



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima institucional y su relación con el desempeño laboral en una
escuela superior de formación artística de Piura, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Bautista Lachira, Greisy Rosy (orcid.org/0009-0001-2665-8711)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (orcid.org/0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios y a todas aquellas personas que me apoyaron a lo largo de mi carrera:

A mis padres, Santos Bautista López y Graciela Lachira León, quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y alentado en mi formación personal y académica.

A mis hermanas Shirley y Diana, quienes me han apoyado en todo momento.

Agradecimiento

A Dios, por darme la oportunidad de vivir muchas experiencias de las cuales aprendí mucho, por ser mi guía y fortaleza en este camino para salir adelante y no decaer.

A mis padres, que se preocuparon por mi bienestar y educación brindándome su apoyo en todo momento para lograr mis metas propuestas.

A mis hermanas Shirley y Diana; que, junto a mis padres, apoyaron para seguir adelante en mi formación.

A mis profesores de la Universidad César Vallejo, por todo su apoyo, enseñanza y disposición.

A esta prestigiosa universidad la cual me abrió sus puertas preparándome para un futuro competitivo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables, operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento.....	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	48
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Siente que el ambiente físico donde labora es adecuado	21
Tabla 2	Prueba de chi-cuadrado	21
Tabla 3	Se siente comprometido a cabalidad con su institución	22
Tabla 4	Prueba de chi-cuadrado	22
Tabla 5	El director brinda apoyo para superar los obstáculos.....	23
Tabla 6	Prueba de chi-cuadrado	23
Tabla 7	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	24
Tabla 8	Prueba de chi-cuadrado	24
Tabla 9	Comunicación que existe entre los trabajadores es cordial.....	25
Tabla 10	Prueba de chi-cuadrado	25
Tabla 11	El director se interesa por sus trabajadores	26
Tabla 12	Prueba de chi-cuadrado	26
Tabla 13	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo	27
Tabla 14	Prueba de chi-cuadrado	27
Tabla 15	Los trabajadores cooperan con su labor en el crecimiento de la institución	28
Tabla 16	Prueba de chi-cuadrado	28
Tabla 17	Existe una relación adecuada entre el personal docente y administrativo	29
Tabla 18	Prueba de chi-cuadrado	29
Tabla 19	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones	30
Tabla 20	Prueba de chi-cuadrado	30
Tabla 21	Recibe capacitación constante para realizar su trabajo	31
Tabla 22	Prueba de chi-cuadrado	31
Tabla 23	El director hace reconocimiento por los logros obtenidos de los trabajadores	32
Tabla 24	Prueba de chi-cuadrado	32
Tabla 25	Las responsabilidades del cargo están claramente definidas	33
Tabla 26	Prueba de chi-cuadrado	33

Tabla 27	Existen desacuerdos entre los trabajadores.....	34
Tabla 28	Prueba de chi-cuadrado	34
Tabla 29	Existe cultura organizacional dentro de su institución	35
Tabla 30	Prueba de chi-cuadrado	35
Tabla 31	Siente satisfacción por la labor que realiza	36
Tabla 32	Prueba de chi-cuadrado	36
Tabla 33	Cuenta con las condiciones laborales para desempeñar su trabajo	37
Tabla 34	Prueba de chi-cuadrado	37
Tabla 35	Si siente que la enseñanza que recibe en esta institución es adecuada.....	38
Tabla 36	Prueba de chi-cuadrado	38
Tabla 37	Si se respetan los horarios de clase establecidos con los docentes	39
Tabla 38	Prueba de chi-cuadrado	39
Tabla 39	Si se promueve la investigación utilizando la tecnología	40
Tabla 40	Prueba de chi-cuadrado	40
Tabla 41	Si se siente motivado e incentivado por los docentes	41
Tabla 42	Prueba de chi-cuadrado	41
Tabla 43	Si siente que los docentes están plenamente identificados con su institución	42
Tabla 44	Pruebas de chi-cuadrado	42
Tabla 45	Si la capacitación que reciben los docentes se pone en práctica	43
Tabla 46	Prueba de chi-cuadrado	43
Tabla 47	Si el personal administrativo demuestra interés por dar lo mejor	44
Tabla 48	Prueba de chi-cuadrado	44
Tabla 49	Si el personal administrativo brinda un servicio y orientación adecuado.....	45
Tabla 50	Prueba de chi-cuadrado	45
Tabla 51	Si el personal docente, administrativo y alumnos se reúnen	46
Tabla 52	Prueba de chi-cuadrado	46
Tabla 53	Compromiso con la institución con el crecimiento y desarrollo	47
Tabla 54	Compromiso con la institución con el crecimiento y desarrollo	47

