



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima Laboral y su influencia en el desempeño de los empleados  
de la Institución Educativa Particular Corpus Christi Chimbote –  
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Espinoza Diaz, Antonella Miluska Lady (orcid.org/0000-0002-3360-0032)

**ASESOR:**

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada, en primer lugar, a Dios, puesto que gracias a él he podido concluir mi carrera; y en segundo lugar, a mis padres, hermanos, abuela, que siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y consejos para ser una mejor persona. A mi novio, por su confianza, amor y apoyo incondicional en todo momento; a mi docente, por su asesoría y paciencia; y a mis amigos, porque siempre creyeron en mí.

## **Agradecimiento**

Deseo expresar mi agradecimiento a Dios por permitirme concluir esta meta profesional, a mis padres por su confianza, a mis hermanos por su apoyo, a mi abuela por sus consejos, a mí, profesor por su asesoramiento y gran paciencia y a mi amor por su apoyo incondicional.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2 Variables y operacionalización.....	10
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Métodos de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	45

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Resultados de la dimensión estructura organizacional	26
<b>Tabla 2.</b> Resultados de la dimensión responsabilidad	27
<b>Tabla 3.</b> Resultados de la dimensión recompensa	28
<b>Tabla 4.</b> Resultados de la dimensión identidad	29

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Frecuencia de resultados de la dimensión estructura organizacional	16
<b>Figura 2.</b> Frecuencia de resultados de la dimensión responsabilidad	17
<b>Figura 3.</b> Frecuencia de resultados de la dimensión recompensa	18
<b>Figura 4.</b> Frecuencia de resultados de la dimensión identidad	19
<b>Figura 5.</b> Frecuencia de resultados de la variable clima laboral	20
<b>Figura 6.</b> Frecuencia de resultados de la dimensión eficiencia	21
<b>Figura 7.</b> Frecuencia de resultados de la dimensión eficacia	22
<b>Figura 8.</b> Frecuencia de resultados de la dimensión capacitación	23
<b>Figura 9.</b> Frecuencia de resultados de la variable desempeño laboral	24

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022. Este estudio se ha desarrollado de tipo aplicada, en esta investigación se recopilarán datos e información del contexto. Este tipo de investigación evalúa de manera cuantitativa. El diseño fue descriptivo y correlacional, transversal.

La investigación cuenta con 30 trabajadores, por lo que trabajo con toda la población. Se consideró a la población total a través de una muestra censal no probabilística. En esta investigación se utilizó una encuesta como método de recolección de datos, lo cual nos permitió obtener una información más detallada de nuestros indicadores y dimensiones estudiadas. Se concluyó una relación positiva considerable entre las variables Clima Laboral y Desempeño laboral en la institución educativa, Chimbote 2022. Se recomienda a la institución mejorar el Clima Organizacional, implementando programas de calidad de vida en el trabajo, ofreciendo beneficios que satisfagan las necesidades de los empleados, como flexibilidad en su área de trabajo, reconocimiento de sus logros, autonomía en sus puestos, inversión en programas de aprendizaje para su desarrollo personal y profesional, programación de actividades extra laborales que permitan afianzar un mejor vínculo con la empresa.

**Palabras clave:** Clima laboral, desempeño, empleados.

## **ABSTRACT**

This research aimed to determine the influence of the work environment on the performance of the employees of the I.E.P. Corpus Christi Chimbote - 2022. This study has been developed of an applied type, in this investigation data and information from the context will be collected. This type of research evaluates quantitatively. The design was descriptive and correlational, cross-sectional.

The research has 30 workers, so I work with the entire population. The total population was considered through a non-probabilistic census sample. In this research, a survey was used as a data collection method, which allowed us to obtain more detailed information on our indicators and dimensions studied. A considerable positive relationship was concluded between the variables Labor Climate and Work Performance in the educational institution, Chimbote 2022. It is recommended that the institution improve the Organizational Climate, implementing quality of life programs at work, offering benefits that meet the needs of employees, such as flexibility in their work area, recognition of their achievements, autonomy in their positions, investment in learning programs for their personal and professional development, programming of extra-work activities that allow a better bond with the company to be strengthened.

**Keywords:** Work environment, performance, employees.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el clima laboral de cada organización es y se ha vuelto muy esencial para un buen desempeño de los empleados, ya que trabajar en un ambiente favorable trae como consecuencia mejores resultados, mayor productividad, mayor cooperación, un mejor trabajo en equipo, el trabajo deja de verse como una responsabilidad y existe una mayor satisfacción a la hora de cumplir con sus deberes, estos mismos, deben sentirse cómodos, incluidos, motivados en su centro de trabajo para poder conseguir mejores resultados, cabe resaltar allí la gran responsabilidad de la organización para conseguir que su personal tenga un buen Clima laboral.

En el contexto internacional, Pedraza Melo (2018), manifiesta que el capital humano es un componente fundamental y complejo, principalmente porque las organizaciones logran sus objetivos y resultados por medios de sus trabajadores. Esto se ve reflejado en todo rubro de empresa a nivel internacional, así como el nuestro, por ello que debemos ver a nuestro capital humano como parte valiosa e importante para el buen desempeño dentro de las organizaciones. Algunas organizaciones esperan lograr convertirse en su centro de trabajo apropiado e idóneo en donde sus colaboradores mejoren sus experiencias laborales en el cual ellos puedan sentirse más motivados, productivos y puedan tener una mejor productividad y desempeño en su centro laboral.

Para Berberoglu Aysen (2018) considera que el clima organizacional en el norte de Chipre es positivo y trae como consecuencia mejores niveles de productividad, compromiso y mejor desempeño dentro de las organizaciones, en esta investigación quisieron comprobar que tan comprometidos y conformes estaban con su entorno laboral, ya que se dieron cuenta de que las actitudes se veían reflejadas al momento de realizar sus actividades por ende indican la importancia del mejoramiento del clima de la organización.

Para Stephen et all (2016) Señala que la Cultura laboral en Níger Amassoma es un factor de mucho impacto dentro de las organizaciones, es una fuerza que genera cambio o una barrera definitiva para ello, trabajar para obtener un mejor buen clima laboral dentro de la organización genera apego. Las organizaciones deben de mejorar las condiciones en cuanto su clima y cultura, ya que estos factores cumplen una importante misión dentro de ellas, cabe resaltar que debemos tener en cuenta sus necesidades para poder ofrecerles un mejor estímulo a la hora de brindar algún incentivo por su trabajo y así obtener los mejores resultados en cuanto a su desempeño laboral.

En el contexto nacional, Porras (2020) señala que en algunos colegios del Perú, en estos últimos años, más aún en tiempos de pandemia, la comunicación y clima organizacional se ha visto afectada considerablemente por el cambio o mejor dicho por la nueva tendencia de trabajo, con esta nueva modalidad se ha perdido mucho la interacción directa con los colaboradores y se ha dejado de lado la comunicación directa de manera personal, trayendo eso como consecuencia un clima laboral desfavorable generando el poco compromiso con la Organización.

Para Ruiz (2019) señala que en algunos hospitales del Perú, en los últimos tiempos se considera al capital humano como una parte fundamental dentro de las organizaciones, al cual se le debe de otorgar un ambiente salomónico, adecuado para que los empleados puedan desenvolverse en sus actividades diarias con mayor gusto, ya que su entorno laboral influye mucho al realizar sus funciones, en esta investigación quisieron comprobar que tan influyente es el ambiente Laboral en cuanto al desempeño laboral de sus empleados, encontrando diferentes temas de mejora en su organización.

La actual investigación se realizará a cabo en la Institución Educativa particular Corpus Christi, que está ubicado entre Jr. Arica y Jr. La Perú, del distrito de Chimbote, provincia del Santa, departamento de Ancash.

La empresa se dedica a brindar educación de manera particular a los grados de nivel inicial, primario, secundario. Se ha observado que el personal está un poco inconforme con las políticas y bonos económicos, por ello hay una cierta incomodidad por parte de los empleados en su centro laboral, lo cual se ve afectado en su desempeño labores, por eso con dicha investigación se quiere saber a detalle la problemática del colaborador y aumentar su clima Laboral para optimizar los resultados a nivel organizacional.

Seguidamente, se establece como problema: General: ¿Cuál es la influencia del clima Laboral en el desempeño del desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022? De igual forma se establecieron los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de la estructura organizacional en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022 ¿Cuál es la influencia de la responsabilidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022 ¿Cuál es la influencia de recompensa en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022 ¿Cuál es la influencia de la identidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022?

Esta investigación posee una justificación teórica: La presente investigación busca definir como el Clima Laboral influye en el desempeño de la organización, se investiga artículos, tesis e informes relacionados con las variables en investigación, de modo que nos permita poder mejorar y entender esa parte tan importante e influyente dentro de las organizaciones.

Así mismo esta investigación cuenta con una justificación práctica, esta investigación va a ayudar a resolver, mejorar, conocerlas necesidades de los empleados y así mismo nos permitirá implementar herramientas y métodos de cambios positivos dentro de la organización, este estudio permitirá saber con detalle las deficiencias que está teniendo la organización de manera interna y como se está viendo afectada en cuanto a los resultados en el desempeño de

los empleados. Esta investigación servirá como alternativa para lagunas organizaciones quienes busquen mejorar el clima laboral de sus empleados.

Justificación metodológica: Se empleará métodos científicos que al realizarlo de acuerdo a las normas se pueden utilizar para otros estudios de investigación.

El objetivo principal del estudio busca determinar la influencia del clima Laboral en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022. Así mismo, los objetivos específicos establecidos fueron los siguientes, Analizar la influencia de la estructura organizacional en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022. Valorar la influencia de la responsabilidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022. Establecer la influencia de recompensa en desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022. Identificar la influencia de la identidad en desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.

Como hipótesis general se estableció existe una influencia significativa entre la influencia del clima Laboral en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.

Así mismo, también las Hipótesis específicas fueron planteadas de la siguiente manera: Existe una influencia significativa de la estructura organizacional en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022. Existe una influencia significativa de la responsabilidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022. Existe una influencia significativa de recompensa en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022. Existe una influencia significativa de la identidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente estudio se presentan los antecedentes internacionales y nacionales, estudios relacionados con las variables Clima Laboral y Desempeño, también presento los enfoques teóricos que sustentan la investigación de las variables en mención, realizados en una institución educativa particular de Chimbote.

En el contexto internacional, Pedraza et al (2020) El objetivo de su estudio fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño organizacional. Se llevó a cabo un estudio metodológico correlacional cuantitativo, se aplicó una encuesta a 58 docentes que prestan servicios en organizaciones de educación superior en México, la investigación permitió identificar la relación positiva entre ambas variables, así mismo el autor concluye que se debe persistir por un ambiente de trabajo positivo para la comodidad y buen desempeño de los trabajadores.

Toapanta et al (2020) mediante su investigación tuvo como objetivo medir el nivel del ambiente laboral y la influencia en el desempeño de los empleados de las instituciones educativas, Colegio Quito, la investigación fue de naturaleza descriptiva – correlacional, diseño no experimental cuantitativo y transversal, se aplicaron 18 encuestas, así mismo se resalta que no se requiere cálculo de la muestra debido al tamaño de su población, se identificó que el ambiente laboral es desfavorable, así como el desempeño laboral también, el autor concluyo: que, es desfavorable el enlace de las variables, la cual deberán mejorar en su gestión organizacional para mejorar su clima Organización y como consecuente tengan mejores resultados por parte de los docentes.

