0	30	Óptimo	5.0	50	Óptimo
5	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5.0	30	Óptimo	5.0	50	Óptimo
6	4	4	5	5	5	5.0	18	Óptimo	5	5	2	3	2	4	4.0	21	Regular	3.9	39	Óptimo
7	4	5	5	5	5	5.0	19	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5.0	30	Óptimo	4.9	49	Óptimo
8	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	2	1	2	5	3.0	20	Regular	4.0	40	Óptimo
9	4	5	5	5	5	5.0	19	Óptimo	5	5	5	4	4	5	5.0	28	Óptimo	4.7	47	Óptimo
10	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	4	4	4	5	5.0	27	Óptimo	4.7	47	Óptimo
11	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	4	4	4	5	5.0	27	Óptimo	4.7	47	Óptimo
12	4	5	4	4	4	4.0	17	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4.0	24	Óptimo	4.1	41	Óptimo
13	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	4	4	5	4	5	5	5.0	27	Óptimo	4.7	47	Óptimo
14	5	5	4	4	4	5.0	18	Óptimo	5	5	4	4	4	5	5.0	27	Óptimo	4.5	45	Óptimo
15	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	4	5	4	5	5.0	28	Óptimo	4.8	48	Óptimo
16	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	4	5	4	5	5.0	28	Óptimo	4.8	48	Óptimo
17	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	4	5	4	5	5.0	28	Óptimo	4.8	48	Óptimo
18	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	5	5	4	5	5.0	29	Óptimo	4.9	49	Óptimo
19	4	5	4	4	4	4.0	17	Óptimo	4	4	5	5	4	4	4.0	26	Óptimo	4.3	43	Óptimo
20	4	5	4	4	4	4.0	17	Óptimo	5	4	5	4	4	4	4.0	26	Óptimo	4.3	43	Óptimo
21	4	5	4	4	4	4.0	17	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4.0	24	Óptimo	4.1	41	Óptimo
22	5	5	4	5	5	5.0	19	Óptimo	5	5	5	4	5	5	5.0	29	Óptimo	4.8	48	Óptimo
23	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5.0	30	Óptimo	5.0	50	Óptimo
24	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	2	3	3	3	5	3.0	20	Regular	4.0	40	Óptimo
25	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5.0	30	Óptimo	5.0	50	Óptimo
26	4	4	4	4	4	4.0	16	Óptimo	5	5	5	5	4	5	5.0	29	Óptimo	4.5	45	Óptimo
27	4	5	4	4	4	4.0	17	Óptimo	5	5	4	4	5	5	5.0	28	Óptimo	4.5	45	Óptimo
28	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5.0	30	Óptimo	5.0	50	Óptimo
29	5	5	5	4	4	5.0	19	Óptimo	5	4	5	5	5	5	5.0	29	Óptimo	4.8	48	Óptimo
30	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	3	3	2	3	3	3	3.0	17	Regular	3.7	37	Regular
31	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5.0	30	Óptimo	5.0	50	Óptimo
32	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	3	3	3	3	3	3.0	20	Regular	4.0	40	Óptimo
33	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5.0	30	Óptimo	5.0	50	Óptimo
34	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	3	4	4	5	4.0	26	Óptimo	4.6	46	Óptimo
35	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	4	5	3	4	4	5	4.0	25	Óptimo	4.5	45	Óptimo