Resumen

La investigación tiene como objetivo determinar el clima institucional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de una escuela superior de formación artística pública de Piura. Se tomó como variable independiente el clima institucional donde se implementó el instrumento de recopilación de datos el cuestionario y como variable dependiente se encuentra el desempeño laboral del personal docente y administrativo, para la cual se empleó un instrumento de elaboración propia. La muestra estuvo conformada por 21 trabajadores entre personal docente y administrativo y 80 alumnos de la especialidad de profesor en educación artística y artista profesional. Los resultados demuestran que, si existe relación entre el clima institucional y el desempeño laboral el cual está muy ligado a la función y liderazgo que tiene el director en la institución, ya que sobre el recae toda responsabilidad para hacer que la escuela superior de formación artística pública de Piura marche de la mejor manera posible y el personal logre desarrollar un buen desempeño laboral. Se concluye en que se ha comprobado a través de esta investigación que el clima institucional si tiene relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo

Palabras clave: Clima institucional, desempeño laboral, liderazgo.

Abstract

The objective of the research is to determine the institutional climate and its relationship with the work performance of the teaching and administrative staff of a public artistic training higher school in Piura. The institutional climate where the questionnaire data collection instrument was implemented was taken as an independent variable, and the labor performance of the teaching and administrative staff was the dependent variable, for which an instrument of their own elaboration was used. The sample consisted of 21 workers between teaching and administrative staff and 80 students of the specialty of teacher in artistic education and professional artist. The results show that, if there is a relationship between the institutional climate and job performance, which is closely linked to the role and leadership that the director has in the institution, since all responsibility falls on him to make the higher school of artistic training public of Piura marches in the best possible way and the personnel manages to develop a good work performance. It is concluded that it has been verified through this investigation that the institutional climate is related to the work performance of teaching and administrative staff.

Keywords: Institutional climate, job performance, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas de manera constante tienden a adaptarse para poder hacerle frente a los cambios del entorno que lo rodea, esto con la finalidad de seguir vigentes en el entorno empresarial.

De igual manera con la transición mundial, están obligadas a desarrollar capacidades superiores, si es que quieren seguir ofreciendo productos y/o servicios con altos niveles de calidad.

El rápido desarrollo de la sociedad moderna, el estado consumista y el entorno de rápida evolución se enfrentan cada vez más a fuertes demandas que aceleran el ritmo de vida de los individuos. El desempeño laboral tiende a perjudicar de manera considerable día tras día al empleado, provocando así, que su forma de comportarse no vaya acorde a querer alcanzar los objetivos trazados en la organización; cuando realmente es originado por el clima institucional.

Para ello, se espera que la organización esté en óptimas condiciones desde el interior. La satisfacción de los empleados incide en el desempeño laboral de la organización, esto se ve reflejado en las habilidades de comunicación interpersonal, el sentido de la responsabilidad, la cooperación y la promoción de la realización de los objetivos organizacionales, todo lo ya mencionado tendrá un impacto de la productividad de la empresa.

Resultando este ser el motivo principal para centrarnos en todo lo relacionado al clima institucional, problemática que afecta de manera directa al desempeño laboral de todos los trabajadores de la entidad.