Luqman et al (2019) en su artículo, su objetivo principal fue establecer el efecto del clima organizativo con el desempeño laboral de Educación física para instructores en Pakistán. La investigación metodológica empleada en esta investigación es cuantitativo, se tomaron como muestra a 169 docentes de una población de 294 instructores de la escuela secundario Superior en Khyber, la presente investigación indico que el ambiente de trabajo afecta significativamente en la productividad. Así mismo, el autor concluye que si

mejoramos un Clima organizacional saludable dentro de la empresa incrementa el desempeño. Por ello, esta investigación ayudo a que se tengan en cuenta herramientas para una mejora.

Managheb, et al (2018) en su artículo de estudio, tuvo como objetivo explicar la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño del colaborador educativo de la provincia de Fars, Irán, esta investigación es descriptiva, correlativo se aplicó una encuesta al personal administrativo, siendo un total de 350 personas; sin embargo, se aplicó a su muestra las encuesta siendo 183 personas, se afirmó el enlace de las variables es significativa, el autor concluyo, cuando el entorno de trabajo es positivo, los trabajadores tienen a aumentar su desempeño.

Luqman et al (2018) el objetivo de su estudio fue examinar el efecto del Clima Organizacional en el desempeño de los docentes, para ello se aplicó el método cuantitativo, en donde se desarrolló y aplicaron 169 encuestas a los docentes de Educación Física en Pakistán, la investigación permitió identificar que el ambiente del trabajo tiene una influencia significativa en el desempeño laboral, llegando el autor a la conclusión de que los Instructores se sienten cómodos en un ambiente positivo y saludable, trayendo consecuencia la mejora constante de su desempeño laboral.

En el contexto nacional Bonifacio (2021) su objetivo fue determinar la influencia del clima laboral en la gestión educativa, el estudio tiene como ruta transversal y correlacional, se aplicó encuesta a una muestra de 380 docentes, dicha institución, así mismo se llegó a la conclusión de que el liderazgo es fundamental para aumentar el clima y como consecuente mejore el desempeño de los docentes.

Oliver (2021) el objetivo de su estudio fue establecer la relación que hay entre las variables, su enfoque fue cuantitativo y diseño correlacional causal, no experimental, se encuestó únicamente a la muestra, siendo 80 los trabajadores encuestados, se concluyó que la influencia es directa entre las variables.

Cubas (2019) su objetivo fue determinar la relación del clima laboral con el desempeño laboral, así mismo busca mejorar la calidad de educativa para esta institución. La investigación se desarrolló bajo una ruta descriptiva e inferencial,

se aplicó una encuesta a 39 docentes de diferentes carreras profesionales del instituto cuya muestra quedo únicamente conformada por 21 encuestas, dicho esto, se concluyó que entre las variables hay una relación significativa entre las variables.

Rivera (2019) tuvo como objetivo principal en su investigación mostrar la relación de las variables Clima laboral y Desempeño de docentes, la investigación es tipo descriptivo cuantitativo, se aplicó una encuesta a 85 docentes, se concluyó, que es significativa e importante la relación, considerando también realizar un proyecto para mejorar el ambiente laboral y poder tener como resultados un mejor desempeño en los docentes.

La investigación de Pajuelo (2018) tiene como objetivo principal de su estudio saber la relación del Clima laboral con el desempeño. Este estudio es correlacional, descriptivo de corte transversal no experimental. Se aplicaron 62 encuestas, concluyendo que, se halló entre ambas variables en estudio, una relación positiva.

A continuación, se presentan los argumentos de los enfoques teóricos que sustentan el presente estudio, relacionada con las variables Clima Laboral y el desempeño laboral, siendo objeto de estudio de la presente investigación. El clima Laboral, son las cualidades del entorno o del ambiente de trabajo, en donde todas las experiencias son recepcionadas por el trabajador, así mismo tienen una influencia muy significativa e importante en el desempeño del personal. (Chiavenato 2000). Así mismo, podemos definirla como un campo o ambiente que investiga o estudia la conducta de los trabajadores con el objetivo de aplicar conocimientos y mejorar la eficiencia. (Robbins 2004). Para Hasan et all (2020) el ambiente de trabajo es la condición física del entorno laboral.

Así mismo el ambiente de trabajo no es más que la condición del entorno donde los empleados desempeñan sus labores, es el lugar, escenario y ambiente donde los empleados desarrollan funciones, experiencias, en base a sus conocimientos, adicional a ello, es el espacio en donde todos interactúan, cabe resaltar que intercambian entre toda la organización diferentes costumbres, culturas, pensamientos y valores.

Las dimensiones de las variables son: La Estructura Organizacional, es la primera dimensión del Clima Laboral, hace como referencia la existencia de una jerarquía dentro de una organización, en donde nos proyecta y ayuda a tener definidos los puestos o áreas y sobre todo las funciones dentro de la organización, la estructura organizacional ayuda a tener claro como opera y como está organizada. (Brume 2019). Así mismo, la estructura organizacional es eficiente y eficaz cuando es de ayuda a los trabajadores para lograr los objetivos definidos de las organizaciones, haciendo uso de recursos y costos mínimos (Chiavenato 2002). Veile et all (2019) señala que una estructura organizacional se basa en diagramas para introducir jerarquías industriales y tomar decisiones de forma descentralizada.

Cabe mencionar que es la estructuración de las áreas internas de la organización que permite tener una idea clara de cómo está organizado la empresa en cuanto a sus diferentes áreas internas, permite también tener claro los cargos, niveles, funciones dentro de la compañía, además ayuda a definir bien nuestros deberes y saber a quién y o a donde dirigirnos en casos especiales se requiera.

La responsabilidad es la segunda dimensión del Clima Laboral, define la responsabilidad como obligación en la organización por parte de gerencia, ya que en esta área se toma acciones que conllevan a mejoras para la organización, velando por los intereses y objetivos institucionales (Chiavenato 2007). Para Robbins (2008) indica que la responsabilidad empresarial implica diferentes actividades, que se les asigna y distribuye a los empleados de la empresa para el desarrollando de sus actividades y eso conlleva a cumplir con las normas o políticas establecidas por la organización. McGrath et all (2018) La responsabilidad la define como el acto de asumir las consecuencias de nuestros actos. También es el compromiso de hacer las cosas que sabemos debemos hacer, es la condición de asumir tareas, funciones, obligaciones sin que nadie no los esté imponiendo, la responsabilidad no es nada más que la conducta del individuo frente a sus tareas domésticas y laborales el cual lo hace ser un trabajador consciente.



Para Chiavenato (2002) define como recompensas organizacionales todo aquello que refuerza el compromiso y desempeño, logrando con ello aumentar el trabajo en equipo y se destacan de manera eficiente, dando valor a la organización. Para Silver (2021) la recompensa es un impulso para mejorar el comportamiento del individuo.

Es el estímulo que se le otorga al trabajador dentro de la empresa para un mejor desenvolvimiento, es el valor agregado que como empresa brindamos a nuestro personal para una mejor experiencia dentro de la organización, cabe mencionar que las recompensas es una motivación muy influyente e inteligente por parte de la compañía para un mejor resultado por parte de sus empleados.

La siguiente dimensión es la identidad, para Lopez et al (2020) es la sensación de sentirse involucrado con los objetivos corporativos, es importante y significativo que los trabajadores se sientan parte importante para un mejor desempeño dentro de la organización, así mismo las organizaciones deben ayudar con el desarrollo tanto profesional como personal de sus colaboradores para consolidar y sentirse más comprometidos con la organización, la identidad de un trabajador dentro de una organización no es más que el resultado de un sobreesfuerzo constante de la organización para Con sus empleados, ya que es un trabajo constante de autoevaluación y capacitaciones que permite seguir creando vínculos (Herrarte 2015). Para Brown (2021) La identidad es múltiple, fluida y rara vez completamente coherente; se construye en las relaciones. Además de ello la identidad es, sentirse parte de algo o alguien, es la sensación de ser o formar parte de algo al grado de sentirse muy involucrados con ello, como consecuente el sentirse de esa manera vuelve al individuo más leal y comprometido, ya que es una fuerte sensación lo que conecta a la persona con aquello que lo hace sentir identificado y valorado.

Seguidamente, se presentan elementos teóricos con relación a la segunda variable, el desempeño de los empleados. Para Chiavenato (2007) la influencia de la recompensa determina un mejor rendimiento laboral, se ve reflejado un mayor esfuerzo y compromiso por parte de los empleados, evidenciando una relación significativa, en estos casos, el desempeño y esfuerzo laboral también implica las habilidades y capacidades con las que cuenta el trabajador.

A su vez, son observadas y dirigidas para una meta en conjunto para la organización, en donde el trabajador manifiesta su capacidad y voluntad de asumirla, siempre y cuando el contexto sea positivo para desarrollar sus habilidades y puedan cumplir los objetivos organizacionales (Pedraza, 2010). Además el desempeño laboral es el resultado de las actividades de los trabajadores que brindan a la organización, es el buen o mal desarrollando dentro de la empresa a la hora de realizar sus funciones, cabe resaltar que también lo definen como la cualidad de trabajo que cada trabajador tiene para con la compañía.

Para medir la variable de desempeño de los empleados surge una primera dimensión haciendo referencia a la eficiencia. Para Chiavenato (2004) la eficiencia es la utilización de los recursos disponibles, en donde se debe utilizar los recursos de manera apropiada y medida sin afectar el logro de objetivos, así como también para Rohrs (2022) rendimiento máximo en el logro de objetivos usando recursos necesarios. Además es la competencia de hacer y lograr las metas y objetivos en tiempos inesperados a lo que se proyectaba en primera instancia, es hacer que las cosas pasen en tiempos o periodos cortos sin que las metas pierdan su calidad o importancia, es conseguir hacer se cumplan los objetivos con el recurso y tiempo mínimo y posible.

En la dimensión siguiente, Chiavenato (2004) indica que la eficacia es el logro de resultados y objetivos, en este caso menciona que este es la medida de resultados, así mismo para Rohrs (2022) implica reducir recursos innecesarios para alcanzar las metas y objetivos. Así mismo la eficacia es realizar los objetivos y tareas en el tiempo establecido sin importar los recursos con los que se cuente y tengan a la hora de trabajar por alcanzar la meta, es más, es cumplir con lo que se requiere en el tiempo estimado.

Como última dimensión, nuestra variable en investigación hace mención a la Capacitación. Para Chiavenato (2001). La formación del personal interno, es un proceso que debe realizarse de manera continua, ello ayuda mejorar el rendimiento del personal y ayuda alcanzar con éxito los objetivos corporativos.

Para Shawkat (2022) la enseñanza y preparación y mejora de las habilidades y conocimientos de uno o más personas, mejorar la capacidad y productividad. La capacitación es brindar conocimiento a los individuos, brindar nuevos talentos y habilidades con la finalidad de sumar al desarrollo de habilidades y competencias de los trabajadores, potenciarlos para un mejor rendimiento laboral, esto trae como consecuencia un mejor desarrollo para la empresa ya que contaría con personal capacitado para sus diferentes áreas.

### **III. METODOLOGÍA**

En el presente capítulo se explica aspectos relacionados con el recorrido metodológico de la investigación que busco precisar la influencia entre Clima Laboral con el desempeño laboral del centro educativo particular Corpus Christi Chimbote, se busca diferentes técnicas y procedimientos así mismo dar respuesta a los problemas planteados.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación:**

##### **3.1.1 tipo de investigación**

El estudio es tipo aplicada, para Hernández et al (2010) este tipo de investigación tuvo como finalidad darnos a conocer avances en cuanto a la investigación que venimos realizando en la Institución Educativa Particular Corpus Christi. En relación con el enfoque es de tipo cuantitativa, según Flores (2019) en esta investigación se reunirá datos e información del contexto, con la finalidad de recoger las hipótesis generadas.