36	4	5	5	5	5	5.0	19	Óptimo	5	5	4	4	5	5	5.0	28	Óptimo	4.7	47	Óptimo
37	5	5	4	4	4	5.0	18	Óptimo	4	5	3	3	3	5	4.0	23	Óptimo	4.1	41	Óptimo
38	4	4	4	4	4	4.0	16	Óptimo	4	4	5	4	5	4	4.0	26	Óptimo	4.2	42	Óptimo
39	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5.0	30	Óptimo	5.0	50	Óptimo
40	4	5	5	5	5	5.0	19	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4.0	24	Óptimo	4.3	43	Óptimo
41	5	4	4	4	5	5.0	18	Óptimo	4	4	3	4	2	4	4.0	21	Regular	3.9	39	Óptimo
42	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	4	4	4	5	5.0	27	Óptimo	4.7	47	Óptimo
43	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5.0	30	Óptimo	5.0	50	Óptimo
44	4	5	5	5	5	5.0	19	Óptimo	5	4	4	4	4	4	4.0	25	Óptimo	4.4	44	Óptimo
45	4	5	5	5	5	5.0	19	Óptimo	5	4	5	5	5	5	5.0	29	Óptimo	4.8	48	Óptimo
46	5	4	4	4	4	4.0	17	Óptimo	5	5	4	3	4	4	4.0	25	Óptimo	4.2	42	Óptimo
47	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	4	4	5	4	4	4	4.0	25	Óptimo	4.5	45	Óptimo
48	4	4	4	4	4	4.0	16	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4.0	24	Óptimo	4.0	40	Óptimo
49	5	4	4	4	4	4.0	17	Óptimo	4	3	3	4	4	5	4.0	23	Óptimo	4.0	40	Óptimo
50	4	5	4	4	5	5.0	18	Óptimo	5	4	3	4	4	5	4.0	25	Óptimo	4.3	43	Óptimo
51	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5.0	30	Óptimo	5.0	50	Óptimo
52	4	5	4	4	4	4.0	17	Óptimo	5	4	2	3	3	5	4.0	22	Regular	3.9	39	Óptimo
53	5	5	5	4	4	5.0	19	Óptimo	5	5	4	5	5	5	5.0	29	Óptimo	4.8	48	Óptimo
54	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	4	5	5	5	5.0	29	Óptimo	4.9	49	Óptimo
55	3	3	3	3	3	3.0	12	Regular	4	5	2	3	4	3	4.0	21	Regular	3.3	33	Regular
56	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5.0	30	Óptimo	5.0	50	Óptimo
57	4	5	5	5	5	5.0	19	Óptimo	4	5	5	5	5	5	5.0	29	Óptimo	4.8	48	Óptimo
58	3	5	5	5	5	5.0	18	Óptimo	5	5	5	4	5	5	5.0	29	Óptimo	4.7	47	Óptimo
59	5	5	5	4	4	5.0	19	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5.0	30	Óptimo	4.9	49	Óptimo
60	2	2	2	1	1	2.0	7	Deficiente	2	1	2	3	3	5	3.0	16	Regular	2.3	23	Deficiente
61	5	5	5	5	5	5.0	20	Óptimo	3	5	5	5	5	5	5.0	28	Óptimo	4.8	48	Óptimo
62	4	5	5	5	5	5.0	19	Óptimo	5	5	4	5	5	5	5.0	29	Óptimo	4.8	48	Óptimo
63	1	3	1	3	3	2.0	8	Deficiente	2	1	2	2	2	2	2.0	11	Deficiente	1.9	19	Deficiente
64	2	3	3	3	3	3.0	11	Regular	4	2	2	3	3	2	3.0	16	Regular	2.7	27	Regular
65	3	3	3	3	3	4.0	14	Regular	5	5	3	3	4	3	4.0	23	Óptimo	3.7	37	Regular
66	3	3	3	2	2	3.0	11	Regular	3	3	2	1	4	2	3.0	15	Regular	2.6	26	Regular
67	2	3	2	3	3	3.0	10	Regular	3	3	3	3	3	3	3.0	18	Regular	2.8	28	Regular
68	1	1	3	2	2	2.0	7	Deficiente	3	3	2	1	4	4	3.0	17	Regular	2.4	24	Regular
69	2	1	3	3	3	2.0	9	Deficiente	1	2	3	3	5	2	3.0	16	Regular	2.5	25	Regular
70	1	2	2	2	2	2.0	7	Deficiente	2	2	1	1	3	3	2.0	12	Deficiente	1.9	19	Deficiente