La escuela superior de formación artística fue creada el 17 de setiembre del año 1951, por aquel entonces realizaban sus actividades en el colegio San Miguel debido a contar con un establecimiento de su propiedad, manteniéndose en la misma condición de errante durante muchos años más, tuvo como principal propósito la formación de músicos profesionales. Con el pasar de los años, la Escuela ha tenido

logros significativos, siendo uno de ellos la obtención de un local moderno ubicado en la calle Libertad N° 324, y por otro lado también, la aprobación del rango universitario el cual resulta de ser mucho beneficio tanto para sus estudiantes como para sus egresados.

Se aprecia que pese a cada uno de los logros obtenidos con el pasar de los años, el clima institucional no es el apropiado, esto debido a que las labores de un grupo de empleados no se cumplen de manera eficiente y además, las relaciones laborales son distorsionadas, dando origen a problemas que no hacen más que generar hostilidad entre los mismos, todo esto se ve reflejado en el bajo nivel de desempeño laboral presentado.

Se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional con el desempeño laboral del personal docente y administrativo en una escuela superior de formación artística de Piura, 2020?; Mientras que los problemas específicos: ¿Cuál es la situación actual del clima institucional entre el personal docente y administrativo de la institución estudiada?; ¿Cuál es el grado de identificación del personal docente y administrativo de la institución estudiada?; ¿Cuáles son las condiciones laborales del personal docente y administrativo de la institución estudiada?; ¿Qué nivel de calidad en el servicio educativo reciben los alumnos por parte del personal docente y administrativo de la institución estudiada?; ¿Cuál es el nivel de comunicación del personal docente y administrativo de la institución estudiada?; ¿Es posible plantear propuestas que orienten la mejora del clima institucional en la institución estudiada?.

La presente investigación se justifica en la medida que vemos cómo se relaciona el clima institucional con el desempeño laboral del personal tanto docente como administrativo de la institución estudiada.

Su alcance también incluye brindar asesoría técnica musical, participar en eventos nacionales, organizar eventos culturales, celebrar convenios de intercambio, otorgar becas a los estudiantes más meritorios y cualquier actividad que contribuya a

la conservación, restauración y propagación de nuestro patrimonio artístico musical tanto en el país como en el exterior.

El resultado de este estudio será de utilidad porque brindará información al personal de la institución estudiada para ayudar a la institución a mejorar su clima institucional, de modo que esto a su vez, se vea reflejado en el desempeño de los trabajadores.

Siendo el objetivo general: Determinar el clima institucional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo en una escuela superior de formación artística de Piura, 2020. Mientras que los objetivos específicos: Determinar la situación actual del clima institucional entre el personal docente y administrativo de la institución estudiada; Conocer el grado de identificación del personal docente y administrativo de la institución estudiada; Determinar las condiciones laborales del personal docente y administrativo de la institución estudiada; Determinar el nivel de calidad en el servicio educativo que reciben los alumnos por parte del personal docente y administrativo de la institución estudiada; Determinar el nivel de comunicación del personal docente y administrativo de la institución estudiada.

.En cuanto a la hipótesis general: Existe relación directa entre clima institucional y desempeño laboral del personal, tanto docente como administrativo en una escuela superior de formación artística de Piura, 2020. Mientras las hipótesis específicas: La situación actual del clima institucional del personal docente y administrativo Existe relación directa entre clima institucional y desempeño laboral del personal, tanto docente como administrativo en una escuela superior de formación artística de Piura, es adverso; El grado de identificación del personal docente y administrativo de la institución estudiada es poco significativa; Las condiciones laborales del personal docente y administrativo de la institución estudiada son óptimas; El nivel de calidad en el servicio educativo recibe los alumnos por parte del personal docente y administrativo de la institución estudiada es regular; El nivel de comunicación del personal docente y administrativo de la institución estudiada es adecuado; El aporte de las propuestas para que el clima institucional se eleve es beneficioso para la institución.