##### **3.1.2 Diseño de la investigación:**

Con base a Hernández et al. (2006) establece que su diseño es no experimental, ya que en esta investigación se tomaran datos, información y no se manipulan las variables, a su vez es descriptiva y correlacional, transversal, porque se caracteriza el problema estudiado, así mismo se busca la influencia de las variables y como se desarrollan en un único contexto.

#### **3.2. Variables y operacionalización:**

##### **Variable 1: Clima Laboral**

**Definición conceptual:** Cualidades del entorno o ambiente laboral, en donde todas las experiencias son recepcionadas por el trabajador, así mismo tienen

una influencia muy significativa e importante en el desempeño del personal. (Chiavenato 2000).

**Definición operacional:** El clima Laboral se medirá mediante una herramienta de tipo cuestionario, elaborado a base de las dimensiones: Puesto laboral, estructura organizacional, responsabilidad, recompensa, identidad y sus respectivos indicadores.

**Indicadores:**

Puesto laboral:

Satisfacción

**Estructura Organizacional:**

Favorece la solución de problemas laborales rápidamente.

Estimula la ágil comunicación con los mandos de la empresa

**Responsabilidad:**

Autonomía para la realización de las labores.

**Recompensa:**

Los aspectos económicos

Las posibilidades de ascenso

Los colaboradores son recompensados

**Identidad**

Permite sentirse de los objetivos empresariales

Genera el sentimiento de sentirse parte de un grupo

**Escala de medición:** Puede ser nominal, ordinal, porque se trabajara con base en números.

**Desempeño de los Empleados**

**Definición conceptual:** Según Chiavenato (2007) el valor de la retribución por parte de la empresa influyen en el personal, esta determinan el esfuerzo y compromiso que el colaborador esté dispuesto a realizar, hay un vínculo significativo de beneficio y costo, en estos casos, el desempeño y esfuerzo laboral también implica las habilidades y capacidades con las que cuente el colaborador.

**Definición operacional:** La variable Desempeño de los Empleados se determinó con un instrumento de tipo cuestionario, trabajado con las dimensiones: Eficiencia, eficacia, capacitación e indicadores.

**Indicadores:**

**Eficiencia:**

Presupuesto mensual asignado a cada área en soles.

**Eficacia:**

Productos Logrados:

Cumplimiento de metas

Alcanza los resultados Proyectados

**Capacitación:**

Aumentar la productividad del trabajador

**Escala de medición:** Puede ser nominal, ordinal, porque se trabajara basándonos en números.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Alejandro Rojas (2017) indica que la población es la cantidad total del fenómeno en investigación, donde todas poseen características en común, la cual se estudia e investiga para obtener datos. En este estudio se conformó la población por 30 trabajadores. Teniendo en cuenta el tamaño de la población se trabajará con la totalidad.

Criterios de inclusión: A los trabajadores activos al momento del estudio

Criterios de exclusión: trabajadores que se encuentren de vacaciones o con permisos.

#### **3.3.2 Muestra**

El siguiente estudio es de muestra censal no probabilística, por tanto se consideró la población total, 30 trabajadores de la institución educativa privada de Corpus Christi. En este sentido, Ramírez (1997) define la muestra censal, como la investigación de todas las unidades a investigar. Por tanto, el estudio de la población se denomina censal porque representa un todo y muestra a la vez.

### **3.3.3 Muestreo**

En el siguiente estudio el muestreo es no probabilístico por conveniencia, se trabajó con una muestra censal, técnica donde la muestra de la población se selecciona convenientemente, teniendo accesos a datos, información exclusivamente por y para el investigador.

Unidad de análisis: un trabajador.

#### **Muestra:**

Subconjunto de información que se obtienen de un determinado lugar, esta debe estar conformado por una cantidad numerada de observaciones que identifican adecuadamente el global de la información. López (2019). En este estudio se aplicó una muestra censal no probabilístico y se tomará en consideración a la población total, que consta de 30 colaboradores que son parte de la Institución Educativa Particular Corpus Christi.

#### **Muestreo:**

El muestreo del siguiente estudio es no probabilístico por conveniencia, muestra censal, es una técnica donde la muestra a seleccionar se selecciona convenientemente de la población, teniendo accesos a datos, información exclusivamente por y para el investigador. Guillermo Westreicher (2021)

**Unidad de análisis:** cada uno de los empleados.

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

En la presente investigación se uso como instrumento para recopilación de información una encuesta, consto de 37 preguntas, que nos permitio obtener información detallada de nuestros indicadores y dimensiones dadas, se trabajará con los métodos Likert y Delphi. Para Salas (2020) la encuesta es la herramienta que se aplicó en el estudio para obtener información detallada y precisa. Utilizaré esta herramienta para que me permita tener información detallada de la investigación. Para Story (2019) La encuesta proporciona información sobre actitudes, prácticas, conocimiento.

Para Salas (2020) el cuestionario es la herramienta que se edifica para recopilar datos. Mcleod (2018) es un instrumento de investigación en donde se plantean preguntas con el único fin de obtener datos de los encuestados, se pueden realizar de varias formas, presencial, virtual, por llamada. Además, para cada variable se utilizaron instrumentos de post grado, Clima Laboral y

desempeño de los empleados, el cual se adaptó de la tesis: La influencia del Clima Laboral en el desempeño del personal Administrativo de la municipalidad distrital de la Esperanza – Provincia de Trujillo – La Libertad – (2019), por Anderson Leiner Cedeño Mendoza (2020).

**Formulario 1:** Cuestionario de clima Laboral

**Nombre del autor:** Kevin Junior Vásquez Saavedra

**Ítem:** 27

**Objetivo:** Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores

**Duración:** sin límite

**Formulario 2:** Cuestionario de Desempeño laboral

**Nombre del autor:** Néstor Pizarro Tafur

**Ítem:** 13

**Objetivo:** Determinar la relación del clima laboral y desempeño laboral del servicio asistencial en los trabajadores

**Duración:** sin límite

**Nombre del autor:** Giancarlo Flores Conde

**Ítem:** 4

**Objetivo:** Determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y el desempeño Laboral de los trabajadores

**Validez**

Según Hernández (2014) señala que generalmente se refiere al grado en que una herramienta mida con precisión la variable.

**Confiabilidad**

Para Hernández et all (2012), Es la fiabilidad de una herramienta de medida, que se define por diferentes métodos, refiriendose al grado en que se aplica al mismo sujeto, y la aplicación repetida a un mismo sujeto produce los mismos resultados”.

### **3.5. Procedimientos**

La viabilidad de la presente, la autorizo la dirección de la Institución Educativa Particular Corpus Christi. Después de ello se procederá aplicar las herramientas de investigación que pasaron por la validación y confiabilidad, ya que se cogió como referencia de una investigación de postgrado de la misma

casa de estudios, luego se procederá aplicar una encuesta de manera presencial de forma individual, por lo que al finalizar de aplicar dicha encuesta recogeremos la información que se ingresara a Excel y seguidamente se ingresara a un software estadístico llamado SPSS, así mismo podemos determinar la influencia de las variables y aclaración de las hipótesis, para posterior a ello poder establecer la discusión, conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La información obtenida de la investigación, se aplicó con el análisis descriptivo y se utilizó Microsoft Excel, luego se coordinó pertinente para aplicar el cuestionario. La muestra a encuestar ha sido seleccionada por conveniencia del investigador, después de eso los datos obtenidos se pasaran debidamente al SPSS, con la finalidad de obtener gráficas, análisis de datos, se trabajara con una muestra menor a 50 por ello será bajo la modalidad de Shapiro – Wilk, esto ayudara a reconocer si tenemos una distribución normal, de esto va a depender el coeficiente de correlación.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este estudio se respeta las ediciones literarias de diferentes autores, por ello es que se están considerando en la investigación las citas y referencias bibliográficas, basados en las normas APA 7.<sup>a</sup> edición, así mismo se toma en cuenta la resolución de código de ética y estructura de la universidad Cesar Vallejo 2020, considerando, ética en la pluralidad, ´por ello, el resguardo a las personas involucradas en el desarrollo del cuestionario y es de total libertad a que el autor participe y tenga derecho a estar informado.

## **IV. RESULTADOS**

Este capítulo presenta resultados obtenidos con el uso de los instrumentos. Que buscaron resolver la influencia del clima laboral en el desempeño de los empleados en una empresa del rubro educación ubicado en la ciudad de Chimbote en el periodo 2022, los mismos que fueron analizados mediante la estadística descriptiva y la inferencial.



#### 4.1. Estadística descriptiva

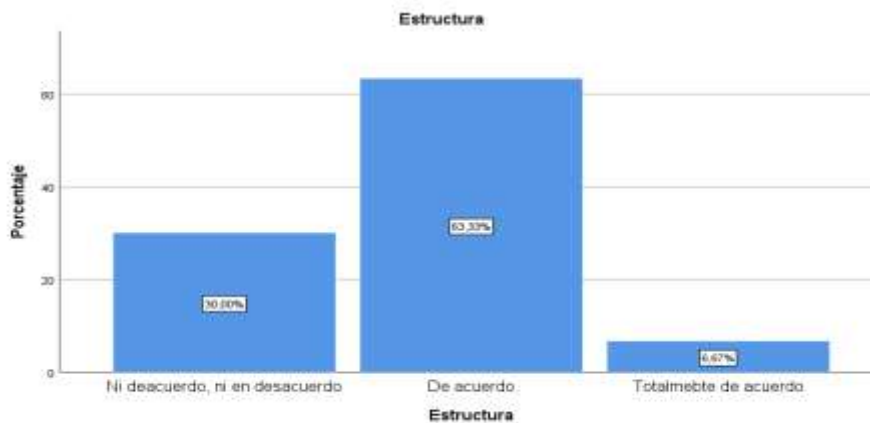
Tabla 1

#### Dimensión Estructura Organizacional

		Estructura			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	30,0	30,0	30,0
	De acuerdo	19	63,3	63,3	93,3
	Totalmente de acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 1

#### Dimensión Planificación



**Interpretación:** En la tabla y figura 1 se observa datos con relación a la dimensión, estructura organizacional, el 63.3 % de los encuestados indica estar de acuerdo con el diseño organizacional de la institución, mientras el 30% manifiesta que no está bien definida, precisando no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo para el 6,67% indican tener claramente definido el diseño de la organización.

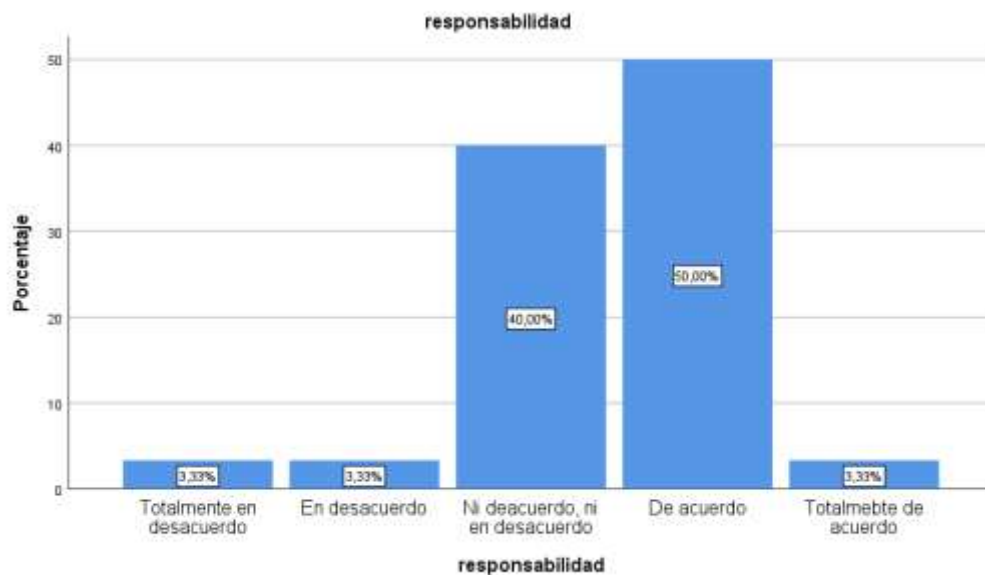
**Tabla 2**

**Dimensión Responsabilidad:**

		Responsabilidad		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje		
	Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	1	3,3	3,3	6,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	40,0	40,0	46,7
	De acuerdo	15	50,0	50,0	96,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 2**

**Dimensión Responsabilidad:**



**Interpretación:** En la tabla y figura 2 se evidencia los resultados obtenidos relacionados con la dimensión responsabilidad, para el 50 % de los encuestados indico estar de acuerdo con asumir sus deberes sin presión, mientras que para el 40% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, para el 3,33% indico estar totalmente de acuerdo con las tareas asignadas, mientras otro 3,33% indico estar en desacuerdo, asimismo para un 3,33% estableció estar totalmente en desacuerdo categóricamente con la responsabilidad asumida.