Variables	Deficiente		Regular		Óptimo	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
V2_Desempeño_Laboral	10	23	24	37	38	50
D1_Eficiencia	4	9	10	15	16	20
D2_Eficacia	6	14	15	22	23	30

## Anexo 10: Evidencias del SPSS

### Explorar

		Notas	
Salida creada			03-JAN-2023 12:25:56
Comentarios			
Entrada	Datos	C:\Users\basti\OneDrive\Escritorio\CB\01_Estadística Dr Renato\Clima organizacional y Desempeño laboral\Base de Datos_CO y DL.sav	
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1	
	Filtro	<ninguno>	
	Ponderación	<ninguno>	
	Segmentar archivo	<ninguno>	
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	70	
	Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario para variables dependientes se tratan como perdidos.
Casos utilizados		Los estadísticos se basan en casos sin valores perdidos para ninguna de la variable dependiente o factor utilizado.	
Sintaxis		EXAMINE VARIABLES=D1_Liderazgo D2_Trabajo_en_equipo D3_Relaciones_Interpersonales V1_Clima_Organizacional D1_Eficiencia D2_Eficacia V2_Desempeño_Laboral /PLOT BOXPLOT NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:03.75
	Tiempo transcurrido		00:00:02.60

## Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
D1_Liderazgo	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
D2_Trabajo_en_equipo	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
D3_Relaciones_Interpersonales	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
V1_Clima_Organizacional	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
D1_Eficiencia	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
D2_Eficacia	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
V2_Desempeño_Laboral	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

## Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
D1_Liderazgo	Media	36,39	1,015	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	34,36	
		Límite superior	38,41	
	Media recortada al 5%	37,06		
	Mediana	39,00		
	Varianza	72,095		
	Desviación estándar	8,491		
	Mínimo	13		
	Máximo	45		
	Rango	32		
	Rango intercuartil	12		
	Asimetría	-1,078	,287	
	Curtosis	,380	,566	
D2_Trabajo_en_equipo	Media	25,37	,585	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	24,20	
		Límite superior	26,54	
	Media recortada al 5%	25,79		
	Mediana	27,00		
	Varianza	23,947		
	Desviación estándar	4,894		
	Mínimo	11		
	Máximo	30		
	Rango	19		

	Rango intercuartil	6	
	Asimetría	-1,173	,287
	Curtosis	,582	,566
D3_Relaciones_Interpers	Media	16,34	,361
onales	95% de intervalo de confianza Límite inferior para la media	15,62	
	Límite superior	17,06	
	Media recortada al 5%	16,58	
	Mediana	17,00	
	Varianza	9,098	
	Desviación estándar	3,016	
	Mínimo	7	
	Máximo	20	
	Rango	13	
	Rango intercuartil	5	
	Asimetría	-,930	,287
	Curtosis	,767	,566
V1_Clima_Organizaciona	Media	78,10	1,784
I	95% de intervalo de confianza Límite inferior para la media	74,54	
	Límite superior	81,66	
	Media recortada al 5%	79,12	
	Mediana	83,00	
	Varianza	222,816	
	Desviación estándar	14,927	
	Mínimo	37	
	Máximo	95	
	Rango	58	
	Rango intercuartil	19	
	Asimetría	-1,030	,287
	Curtosis	,152	,566
D1_Eficiencia	Media	17,66	,433
	95% de intervalo de confianza Límite inferior para la media	16,79	
	Límite superior	18,52	
	Media recortada al 5%	18,11	
	Mediana	19,00	
	Varianza	13,127	
	Desviación estándar	3,623	
	Mínimo	7	
	Máximo	20	
	Rango	13	
	Rango intercuartil	3	
	Asimetría	-1,894	,287



	Curtosis	2,606	,566
D2_Eficacia	Media	25,37	,585
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior 24,20	
		Límite superior 26,54	
	Media recortada al 5%	25,79	
	Mediana	27,00	
	Varianza	23,947	
	Desviación estándar	4,894	
	Mínimo	11	
	Máximo	30	
	Rango	19	
	Rango intercuartil	6	
	Asimetría	-1,173	,287
	Curtosis	,582	,566
	V2_Desempeño_Laboral	Media	43,03
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior 41,11	
		Límite superior 44,95	
Media recortada al 5%		43,87	
Mediana		46,50	
Varianza		64,956	
Desviación estándar		8,060	
Mínimo		19	
Máximo		50	
Rango		31	
Rango intercuartil		9	
Asimetría		-1,588	,287
Curtosis		1,824	,566