II. MARCO TEÓRICO

Quezada y Sandoval (2009) en su tesis la cual tuvo como fin determinar la situación de los factores de dicho clima en la municipalidad en mención. El presente estudio demuestra que la cultura organizacional es un factor importante porque determina el nivel de eficacia, eficiencia y productividad de una empresa; hay políticas, reglamentos administrativos en conflicto; no hay un enfoque real en la capacitación e innovación.

Ayala y Fiestas (2010) *cuyo* estudio muestra que, entre los principales hallazgos descritos en el estudio, vemos una consistencia en la fijación de objetivos, el marco teórico, el uso de muestras y las contradicciones que dan una imagen clara de la situación de la empresa.

Vargas y Sánchez (2010) *cuya* investigación fue ejecutada con el fin de plantear potenciales mejorías en la forma de liderar y el clima organizacional y también, con el de identificar la relación entre ambas variables de suma importancia. A través de esta se ha comprobado lo indispensable que resulta ser la fundación de un área para supervisar a los factores, así como también, a los tipos de liderazgos destacados.

Valencia y Villena (2009) *cuya* investigación tiene como fin determinar un diagnóstico del clima organizacional que se presenta en la oficina del personal de la Municipalidad ya mencionada y la incidencia que tiene en el desempeño laboral de los trabajadores, haciendo énfasis en cuales serían los factores para optimizar en esta. La investigación es de tipo sustantiva y descriptiva, debido a que se inserta al primer nivel de investigación en busca de analizar un contexto en específico. El estudio reveló insuficiencia de recursos materiales para el trabajo, insatisfacción con el trabajo y falta de un clima organizacional adecuado.

Navarro y Pasache (2010) *cuya* investigación tuvo el propósito de la investigación fue determinar la relación entre las variables. El proyecto será útil tanto a los dueños como a los trabajadores del recinto comprender el nivel de satisfacción

de los empleados con el trabajo y el clima laboral en su ambiente físico de trabajo, los sentimientos y necesidades que experimentan.

Pelaes (2010) cuyo estudio tuvo como fin identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente. El principal hallazgo reveló la correspondencia entre dos variables, No se evidencio correlación entre la asignación de recursos y la satisfacción del cliente en la empresa ya mencionada.

Multhauptff (2012) en su estudio evidenció que debido al bajo nivel de remuneración, la falta de motivación en el ambiente de trabajo y la falta de autonomía de los empleados que laboran en él, la autonomía en la toma de decisiones y solución de problemas, los conflictos frecuentes entre los integrantes de la entidad bancaria crean un contexto de trabajo enfrentado, crean insatisfacción con el trabajo, así como el estrés en el trabajo crea renuencia y limitado compromiso para realizar las tareas (síndrome de burnout), continuas quejas de los clientes tanto internos como externos y a la ausencia de cultura de trabajo en grupo, los empleados del BCP Cuzco hacían su trabajo con conciencia y no parecían preocuparse por otras labores, lo que no ayudaba a que las relaciones interpersonales fueran más fluidas, por lo que la eficiencia y eficacia en general no eran satisfactorias, lo que finalmente afectaba el ambiente de trabajo y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Rodríguez et al. (2009) cuyo estudio busca verificar si existe correspondencia específica entre ambas variables y si es que o el clima organizacional o la satisfacción laboral son reveladores significativos del rendimiento y la ampliación de su definición. De tipo transversal correlacional. De acuerdo con la dimensión de desempeño, solo el clima puede predecir notablemente la manera de actuar y el estado personal de los empleados, y solo la satisfacción puede predecir notablemente el desempeño y la productividad.