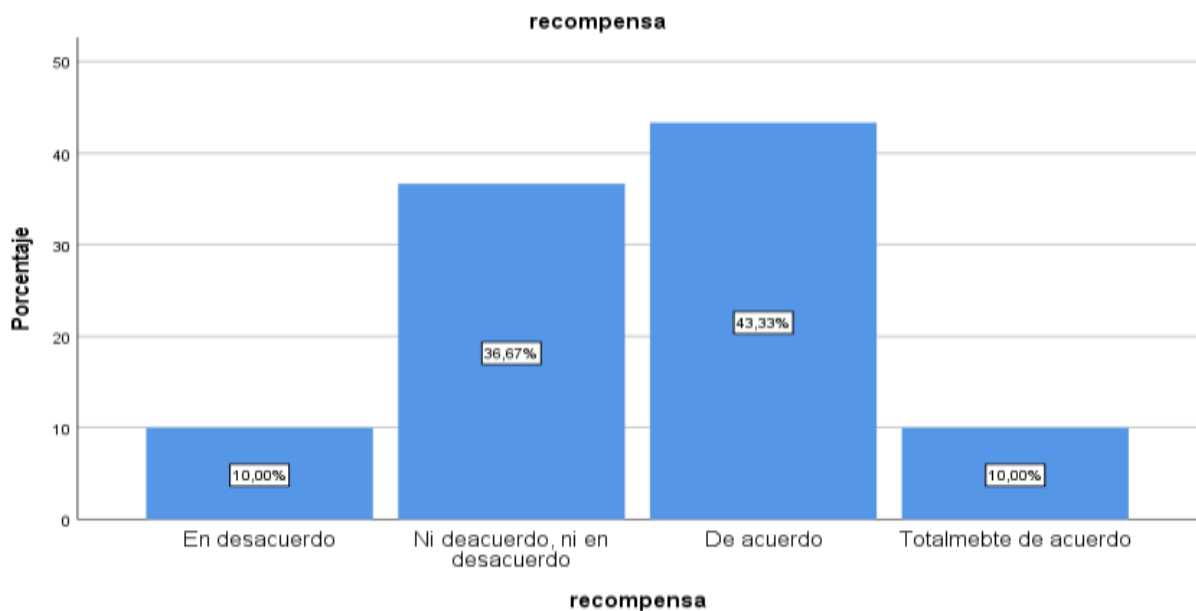
**Tabla 3**

**Dimensión Recompensa**

		Recompensa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	36,7	36,7	46,7
	De acuerdo	13	43,3	43,3	90,0
	Totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 3**

**Dimensión Recompensa**



**Interpretación:** En la tabla y figura 3 se evidencia los resultados obtenidos relacionados con la dimensión recompensa, el 43,33% de los encuestados estuvo de acuerdo en que existe un sistema de prueba de promoción en la organización, el 36,67% de los encuestados ni estuvo de acuerdo ni objetó, y el 10% estuvo en desacuerdo. Mientras tanto, el 10% dijo estar totalmente de acuerdo con las recompensas e incentivos.

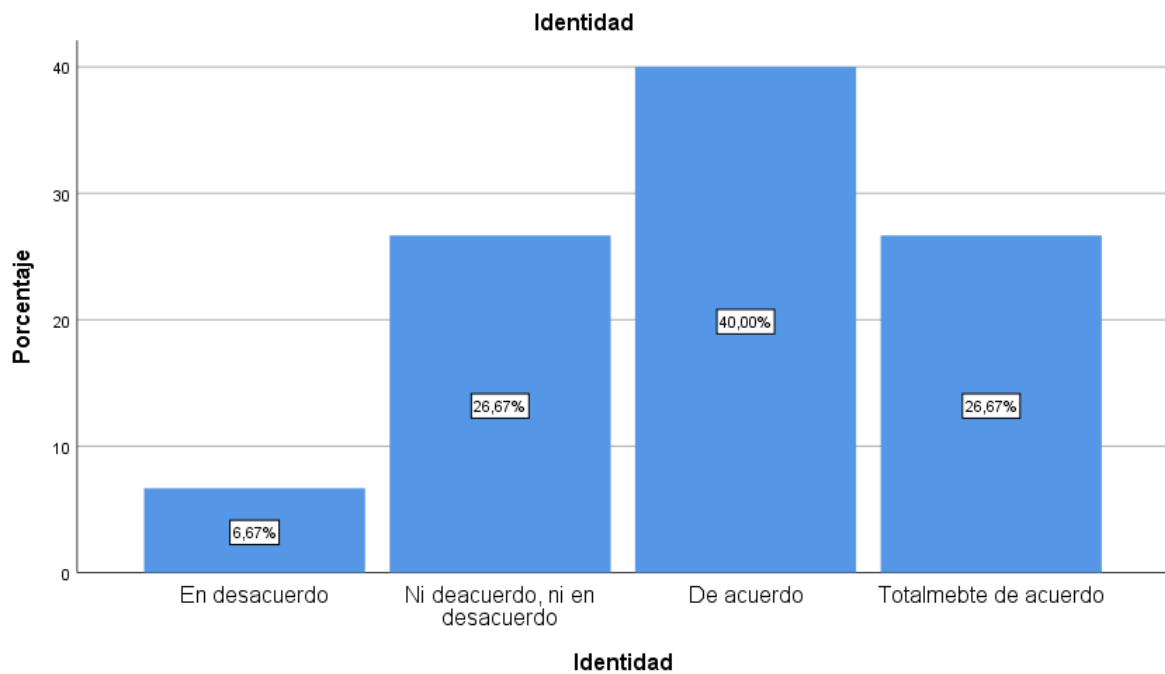
**Tabla 4**

**Variable Identidad**

		Identidad		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	En desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	26,7	26,7	33,3
	De acuerdo	12	40,0	40,0	73,3
	Totalmente de acuerdo	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 4**

**Dimensión identidad**



**Interpretación:** En la tabla y figura 4 se evidencia los resultados obtenidos relacionados con la dimensión identidad, para el 40% de los encuestados indico estar de acuerdo con pertenecer y ser parte de la empresa, para el 26,67 % expreso que no está ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras que otro 26,67% dijo estar totalmente de acuerdo con ser parte del equipo de trabajo, por otro lado, un 10% dijo estar en desacuerdo, indicando que no se sentía identificado.

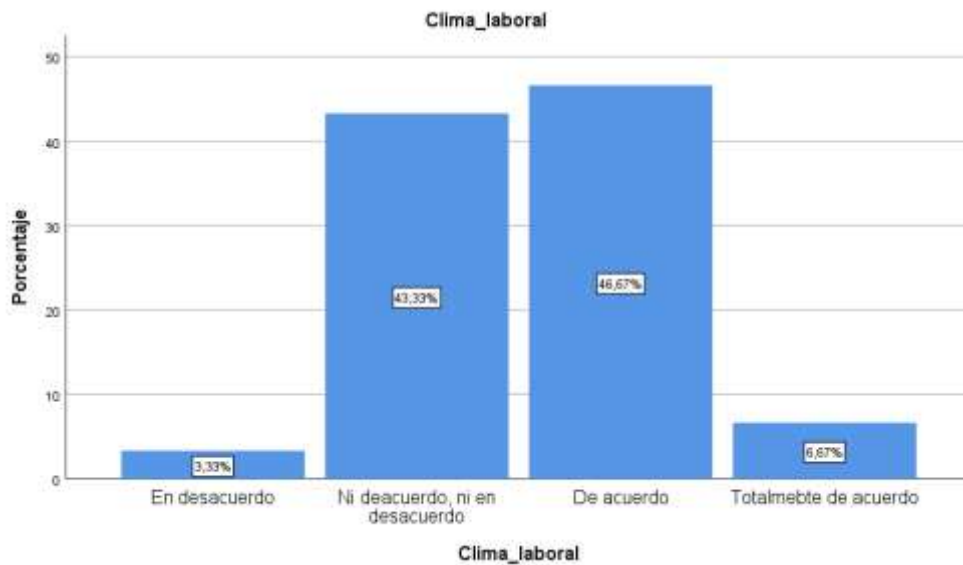
**Tabla 5**

**Variable Clima Laboral**

		<b>Clima laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	43,3	43,3	46,7
	De acuerdo	14	46,7	46,7	93,3
	Totalmente de acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 5**

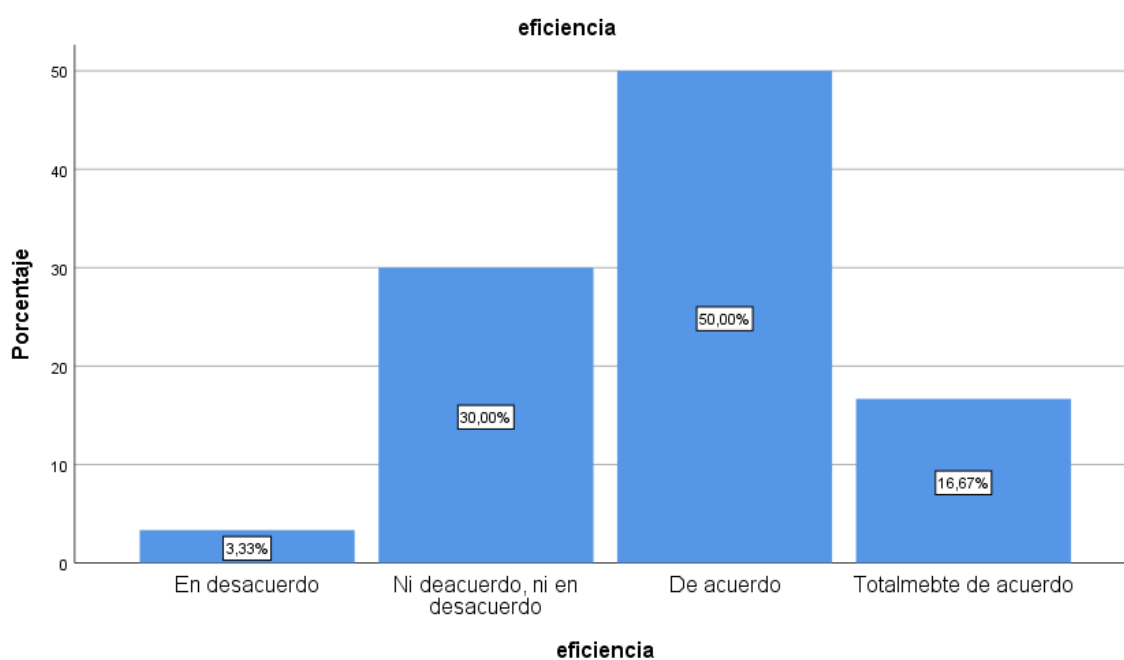
**Variable Clima Laboral**



**Interpretación:** La tabla y figura 5, presentan los resultados obtenidos relacionados con la variable Clima laboral, los encuestados manifestaron en un 46,67% estar de acuerdo en el desarrollo de diversas oportunidades profesionales que la institución promueve, el 43,33% indicó que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que para el 6,67% manifestó estar totalmente de acuerdo con el clima organizacional, mientras tanto para el 3,33% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

**Tabla 6****Dimensión Eficiencia**

		<b>Eficiencia</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	30,0	30,0	33,3
	De acuerdo	15	50,0	50,0	83,3
	Totalmente de acuerdo	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 6****Dimensión Eficiencia**

**Interpretación:** La tabla y figura 6, presentan los resultados obtenidos relacionados con la dimensión eficiencia, Los encuestados indicaron que el 50% indico estar de acuerdo en realizar las actividades en el tiempo estipulado, el 30% indico que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que para el 16,67% manifestó estar totalmente de acuerdo con la eficiencia y el 3,33% manifestó que está en desacuerdo, ya que esto no sucede siempre.