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1_Liderazgo	,155	70	,000	,872	70	,000
D2_Trabajo_en_equipo	,176	70	,000	,850	70	,000
D3_Relaciones_Interpersonales	,126	70	,008	,914	70	,000
V1_Clima_Organizacional	,151	70	,000	,885	70	,000
D1_Eficiencia	,259	70	,000	,676	70	,000
D2_Eficacia	,176	70	,000	,850	70	,000
V2_Desempeño_Laboral	,194	70	,000	,787	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=V1_Clima_Organizacional V2_Desempeño_Laboral
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlaciones no paramétricas Hipótesis general

### Notas

Salida creada		03-JAN-2023 12:27:42
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\basti\OneDrive\Escritorio\CB\01_Estadística Dr Renato\Clima organizacional y Desempeño laboral (\Base de Datos_CO y DL.sav)
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	70
	Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos
Casos utilizados		Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		NONPAR CORR /VARIABLES=V1_Clima_Organizacional V2_Desempeño_Laboral /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01
	Número de casos permitidos	629145 casos <sup>a</sup>

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

### Correlaciones

			V1_Clima_Org anizacional	
Rho de Spearman	V1_Clima_Organizacion	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	70	
	V2_Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,824**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	

# Correlaciones no paramétricas Hipótesis específica 1

## Notas

Salida creada		03-JAN-2023 12:27:55
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\basti\OneDrive\Escritorio\CB\01_Estadística Dr Renato\Clima organizacional y Desempeño laboral\Base de Datos_CO y DL.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	70
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		NONPAR CORR /VARIABLES=D1_Liderazgo V2_Desempeño_Laboral /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00
	Número de casos permitidos	629145 casos <sup>a</sup>

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

## Correlaciones

		D1_Liderazgo	
Rho de Spearman	D1_Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	70
V2_Desempeño_Laboral		Coeficiente de correlación	,613**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

NONPAR CORR

/VARIABLES=D2\_Trabajo\_en\_equipo V2\_Desempeño\_Laboral  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

## Correlaciones no paramétricas Hipótesis específica 2

Notas		
Salida creada		03-JAN-2023 12:28:08
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\basti\OneDrive\Escritorio\CB\01_Estadística Dr Renato\Clima organizacional y Desempeño laboral\Base de Datos_CO y DL.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	70
	Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos
Casos utilizados		Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		NONPAR CORR /VARIABLES=D2_Trabajo_en_equipo V2_Desempeño_Laboral /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00
	Número de casos permitidos	629145 casos <sup>a</sup>

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

### Correlaciones

			D2_Trabajo_e n_equipo	
Rho de Spearman	D2_Trabajo_en_equipo	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	70	
V2_Desempeño_Laboral		Coefficiente de correlación	,972**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	

### Correlaciones no paramétricas Hipótesis específica 3

Notas		
Salida creada		03-JAN-2023 12:28:26
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\basti\OneDrive\Escritorio\CB\01_Estadística Dr Renato\Clima organizacional y Desempeño laboral /Base de Datos_CO y DL.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	70
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		NONPAR CORR  /VARIABLES=D3_Relaciones_Interpersonal es V2_Desempeño_Laboral  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00
	Número de casos permitidos	629145 casos <sup>a</sup>

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

### Correlaciones

		D3_Relaciones_Interpersonales	
Rho de Spearman	D3_Relaciones_Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	70
V2_Desempeño_Laboral		Coefficiente de correlación	,792**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima - 2022", cuyo autor es FIGUEROA CHACON MYRIAN ANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 26 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO <b>DNI:</b> 09870134 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0565-0577	Firmado electrónicamente por: GEZARATERU el 26- 01-2023 18:13:42

Código documento Trilce: TRI - 0528634