Marroquín y Pérez (2011). El clima organizacional contribuye a la optimización del desempeño de una organización e incide positivamente en los resultados laborales de los colaboradores, cargos en los que se sienten completamente identificados e

integrados a la estructura organizacional. Los datos recolectados en el estudio abarcan diversos factores como la organización, el sistema de incentivos, el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los diferentes socios comerciales. Para realizar este estudio, se empleó un enfoque cuantitativo para pasar por evaluación varios procesos y actividades en los establecimientos de comida rápida seleccionados. En resumen, el clima organizacional de los trabajadores de restaurante es favorable a la institución, y las actividades definidas en sus funciones son favorables a su rendimiento en el trabajo.

Al respecto Brunet (2004) nos dice que en la definición de clima organizacional se esconde una mezcla de pensamientos que se separan en dos categorías distintas, estas son: La escuela Gestalt y, por otro lado, la escuela funcionalista.

En relación con la escuela funcionalista, tanto la manera de pensar como el actuar de un individuo se originan a raíz del contexto que lo rodea y la adaptación de este va a depender de sus cualidades para realizar dicho proceso (Alles, 2016). Es prudente enseñar que la escuela gestaltista alega que una persona se adecua a su medio dado que no tiene alguna otra alternativa que pueda asumir, por otro lado, los funcionalistas tienen diferencias particulares en esta parte, afirmando que las personas y el entorno laboral están interconectados y participan en la configuración de su clima.

Entonces, dicho lo anterior, podemos afirmar que tanto la escuela gestaltista como la funcionalista están fundamentadas en el estudio del clima organizacional, teniendo como un factor común el grado de equilibrio obtenido en la organización que laboran por medio de las personas.

Los individuos tienen la necesidad de informarse acerca del medio laboral que les rodea, esto con la finalidad de entender las conductas de la empresa de modo que se pueda obtener un balance adecuado con lo que les rodea, como, por ejemplo: Si una persona nota discordia en el ambiente de trabajo, tiende a comportarse de manera defensiva de modo que busque encontrar ese balance con el contexto que lo rodea (Álvarez, 1996).

Navarro y García (2007) comentan en cuanto a las variables intermediarias, reflejan la realidad de la orientación interna de la empresa y su rigor en la metodología institucional; estos incluyen: actitud, comunicación, motivación, toma de decisiones, etc. Las variables finales obtenidas del contenido obtenido previamente tienen un impacto significativo en la productividad, los ingresos y la pérdida de la organización.

Las variables mediadoras como la actitud, la comunicación, la motivación y la toma de decisiones reflejan la realidad de la orientación interna de una empresa y la rigidez de su metodología institucional (Amorós, 2007).

En lo que concierne a las variables mediadoras, están reflejan la realidad de la orientación interna de una empresa y la rigidez en la metodología institucional; los ejemplos pueden factores claves de éxito en una organización como por ejemplo la actitud, comunicación, motivación y toma de decisiones (Blum y Naylor, 1990; Cabrera, 2015).

Si se tiene como finalidad lograr una mejor comprensión acerca de la noción de clima organizacional resulta fundamental mencionar principios referentes sobre el mismo (Castillo, 2012).

Hace referencia a las particularidades del ambiente laboral, las cuales llegan a ser asimiladas directa o indirectamente por los empleados que realizan sus funciones en el mismo entorno.

Trae consigo consecuencias como resultado en el actuar de las personas en su centro de trabajo.

Es una variable intermedia entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Aunque estas peculiaridades organizativas persisten a pesar del paso de los años, existen diferencias entre distintas organizaciones y entre distintos departamentos dentro de una misma empresa (De Shon, 2013).

Está compuesto por las personas, dando origen a un sistema dependiente sumamente dinámico en conjunto a las peculiaridades institucionales.

La manera en que se perciben y responden las preguntas sobre el clima organizacional está determinada por varios factores, incluidos elementos de liderazgo y prácticas de gestión (tipo de supervisión: autocrática, participativa, entre otros). Algunos factores tienen relación con los sistemas formales y las estructuras organizativas (sistemas de comunicación, dependencias, promoción, remuneración, entre otros.). Otras variables son consecuencia de la manera de comportarse en el ambiente de trabajo (apoyo social, sistema de incentivos, interacción con otros miembros, entre otros) (Ivancevich et al., 2016).