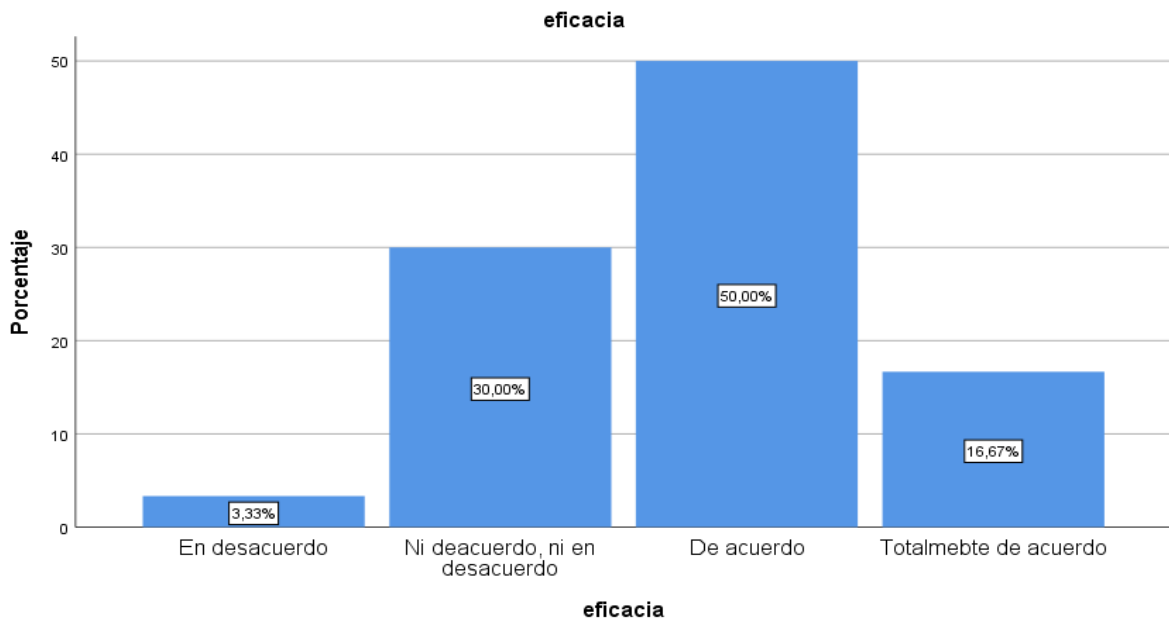
**Tabla 7**

**Variable Eficacia**

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	30,0	30,0	33,3
	De acuerdo	15	50,0	50,0	83,3
	Totalmente de acuerdo	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 7**

**Dimensión Eficacia**



**Interpretación:** La tabla y figura 7, presentan los resultados obtenidos relacionados con la dimensión, eficacia, El 50% de los encuestados dijo estar de acuerdo con la eficacia con la que desempeñan sus funciones, el 30% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 16,67% estuvo totalmente de acuerdo con la eficiencia de su desarrollo de actividades, y el mismo 3,33% dijo que no lo estaría.

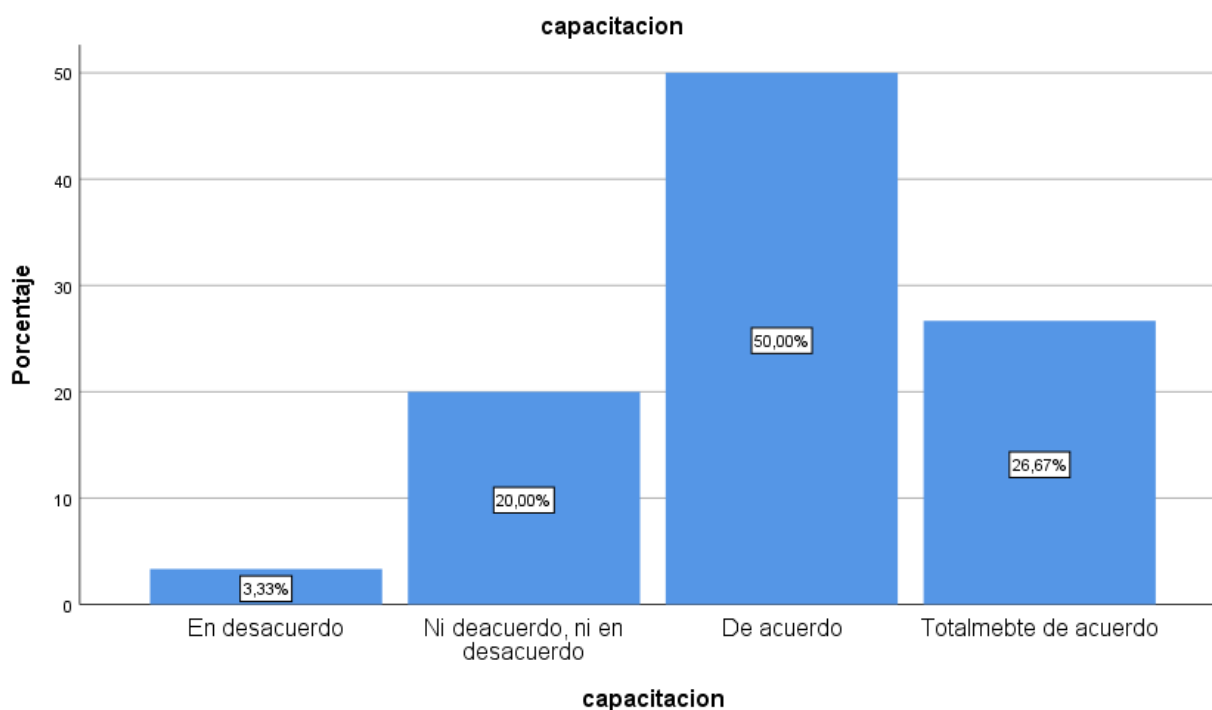
**Tabla 8**

**Variable capacitación**

		<b>Capacitación</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	20,0	20,0	23,3
	De acuerdo	15	50,0	50,0	73,3
	Totalmente de acuerdo	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 8**

**Dimensión Capacitación**



**Interpretación:** La tabla y figura 8, presentan los resultados obtenidos relacionados con la dimensión capacitación, los encuestados manifestaron en un 50% estar de acuerdo con las habilidades del personal para integrarse y ejecutar nuevas actividades, el 26,67% indico estar totalmente de acuerdo, por tanto, para el 20% indico sentirse ni de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo el 3,33% indico estar en desacuerdo, ya que no siempre sucede.



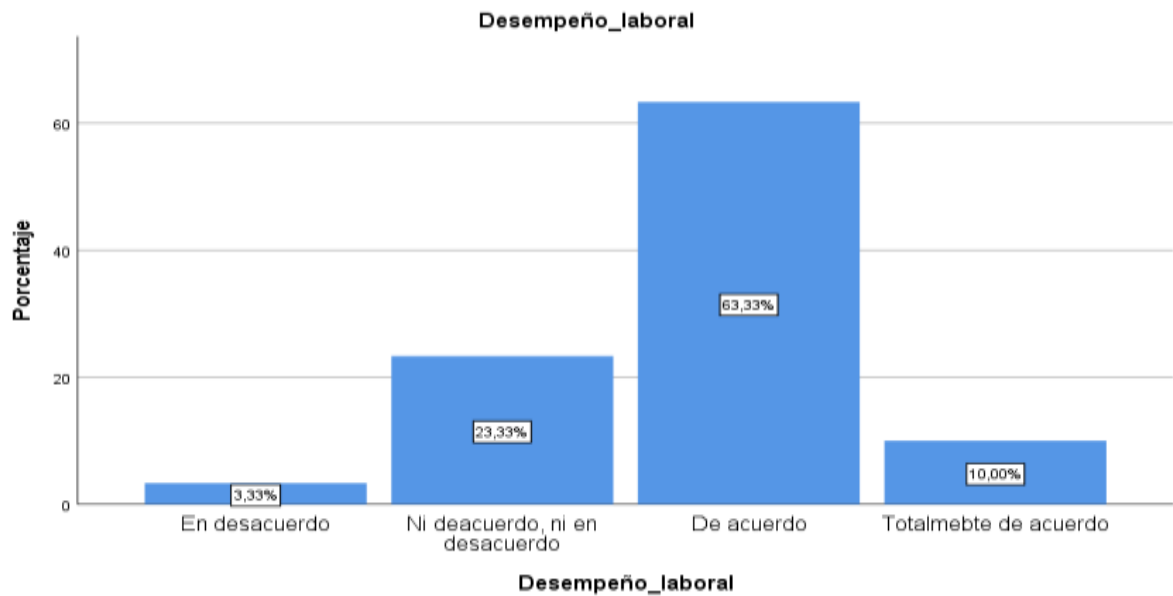
**Tabla 9**

**Variable Desempeño Laboral**

		<b>Desempeño laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	23,3	23,3	26,7
	De acuerdo	19	63,3	63,3	90,0
	Totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 9**

**Variable Desempeño Laboral**



**Interpretación:** La tabla y figura 8, presentan los resultados obtenidos relacionados con la variable Desempeño laboral, el 63,33% de los encuestados dijo estar de acuerdo con el nivel de desempeño en la empresa, el 23,33% indico no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que para el 10% manifestó estar totalmente de acuerdo con la realización del trabajo, mientras tanto para el 3,33% manifestó estar en desacuerdo

## 4.2. Estadística Inferencial

### Hipótesis general

H<sub>1</sub>: Existe una influencia significativa entre la influencia del clima Laboral en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una influencia significativa entre la influencia del clima Laboral en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.

**Tabla 10**  
**Correlación de las variables**

		Clima Laboral	Desempeño Laboral
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	,642**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,642**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

**Interpretación:** Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,642 lo que expresa una relación positiva considerable entre las variables Clima Laboral y Desempeño laboral en la institución educativa, Chimbote 2022. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe una influencia significativa de la estructura organizacional en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una influencia significativa de la estructura organizacional en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.

**Tabla 11**

### Correlación de Clima Laboral y estructura Organizacional

			<b>Correlaciones</b>	
			Clima Laboral	Estructura organizacional
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

**Interpretación:** Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,666, lo que expresa una relación positiva considerable entre la variable clima laboral y la dimensión estructura organizacional en la institución educativa de, 2022. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: Existe una influencia significativa de la responsabilidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una influencia significativa de la responsabilidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.