La manera en cómo perciben y dan soluciones sobre los temas que profundizan acerca del clima organizacional. Se presenta “como una serie de sentimientos buenos o malos con los que el subordinado imagina el desarrollo del trabajo y determina su actitud frente al mismo (Landolfi, 2010). Esta, está determinada por la clase de trabajo asignado y por los factores que conforman el ambiente de trabajo, tales como: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizacional, etc. Según estos autores, definen la satisfacción laboral como una sensación de placer o dolor que cambia con la manera de pensar, así como también, objetivos e intenciones de comportamiento: estas situaciones resultan ser beneficiosas para los gerentes, ya que los ayudan prever las consecuencias de las tareas encomendadas en el comportamiento futuro (Chiavenato, 2001; Palma, 2014).

Una relación agradable, la prosperidad de la sociedad educativa, la apreciación Institucional como un lugar incondicional, convincente y preventivo frente a los peligros psicosociales, un movimiento eficaz de la entidad (Robbins, 2017).

La cultura está determinada por los componentes de la entidad, por lo tanto, el clima organizacional incide de manera directa en la misma, debido a la percepción de la organización, tratando de establecer los patrones generales de comportamiento ya mencionados, creando la cultura, incide de manera directa en las actitudes,

sentimientos y emociones de los miembros formando el clima organizacional. (Psicología Organizacional, 2011)

La cultura organizacional puede entenderse como un elemento fundamental en la manera de actuar de los trabajadores que se desempeñan en una determinada organización, ya que fortalece los siguientes puntos: Niveles de productividad, eficacia, calidad, diferenciación, innovación y capacidad de adaptación (Tyson y Jackson, 2017).

La cultura organizacional se considera base esencial en todas las empresas debido a que debe conocer todos los movimientos de la institución, logrando así, hacerla competitiva sin dejar de lado el fomento de un buen clima organizacional (Sum, 2015).

La organización en el desarrollo actual del rendimiento del recurso humano y el clima laboral establecen factores que muestran la capacidad e incapacidad que presenta el colaborador las cuales pueden incrementar, acortar sus niveles de productividad o manifestar satisfacción (Sánchez, 2014).

Por consecuencia, el clima laboral está definiendo los tipos de conflictos que se originan en una organización y los cuales, pueden facilitar o dificultar, el desarrollo orientado en la producción de los colaboradores y el procedimiento organizacional en general (Downey et al., 2012).

Se asocian completamente la cultura y el clima, debido a que la primera se antepone a la segunda, actuando como base o soporte siendo la cultura el componente primordial del clima, no obstante, cuando la cultura tiende a ser mucho más sólida, el clima, por consecuencia, también es más inconsistente (Conger y Kanungo, 1988).

La rotación y el ausentismo son variables afectadas por inconvenientes en la organización, convirtiéndose de esta manera, en una alerta donde existe un clima laboral no adecuado (Brunet, 2007).

Según los autores de diversos estudios de clima organizacional, están íntimamente relacionados con ciertos aspectos básicos del análisis de clima y se señalan como variables de evaluación y medición. Con respecto al tema, estas variables son principalmente las que se han estudiado (Camacho, 2019):

La comunicación, motivación, propósito, recompensas, conflicto, estructura, liderazgo, capacitación, satisfacción, objetivos, cultura.

Evidentemente el realizar investigaciones acerca del clima laboral, resulta ser una herramienta práctica que permite valorar y medir las conductas de los trabajadores en una institución.

Chiavenato (2013), define al liderazgo de la siguiente manera: La facultad de influenciar en el individuo para que realicen su trabajo de manera apasionada y facultativamente, de modo que se puedan alcanzar las metas propuestas en equipo. En base a lo ya mencionado se suponen cuatro capacidades: 1) Empleo de poder (soberanía que de manera formal es encomendada por la organización) de forma sensata, 2) Entendimiento entre personas con diferentes motivaciones en diferentes etapas y condiciones, 3) Motivación para lograr las metas propuestas y 4) Desempeñarse facilitando un espacio de solución e impulso de las motivaciones.