**Tabla 12**  
**Correlación Clima Laboral y responsabilidad**

			Correlaciones	
			Gestión estratégica	Compromiso
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,679
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	118	118
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	118	118

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

**Interpretación:** Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,679, lo que expresa una relación positiva considerable entre la variable clima laboral y la dimensión responsabilidad en la institución educativa en Chimbote, 2022. Además de ello con base en la regla de significancia ( $\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: Existe una influencia significativa de recompensa en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una influencia significativa de recompensa en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.

**Tabla 13**  
**Correlación Clima Laboral y Recompensa**

			Correlaciones	
			Clima Laboral	Recompensa
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Recompensa	Coeficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

**Interpretación:** Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,791, lo que expresa una influencia positiva muy fuerte entre la variable clima laboral y la dimensión recompensa en la institución educativa en Chimbote, 2022. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>1</sub>: Existe una influencia significativa de la identidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una influencia significativa de la identidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.

**Tabla 14**  
**Correlación Clima Laboral y Recompensa**

			Correlaciones	
			Clima Laboral	Identidad
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Identidad	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

**Interpretación:** Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,745, lo que expresa una influencia positiva considerable entre la variable clima laboral y la dimensión identidad en la institución educativa de Chimbote, 2022. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

## v. DISCUSIÓN

Después del análisis descriptivo e inferencial de los datos obtenidos, se obtuvieron los siguientes resultados de acuerdo con el objetivo general de este estudio, a saber, si existe una influencia significativa entre la influencia del clima Laboral en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022. Los trabajadores encuestados indicaron en un 46,67% que la institución en estudio desarrolla y promueve diversas oportunidades para que su personal pueda ascender. En cuanto al variable desempeño laboral, el 63,33% de los encuestados indico estar, de acuerdo, con el desempeño en sus funciones dentro de la institución. Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,642, lo que expresa una relación positiva considerable entre las variables Clima Laboral y Desempeño laboral en la institución educativa, Chimbote 2022. Además de ello, con base en la regla de significancia ( $\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados anteriores coinciden con lo señalado por Luqman et al (2019) señala que el clima laboral saludable, aumenta el trabajo en equipo, el desarrollo profesional, además indica el autor que se debe implementar estrategias y mejora en las decisiones de planificación, que permita una mejora en el rendimiento del personal. De igual forma, Managheb (2018) señala que existe una relación significativa entre las variables, así mismo indica que mientras mayor conocimiento se tenga del clima organizacional, menor serán los conflictos y falta de compromiso con la empresa.

Chiavenato (2000) señala que el clima laboral se define como la calidad del ambiente o medio ambiente de trabajo en el que los empleados adquieren su plena experiencia y así mismo tienen un impacto muy importante y significativo en el desempeño del personal.

En este caso, basándonos en el primer objetivo específico de este estudio, se obtuvieron los siguientes resultados: Existe una influencia significativa de la estructura organizacional en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022. El 63.3 % del personal encuestada indico estar de acuerdo con el diseño organizacional de la institución. Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,666 lo que expresa una relación positiva considerable entre la variable clima laboral y la dimensión estructura organizacional en la institución educativa de, 2022. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados anteriores coinciden con lo investigado por Pedraza et all (2020) señala que debe tenerse en cuenta el monitorear y reportar y establecer una estructura organizacional clara que se comuniquen a los empleados para que entiendan sus roles organizacionales y líneas de autoridad dentro de la empresa, eso solo es posible si la dirección deja clara esa información. Así mismo Pajuelo (2018) señaló en su investigación que la estructura del clima organizacional tiene un impacto con el desempeño en los trabajadores, hace mención que tener una estructuración bien definida ayuda a tener una mejor dirección en cuanto a resolver conflictos en la organización, por ello hace mención el autor que se debe poner énfasis en establecer puestos laborales claros y bien definidos, esto permitirá tener un mejor conocimiento en cuanto al orden jerárquico.

Brume (2019) indica, en su investigación, que la existencia de una jerarquía en una organización nos proyecta y ayuda a definir un cargo o área, en especial una función en una organización, la estructura organizacional ayuda a esclarecer cómo funciona y como está organizada.



En este caso, con base en el segundo objetivo específico de este estudio, se obtuvieron los siguientes resultados: Existe una influencia significativa de la responsabilidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022. El 50 % de los encuestados indico estar de acuerdo con asumir sus responsabilidades encomendadas sin presión. Con base al coeficiente de Rho de Spearman se determinó un coeficiente de correlación de 0,679 lo que expresa una relación positiva considerable entre la variable clima laboral y la dimensión responsabilidad en la institución educativa en Chimbote, 2022. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

De igual manera, los resultados anteriores coinciden con la investigación de Pedraza et all (2020), que indica que los trabajadores deben tener bien definidas sus funciones y puestos laborales; asimismo, esto ayuda a tener una clara comprensión de sus responsabilidades y de las políticas dentro de la organización. En consecuencia, se recomienda la difusión y socialización de la documentación normativa. Para Cubas (2019) señala en su investigación que debe haber unas obligaciones claras y bien definidas en la organización para que se puedan cumplir los requerimientos encargados. Asimismo, recomienda establecer metas y objetivos personales y organizacionales más definidos para mejorar la calidad del servicio educativo. Robbins (2008) indica que la responsabilidad corporativa significa que los empleados de una organización tienen la tarea y la instrucción de desarrollar diversas actividades en sus funciones y lograr el cumplimiento de las normas o políticas establecidas por la organización.

En concordancia con el tercer objetivo específico de este estudio, se obtuvieron los siguientes resultados: Existe una influencia significativa de recompensa en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote-2022. El 43,33% de los entrevistados estuvo de conformidad en que existe un sistema de evaluación de rendimiento y recompensas en la organización, de esa forma se permite el desarrollo y el ascenso del personal. Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,791 lo que expresa una influencia positiva muy fuerte entre la variable clima laboral y la dimensión recompensa en la institución educativa en Chimbote, 2022. Además de ello, con base en la regla de significancia ( $\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados anteriores coinciden con la investigación de Pedraza et al. (2020) que muestra claramente que la compensación está positivamente relacionada con el desempeño organizacional. Por consiguiente, es vital que los directivos definan de manera clara los puestos de trabajo y objetivos, para tener un rendimiento óptimo, así como también resulta necesario estar constantemente incentivando y motivando al personal. Luqman (2019) afirma que un clima laboral saludable mejora el desempeño de los trabajadores. Por otra parte, recomienda implementar estructuras de comunicación efectivas, sistemas de recompensas, trabajo en equipo, desarrollo profesional, así como estrategias de planificación y toma de decisiones. De acuerdo con Chiavenato (2002), las organizaciones deberían recompensar todo lo que mejora el compromiso y el desempeño, mejorando así el trabajo en equipo y diferenciado efectivamente para crear valor para la organización.

En esta ocasión se obtuvo los siguientes resultados en función al cuarto objetivo específico del presente estudio, que fue: Existe una influencia significativa de la identidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022. El 40% de los encuestados indicó estar de acuerdo con pertenecer y ser parte de la empresa, estos mismos se sienten identificados con la organización. Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,745 lo que expresa una influencia positiva considerable entre la variable clima laboral y la dimensión identidad en la institución educativa de Chimbote, 2022. Además de ello con base en la regla de significancia ( $\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados anteriores coinciden con lo señalado por Pedraza et al (2020) donde señala que el empleado valora mucho el aspecto de sentirte orgulloso de pertenecer a la organización, sentirse parte del equipo de trabajo trae como consecuencia la lealtad a la empresa, posiblemente alineando las metas personales con las organizacionales. Esto es importante porque desarrollar políticas y estrategias que ayudan a fortalecer la identidad de los empleados también fomenta confianza en la organización, lo que trae como consecuente un mejor desempeño laboral. De igual manera, Bonifacio (2021) indica en su estudio que poseer una buena motivación tiene como consecuencia un mejor rendimiento y compromiso con la empresa, lo que hace posible que los empleados se sientan satisfechos e identificados con la organización. El autor recomienda mantener motivado al personal para que así se alcancen los objetivos. López et al (2020) sostiene que es fundamental que los trabajadores perciban que son parte importante para un rendimiento óptimo en la organización, y de la misma forma, las empresas deben brindar oportunidades de desarrollo personal y profesional. Para afianzarse y sentirse más fiel a la organización, la identidad del empleado en la organización no es más que el resultado de las constantes horas extras de la organización.

## VI. CONCLUSIONES

1) Una vez desarrollada la discusión sobre el presente trabajo, se presentan las conclusiones en relación al objetivo general. Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,642, lo que expresa una relación positiva considerable entre las variables Clima Laboral y Desempeño laboral en la institución educativa, Chimbote 2022. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Los resultados confirman una correlación positiva la variable y la dimensión mencionada.

2) Luego de desarrollar la discusión sobre el trabajo actual, se presentan las conclusiones en cuanto al primer objetivo. De acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman, se estableció un coeficiente de correlación de 0,666, lo que expresa una considerable relación positiva entre la variable clima laboral y la dimensión estructura organizacional en la institución educativa de 2022. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Los resultados confirman una relación directa y considerable de la variable y la dimensión.

3) Después de desarrollar la discusión sobre el trabajo actual, se presentan las conclusiones en cuanto al segundo objetivo. Se determinó un coeficiente de correlación de 0,679 mediante el coeficiente de Rho de Spearman, lo que indica una positiva y notable relación entre la variable clima laboral y la dimensión responsabilidad en la institución educativa en Chimbote, 2022. Además, conforme a la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente se confirma una relación positiva de la variable con la dimensión.

4) Tras el desarrollo de la discusión del presente trabajo, se presenta la siguiente conclusión en base al tercer. Se estableció un coeficiente de correlación de 0,791 mediante el coeficiente de Rho de Spearman, lo cual indica una fuerte influencia positiva entre la variable clima laboral y la dimensión recompensa en la institución educativa en Chimbote, 2022. Además

de ello, con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se confirma una relación positiva entre la variable y la dimensión en cuestión.

5) Una vez que se ha desarrollado la discusión del cuarto objetivo, se presenta la conclusión. Se estableció un coeficiente de correlación de 0,745 mediante el coeficiente de Rho de Spearman, lo que indica una influencia positiva considerable entre la variable clima laboral y la dimensión identidad en la institución educativa de Chimbote, 2022. Además, con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente se confirma una relación positiva entre la variable y la dimensión en mención.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la empresa que mejore el Clima Organizacional, implementando programas de calidad de vida en el trabajo, ofreciendo beneficios más inclusivos que satisfagan las necesidades de los empleados, como flexibilidad en su área de trabajo, reconocimiento de sus logros, autonomía en sus puestos, inversión en programas de aprendizaje para su desarrollo personal y profesional, programación de actividades extra laborales que permitan afianzar un mejor vínculo con la empresa. Para ello, antes de implementar el programa de calidad de vida en el trabajo, se deberán realizar acciones estratégicas como aplicar una encuesta que nos permita recopilar información en un primer momento y pueda ser analizada, ya que después de ser implementada se volverá a aplicar una encuesta para comparar resultados y avances con el mejoramiento del clima laboral.

2. Se sugiere mejorar la estructura organizacional para ello se recomienda implementar una cadena de mando, que permita al trabajador tener claro y bien definido a quien hay que dirigirse según acontecimientos específicos, así como también conozcan su lugar, puesto y actividades desde el primer día de integración en la empresa. Para ello Se recomienda disponer de una plataforma en la que se pueda visualizar la cadena de mando y que permita el flujo de las comunicaciones internas. Es esencial incluir a trabajadores de todos

los niveles. Pasando por los directivos, los mandos intermedios, los trabajadores no directivos, los especialistas técnicos y el personal de apoyo como el personal de limpieza y seguridad. Dado que todos son miembros relevantes de la empresa.