El correcto liderazgo resulta ser definitivo si se quiere obtener proyectos primordiales para la índole organizacional, la innovación y el ejercicio interno de las instituciones.

Es importante recalcar que el liderazgo no se define como una facultad directa, sino más bien como una característica particular en cimentación sólida y que se pronuncia en ejercicios concretos y en ambientes determinados; focalizando el desempeño del liderazgo en una representación de nexo horizontal, conservando un clima laboral placentero dentro de la institución, el cual resulta ser fundamental para una correcta administración de la institución, demostrando la capacidad para lograr gratos resultados (Chiavenato, 2009).

Murillo (2005), lo llaman liderazgo compartido, donde todos los demás en la empresa están comprometidos con una misión y visión comunes.

Morán (2008), nos dice que es necesario trazar una perspectiva, en donde el patrocinio global trascienda tanto del entendimiento como del condicional personal. Asimismo, capacitar a terceros de manera que puedan tomar decisiones con una actuación descentralizada y participativa, también con la finalidad de que “otros” se formen líderes y desenvuelvan sus capacidades; impulsando un hecho relación líder-liderados.

El liderazgo tiene que ver con el desempeño del gerente, al ser considerado el líder por magnificencia en una determinada institución, es preciso mencionar la preexistencia estructural organizacional, en la cual se utiliza una serie de destrezas para influir sobre los otros que establecen la actuación de los representantes, para lograr determinar diferentes liderazgos. Especular en el liderazgo de forma individual se supondría que exclusivamente el directivo logra perfeccionar, a pesar de ello se tiene que señalar que en diferentes organizaciones hay liderazgos no reconocidos o no compartidos, se dan diferentes enfoques, teniendo en cuenta a cada uno de los integrantes de la institución que llevarán a cabo habilidades intensivas de planificación, ejecución y seguimiento para involucrarse y comprometerse con la optimización de resultados para todos los colaboradores.

Gorrillo (2011), nos dice que parte de esos privilegios contienen: repartir las labores y obligaciones: A aquellos individuos que conservan las direcciones de la gestión de la organización sacándole ese "peso de encima", debido a que cada uno tienen que comprometerse en formar parte del mismo. Es decir, si el gerente distribuye el liderazgo a individuos con extensos estudios o principios, logra que su participación pueda ser aprobada completamente por el personal.

Permite que progresen los miembros del grupo. Considera que ese miembro debe desenvolverse en ese perfil, inicia estipulándole labores que fortalezcan su

posición de líder, de la misma forma en que haría una diferente perspectiva de perfeccionamiento de los integrantes.

Toma en cuenta la importancia del personal, es decir si estos desean tener un líder o varios que le conduzcan en el trayecto, escogerá al miembro que observe que posee las más óptimas competencias y/o la mayor destreza al desempeñarse en esa función. Reconoce su labor, las habilidades y destrezas de los integrantes del personal; siendo un modo de identificar su valor, la cual será preparada para dirigir los propósitos y contribuir completamente con su discernimiento.

Incrementa la apreciación de los miembros, a través del nuevo líder, donde se desarrolla ese discernimiento, ya que no se trata de un conjunto de individuos que deben tomar la firmeza de un gerente, sino que hay un segmento del personal que asimismo “Tira del carro”. La circunstancia de que se encuentre un nuevo líder aparte del líder- gerente aumenta memorablemente la impresión de equipo.

Asigna las labores de liderazgo, para ejecutar distintas ocupaciones que demanden tu sacrificio al ser líder, alcanzando la mayor dirección de la función, el beneficio, la táctica, entre otros.