3. Se recomienda implantar un enfoque global de la responsabilidad en la empresa desde las rutinas diarias, siendo puntual, teniendo reuniones cortas y productivas, entrevistas personales privadas y empáticas, comunicación continua, eficiente y confiable y muchos más. Al definir de manera clara sus funciones, objetivos y metas, el trabajador será más consciente de sus responsabilidades y podrá aportar de manera más efectiva a la empresa. Al fomentar la responsabilidad global dentro de la compañía, se podrá contar con un equipo de trabajo más comprometido.

4. Se recomienda a la institución que implemente un sistema de recompensas, pensadas en el beneficio y necesidades del trabajador. Estas no deben estar basadas en lo que como empresa crees que funciona o les gustará, sino realmente en lo que ellos como individuos requieren. Debes hacer un sondeo entre los colaboradores para saber qué es lo que a ellos les gustaría recibir o cómo les gustaría que la empresa recompense su buen desempeño. Las recompensas que se podrían implementar serían: El reconocimiento, la entrega de premios, el desarrollo de capacitaciones y cursos, la bonificación económica y los ascensos permitirán tener un personal más motivado y eficiente.

5. Se recomienda a la organización implementar estrategias que ayude a reforzar la identidad del trabajador dentro de la institución, Para ello debe realizarse actividades internas como externas que ayuden afianzar las relaciones entre empleador y empleados, donde puedan concentrarse, asistentes y directivos para intercambiar ideas y pensamientos sobre la empresa, estas pueden ser capacitaciones, reuniones por aniversario, reuniones para implementar estrategias de una mejora en el entorno laboral, eso ayudara a que el trabajador se sienta más involucrado y comprometido. Es necesario tengan en cuenta sus responsabilidades y las acciones que generan se encuentran involucrados con los objetivos estratégicos de la empresa. Así el personal se comprometerá más con los logros de la compañía.

## REFERENCIAS

- Alles Martha (2021) Qué es la capacitación. <https://organosdepalencia.com/biblioteca/articulo/read/215950-que-es-la>
- Artículo de Revisión, Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s2223-25162019000100008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s2223-25162019000100008&script=sci_arttext)
- Asunción Aug. (2021) Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522021000200003](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003)
- Berberoglu Aysen (2018) Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12913-018-3149-z.pdf>
- Bonifacio Carlo, Edith Norma (2021). Bajo su investigación de tesis titulada Clima Organizacional y su influencia en la gestión educativa de las Instituciones de educación básica regular Privada de Lima Este. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b2393152-7aee-4aea-99d9-5181ac477135/content>
- Bonifacio Carlos, Edith norma (2021). Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de Lima Este. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b2393152-7aee-4aea-99d9-5181ac477135/content>
- Br. Cubas Vásquez Wilson (2019) en su tesis titulada El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén – Cajamarca. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas\\_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato (2000) investigación “Puesto de trabajo” <https://acortar.link/8muZah>
- Chiavenato (2007). Artículo “Evaluación del desempeño Humano”. [http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414\\_01.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf?sequence=1)

- Chiavenato Idalberto "Administración de Recursos humanos".[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES  
A.C.[file:///C:/Users/equipo/Downloads/Clima\\_Organizacional\\_Modelo\\_Litwin-Stringer-CIM2020.pdf](file:///C:/Users/equipo/Downloads/Clima_Organizacional_Modelo_Litwin-Stringer-CIM2020.pdf)
- Cubas Vásquez Wilson (2019). El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "04 de junio de 1,821 de Jaén - Cajamarca.[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas\\_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- David Silver, Satinder Singh, Doina Precup, Richard S. Sutton :Reward is enough.<https://acortar.link/yzu4ru>
- Dr. Alejandro Rojas (2017) Investigación e Innovación Metodológica.<http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
- E.E. Díaz López, J.A. Bañuelos Arcos , E.R. Poblano Ojinaga , R. Reyes Valenzuela , J. Alanís Villaseñor (2020) . Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES  
A.C.<https://acortar.link/V021NF>
- Ekpenyong Nkereuwem Stephen, Ekpenyong Alfred Stephen (2016): Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Niger Delta University, Amassoma.<https://core.ac.uk/download/pdf/236306004.pdf>
- Enriquez Bravo Monica, Jorge Calderón-Salazar (2017) Artículo El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador.<file:///C:/Users/equipo/Downloads/77-Texto%20del%20art%C3%ADculo-142-1-10-20170623.PDF>
- Ferrer. J (2013) "Definición de Puesto de trabajo "Edición 06 de Enciclopedia Asigna.[http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6\\_1/37%20PEDRAZA\\_ALVAREZ\\_CRUZ.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6_1/37%20PEDRAZA_ALVAREZ_CRUZ.pdf)
- Guillermo Westreicher (2021) Economipedia "Muestreo".<https://economipedia.com/definiciones/muestreo.html>
- Hernández Sampieri, Roberto\*; Fernández Collado, Carlos\*\* y Baptista Lucio Pilar\*\*\*. (2010) Metodología de la investigación. Quinta edición. México: McGrawHill.[file:///C:/Users/equipo/Downloads/administrador,+Gestor\\_a+d e+la+revista,+1921-5288-1-CE.pdf](file:///C:/Users/equipo/Downloads/administrador,+Gestor_a+d e+la+revista,+1921-5288-1-CE.pdf)



- Idalberto Chiavenato (1999) "Administración de Recursos Humanos". <https://acortar.link/1rwLg>
- José Francisco López 2019 Muestra Estadística. <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
- Juan Martin (2019) Los principios de Fayol y las funciones básicas de la empresa. <https://www.cerem.pe/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>
- Kirsten Rohrs Schmitt Efficiency: What It Means in Economics, the Formula To Measure It (eficiencia). <https://www.investopedia.com/terms/e/efficiency.asp>
- Luqman M.S, Rehman J.U. ACD, Islam Z.U, Khan S.D. (2020). Artículo Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. <file:///C:/Users/equipo/Downloads/1310-Article%20Text-1669-2-10-20200618.pdf>
- Luqman M.S. ABCDE, Rehman J.U. ACD, Islam Z.U. ABD, Khan S.D. C (2019). In his research article Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. <file:///C:/Users/equipo/Downloads/effect-of-organizational-climate-upon-the-job-performance-of-instructors-physical-education.pdf>
- Luqman M.S. ABCDE, Rehman J.U. ACD, Islam Z.U. ABD, Khan S.D. CD (2019). In his research article: Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. <file:///C:/Users/equipo/Downloads/effect-of-organizational-climate-upon-the-job-performance-of-instructors-physical-education.pdf>
- Malagón Sanchez Ana María (2022) la importancia del sistema de compensaciones e incentivos en la motivación de los trabajadores. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4512/131033.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mario Javier Brume González (2019) "Libro Estructura organizacional". <https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- Mcleod (2018) Questionnaire: Definition, Examples, Design and Types. <https://www.simplypsychology.org/questionnaires.html>
- Metodología de la Investigación Hernández Sampieri, Roberto; Fernández-Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar Mc Graw-Hill, México, 2006, 850. <file:///C:/Users/equipo/Downloads/ipalma-rpp12-125-128.pdf>

- Mohammed Wamique Hisam (2018) Dhofar University and Shouvik Sanyal ,  
The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study  
of Faculty Members in Dhofar University.<https://acortar.link/vz3lms>
- Olivera Garay Yuliana (2021). Bajo su investigación titulada Clima  
Organizacional y su influencia en el desempeño Laboral en los  
trabajadores, indican que unos de los factores importantes para el buen  
desempeño laboral en las instituciones es la variable Clima  
Organizacional.[http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522021000200003](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003)
- Pajuelo Basurto Julian Deciderio (2018) En su tesis titulada: Clima  
Organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio  
Honores de San Martin de Porres 2018.<https://acortar.link/Xf1mqV>
- Pajuelo Basurto Julian Deciderio (2018). Clima Organizacional y la gestión del  
desempeño docente en el colegio honores de san Martin de  
Porres, 2018.<https://core.ac.uk/download/pdf/250159495.pdf>
- Pardo Amaya Diana Paola (2017) en su tesis titulada: Clima Laboral y  
Desempeño Docente en el colegio fundación Manuel Aya Fusagasugá  
– Cundinamarca.<https://core.ac.uk/download/pdf/159771934.pdf>
- Pedraza Esperanza, Amaya Glenys, Conde, Mayrene. (2010) Revista de  
Ciencias Sociales Desempeño laboral y estabilidad del personal  
administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del  
Zulia.<https://acortar.link/4XhAp3>
- Pedraza Melo Angelica (2018) Revista Lasallista de Investigación El clima  
organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la  
percepción del capital  
humano.[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-44492018000100090](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090)
- Pedraza Melo, Norma Angélica; Álvarez de León, Lisseth Marlene & Cruz-  
Fuentes, Isaí Rodolfo: La relación del clima organizacional y el  
desempeño laboral en educación  
superior.[http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6\\_1/37%20PEDRAZA\\_ALVAREZ\\_CRUZ.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6_1/37%20PEDRAZA_ALVAREZ_CRUZ.pdf)
- Pedraza, Esperanza\* Amaya, Glenys\*\* Conde, Mayrene Desempeño laboral y  
estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de  
Medicina de la Universidad del  
Zulia.[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Asimismo%2C%20se%20puede%20decir%2C%20el,contexto%20sea%20id%C3%B3neo%20para%20alcanzarlas](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Asimismo%2C%20se%20puede%20decir%2C%20el,contexto%20sea%20id%C3%B3neo%20para%20alcanzarlas).
- Rivera Olivera, Rolando Wenceslao (2019) Clima organizacional y su influencia  
en el desempeño laboral de los docentes del instituto superior de  
educación público “Honorio Delgado Espinoza” durante el  
periodo 2019.<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10738>

- Rivera Olivera, Rolando Wenceslao (2019). En su investigación denominada Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior de Educación Pública "Honorio Delgado Espinoza" durante el periodo 2019. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10738/EDDr1olrw1.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Rohrs Schmitt Kirsten Efficiency: What It Means in Economics, the Formula To Measure It. <https://www.investopedia.com/terms/e/efficiency.asp>
- Ruiz Gómez Nils Ericson (2021) Clima Laboral y su relación con el Desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi - Essalud, Lambayeque - Perú, 2019. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Seyyed Ebrahim Managheb, Parvin Razmjooei, Mohammad Reza Gharbi Jahromi, Marziyeh Hosseini, Mozghan Amirian zadeh (2018): In his research article: Mediating role of organizational silence in the relationship between organizational climate and job performance. <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/567/535>
- Shawkat Jahan (2022) Training. <https://hrmpractice.com/training/>
- Story David A, M.D., F.A.N.Z.C.A., Alan R. Tait, Ph.D (2019) Survey Research <https://acortar.link/hL2Ti0>
- Tarman Bulent (2020) Improving Quality Education through Better Working Conditions of Academic Institutes. <https://www.proquest.com/openview/da59e0a3e6adcc17b9a51bf1c09bcc2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2045987>
- Thompson Ivan (2008). Artículo: Definición de Eficiencia. <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Thompson Ivan (2008). Artículo: Definición de Eficacia. <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>
- Torres Castañeda María Camila, Claudia Carolina Torres Orjuela (2010) capacitación por competencias laborales un logro productivo para la empresa farmacéutica laboratories de Colombia. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9052/tesis383.pdf?sequence=1>
- Valdivia Tasilla María Elena (2018) Trabajo de investigación "la Capacitación en la Gestión del Talento Humano". <https://acortar.link/tPTRxG>

- Valdivia Tasilla María Elena (2018) Trabajo de investigación presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Grado Académico de Bachiller en Administración de Empresas.  
<https://acortar.link/tPTRxG>
- Guevara Aranciaga Elvis Rafael (2018): Redes sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE)  
[file:///C:/Users/equipo/Downloads/55-Otro-232-1-10-20200828%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/equipo/Downloads/55-Otro-232-1-10-20200828%20(6).pdf)
- Pedraza et all (2016): Confiabilidad, validez de criterio y discriminante del Montreal Cognitive Assessment (MoCA) test, en un grupo de adultos de Bogotá. <http://www.scielo.org.co/pdf/amc/v41n4/v41n4a04.pdf>
- Moreno (2017): Que es la validez en una investigación de tesis. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-investigacion.html>
- Rafia Hasan Taheri, Md.Shipon, Miahand Md. Kamaruzzaman. (2020): Impact of Working Environment on job Satisfaction  
<https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/643/362>
- Johannes W. Veile and Daniel Kiel , Julian Marius Müller, Kai-Ingo Voigt (2019) Lessons learned from Industry 4.0 implementation in the German manufacturing industry.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMTM-08-2018-0270/full/pdf>
- Stephen Keith McGrath, Stephen Jonathan Whitty, (2018)," Accountability and responsibility defined" <https://acortar.link/NvYA4P>
- Andrew D Brown (2021) Identities in and around organizations: Towards an identity work perspective  
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726721993910>

## ANEXOS

### Orden de la matriz de Operacionalización.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CLIMA LABORAL	Chiavenato (1999)  Determinación de la calidad de vida en el trabajo, las personas estamos, nos adaptamos continuamente en diferentes situaciones para satisfacer nuestras necesidades.	Se aplicó un cuestionario para operacionalizar la variable, las preguntas van dirigidas a cada uno de los indicadores que corresponden a las cinco dimensiones del Clima Laboral; con la finalidad de determinar la Influencia del Clima Laboral en el Desempeño de los empleados de Centro Educativo Particular Corpus Christi.	Estructura Organizacional	Favorece la solución de los problemas laborales rápidamente.	Ordinal
				Estimula la ágil comunicación con los mandos de la empresa.	
			Responsabilidad	Autonomía para la realización de las labores.	
			Recompensa	Los aspectos económicos	
				Las posibilidades de ascenso	
			Identidad	Permite sentirse parte de los objetivos empresariales.	
Genera el sentimiento de sentirse parte de un grupo.					
DESEMPEÑO LABORAL	Pedraza (2010) Acciones dirigidas hacia una meta, donde los empleados manifiestan, voluntad, capacidad de hacerla, siempre y cuando el contexto sea el adecuado para	Se aplicó un cuestionario para operacionalizar la variable, las preguntas van dirigidas a cada uno de los indicadores que corresponden a las tres dimensiones del Desempeño Laboral, con el	Eficiencia	Presupuesto mensual asignado a cada área en soles.	Ordinal
			Eficacia	Productos Logrados.	
	Cumplimiento de metas.				

	lograrlas.	motivo de determinar su influencia en los empleados de la Institución Educativa Corpus Christi		Alcanza los resultados proyectados.	
			Capacitación	Entrenamiento permanente.	
				Aumentar la productividad del trabajador.	

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la influencia del clima Laboral en el desempeño del desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022?</p> <p><b>Problema Específico:</b> <b>PE1:</b> ¿Cuál es la influencia de la estructura organizacional en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.</p> <p><b>PE2:</b> ¿Cuál es la influencia de la responsabilidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022</p> <p><b>PE3:</b> ¿Cuál es la influencia de recompensa en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los empleados de la I.E.P Corpus christi Chimbote – 2022.</p> <p><b>Objetivo específicos:</b> <b>OE1:</b> Analizar la influencia de la estructura organizacional en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.</p> <p><b>OE2:</b> Valorar la influencia de la responsabilidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe una influencia significativa entre la influencia del clima Laboral en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.</p> <p><b>Hipótesis Especifica:</b> <b>HE1:</b> Existe una influencia significativa de la estructura organizacional en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.</p> <p><b>HE2:</b> Existe una influencia significativa de la responsabilidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.</p>	<p><b>Clima Laboral</b></p>	Estructura organizacional	<p>Favorece la solución de los problemas laborales rápidamente.</p> <p>Estimula la ágil comunicación con los mandos de la empresa.</p>	<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Relacional</p> <p><b>Población:</b> Empleados de un centro educativo</p> <p><b>Muestra:</b> 30 trabajadores</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> cuestionario</p>
				Responsabilidad	Autonomía para la realización de las labores.	
				Recompensa	Los aspectos económicos	
					Las posibilidades de ascenso	
					Los colaboradores son recompensados.	
				Identidad	Permite sentirse parte de los objetivos empresariales.	
					Genera el sentimiento de sentirse parte de un grupo.	

<p><b>PE4:</b> ¿Cuál es la influencia de la identidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022?</p>	<p><b>OE3:</b> Establecer la influencia de recompensa en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.</p> <p><b>OE4:</b> Identificar la influencia de la identidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.</p>	<p><b>HE3:</b> Existe una influencia significativa de recompensa en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.</p> <p><b>HE4:</b> Existe una influencia significativa de la identidad en el desempeño de los empleados de la I.E.P. Corpus Christi Chimbote – 2022.</p>	<p><b>Desempeño Laboral</b></p>	<p>Presupuesto mensual asignado a cada área en soles.</p>
				<p>Eficiencia</p>
				<p>Productos Logrados.</p>
				<p>Cumplimiento de metas.</p>
				<p>Alcanza los resultados proyectados.</p>
				<p>Entrenamiento permanente.</p>
<p>Capacitación</p>	<p>Aumentar la productividad del trabajador.</p>			



Chimbote, 14 de septiembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Chimbote

A través del presente, Amada Li For identificado (a) con  
DNI N° 32865881 representante de la  
empresa/institución Corpas Chirich con el cargo  
de Directora me dirijo a su representada a fin de dar a  
conocer que las siguientes personas:

- a) Antonella Trujillo Díaz  
b) .....

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización  
de su proyecto y posterior tesis titulada Urea, Laboral y su influencia  
Si  No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo  
Si  No

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

Atentamente, **SERVICIOS EDUCATIVOS  
CORPAS CHIRICH S.A.C**

Amada Li For  
DIRECTORA

Amada Li For

Firma y Sello

Nombre y Apellidos AMADA LI FOR

Cargo DIRECTORA

## Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>						
01	¿En esta organización las tareas están claramente definidas?					
02	¿En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas?					
03	¿En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones?					
04	¿Conozco claramente las políticas de esta organización?					
05	¿Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización?					
06	¿En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?					
07	¿El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)?					
08	¿Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación?					
09	¿En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar?					
10	¿Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?					
<b>Dimensión: RESPONSABILIDAD</b>						
11	¿No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces?					

12	¿A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él?					
13	¿Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado?					
14	¿En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo?					
15	¿Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas?					
16	¿En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas?					
17	¿En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades?					
<b>Dimensión: RECOMPENSA</b>						
18	¿En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?					
19	¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?					
20	¿Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?					
21	¿ En esta organización hay muchísima crítica?					
22	¿En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?					
23	¿Cuándo cometo un error me sancionan?					
<b>Dimensión: IDENTIDAD</b>						
24	¿Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización?					
25	¿Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien?					
26	¿Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización?					
27	¿En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses?					

## Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>Ítems</b>		<b>Alternativas de respuestas</b>				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: EFICIENCIA</b>						
28	¿Con qué frecuencia hace uso de documentos de gestión tales como MOF, ROF, MAPRO, TUPA, POI, PEI y otros?					
29	¿Usted cree que en el ambiente donde labora permite desarrollar sus iniciativas?					
30	¿Las obligaciones laborales asignadas a su cargo las realiza en el tiempo establecido?					
<b>Dimensión: EFICACIA</b>						
31	¿Recorre a sus compañeros a fin de resolver dificultades presentadas en su área de trabajo?					
32	¿Presenta dificultades para el inicio de sus labores, al llegar a su puesto de trabajo?					
33	¿Se hace cargo de manera responsable de las acciones que debe realizar por la naturaleza de su trabajo?					
34	¿Siente que con los colegas de trabajo existe compromiso para realizar trabajos excelentes?					
35	¿Evidencia trabajo equipo a fin de cumplir con los objetivos y metas establecidas?					
<b>Dimensión: CAPACITACION</b>						
36	¿Considera la habilidad del colaborador para integrarse con otros y ejecutar un trabajo?					
37	¿Considera la disposición del colaborador hacia su oficina y su política de trabajo?					

## Ficha técnica del instrumento para medir la variable 1

**Nombre del Instrumento** Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una entidad financiera de Chimbote 2022

---

<b>Autor</b>	Vásquez Saavedra, Kevin Junior
<b>Lugar</b>	Chimbote
<b>Fecha de aplicación</b>	febrero 2022
<b>Objetivo</b>	Determinar la relación entre el clima Organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de una financiera de Chimbote
<b>Numero de ítems</b>	27 interrogantes con respuestas tipo escala de Likert. Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), De acuerdo (3), Muy de acuerdo (4)
<b>Administrado a</b>	trabajadores de una financiera Chimbote
<b>Tiempo</b>	20 minutos
<b>Margen de error</b>	5%
<b>Observaciones</b>	Los resultados arrojaron que existe una relación moderada significativa $Rho = .426$ p

## Ficha técnica del instrumento para medir la variable 2

**Nombre del Instrumento** Clima laboral del servicio asistencial y desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas–2018

---

<b>Autor</b>	Pizarro Tafur Néstor
<b>Lugar</b>	Chiclayo
<b>Fecha de aplicación</b>	Abril 2019
<b>Objetivo</b>	Determinar la relación del Clima laboral y desempeño laboral del servicio asistencial en los trabajadores del Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas – 2018.
<b>Numero de ítems</b>	8 interrogantes con respuestas tipo escala de Likert. Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5)
<b>Administrado a</b>	Personal Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas
<b>Tiempo</b>	20 minutos
<b>Margen de error</b>	5%
<b>Observaciones</b>	Existe una relación directa entre el clima laboral y el desempeño

## Ficha técnica del instrumento para medir la variable 2

**Nombre del Instrumento** El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, 2018

---

<b>Autor</b>	Flores Conde Giancarlo Zenón
<b>Lugar</b>	Tacna
<b>Fecha de aplicación</b>	Julio 2018
<b>Objetivo</b>	Determinar la correlación que existe entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.
<b>Numero de ítems</b>	2 interrogantes con respuestas tipo escala de Likert. Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5)
<b>Administrado a</b>	Personal Municipalidad Distrital de Ite - Tacna
<b>Tiempo</b>	20 minutos
<b>Margen de error</b>	5%
<b>Observaciones</b>	Fue calculada utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach siendo el resultado 0,844 en el cuestionario de Clima Organizacional y 0,732 en el cuestionario de desempeño laboral.

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	37

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	27

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,272	30	,000	,822	30	,000
desempeño laboral	,352	30	,000	,794	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, KERWIN JOSE CHAVEZ VERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Laboral y su influencia en el desempeño de los empleados de la Institución Educativa particular Corpus Cristi Chimbote – 2022", cuyo autor es ESPINOZA DIAZ ANTONELLA MILUSKA LADY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 17 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
KERWIN JOSE CHAVEZ VERA <b>CARNET EXT.:</b> 003058624 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 17- 01-2023 19:07:04

Código documento Trilce: TRI - 0522147