Milkovich y Boudreau (2004), señala al desempeño laboral como algo conexo a la particularidad de cada individuo, de las cuales podemos señalar: las facultades, obligaciones y destrezas que posee las personas, que se relacionan entre ellas, con el ambiente laboral y, por ende, la entidad en general, originando el desempeño laboral como consecuencia de la interrelación entre todas las variables.

Del mismo modo otra contribución significativa en lo que concierne a definición del desempeño laboral es proporcionada por Stoner, que asevera que el desempeño laboral es la forma como los integrantes de la institución laboran eficientemente, para obtener objetivos en común, basado en las normativas esenciales instituidas con tiempo de anticipación (citado en Araujo y Guerra, 2007). Asimismo, se consigue percibir que la explicación proyecta que el Desempeño Laboral podemos encontrarlo citado en la forma mediante la cual los trabajadores efectúan de un modo

eficientemente en sus ocupaciones en la empresa, con la finalidad de lograr sus objetivos propuestos.

Las capacidades dentro de una empresa son fundamentales en el área laboral y son la esencia para lograr alcanzar el éxito en la experiencia de diversos mercados. Logras cumplir con todos los propósitos, subyugar tiempos finales y sorprender a tu supervisor con destrezas organizativas objetivas.

Las capacidades organizativas logran conservar todo bien estructurado de tal manera que te permite dominar tu tiempo, conservar tu área laboral independiente del desorden, prevalecer ideales y continuar desempeñándote de acuerdo a tu cronograma.

Un individuo que posee ventajosas prácticas organizativas asiste a la hora a sus reuniones, ninguna vez desaprovecha los tiempos de entrega y estar al tanto en cómo aprovechar al máximo su productividad. Estos individuos trabajan de manera más ingeniosa, pero con el mismo rigor.

En lo que se refiere al rubro de las negociaciones, las capacidades organizativas tienen a no ser valoradas por los jefes; pues ellos muestran las mejores habilidades organizativas, presentan todo con suma puntualidad, puede estar pendiente de los supervisores y sobresaltarán a otros con su cúmulo de habilidades.

Existen instrumentos organizativos aprovechables como apoyo de los colaboradores para convertirse y ser más organizados. Estos contienen aposentos para los archivos, agendas diarias y bandejas de papeles.

Con el pasar del tiempo el contexto se vuelve mucho más competitivo, por lo que actualmente sigue siendo un factor dominante, muchos analistas lo reconocen como una gran influencia en el creciente enfoque en la mejora del rendimiento.

La competitividad es un tema amplio en la literatura reciente sobre el desempeño organizacional y de los trabajadores, pero a pesar de su importancia, la competitividad es solo un elemento que aumenta la productividad y el desempeño.

Ambiente Físico: Las circunstancias en el entorno difieren de manera considerable en cuanto a las oficinas y lo mismo sucede de una fábrica a otra. Al mismo tiempo, los estudios señalan que todavía las diferenciaciones correspondientemente referentes a la temperatura, ruido, iluminación o tipo de aire ejercen consecuencias considerables en el desempeño y el comportamiento del trabajador. Comprende:

Temperatura: Es una variable donde anteceden considerables diferencias particulares. Precisamente, para extender el rendimiento, es trascendental que los trabajadores tengan un área en la cual la temperatura esté normalizada de tal forma que ocurra interiormente de la categoría admisible de la persona.

Ruido: La magnitud de los ruidos se determina por decibeles, que es una graduación logarítmica. El contraste de 10 decibeles en el ímpetu es efectivamente 10 veces la divergencia en los grados del sonido. La realidad de las investigaciones sobre los ruidos muestra que ruidos invariables o conjeturables habitualmente no producen disminución en el desempeño laboral. Si lo hubiera sería cuando supera el máximo de 90 decibeles, lo que es semejante al ruido ocasionado por un tren subyacente a seis metros de profundidad.

Iluminación: Una energía apropiada de luminosidad obedece al inconveniente de la ocupación y la exactitud demandada.

Calidad del aire: De acuerdo con la correspondencia del desempeño laboral, la realidad indica que numerosos contaminantes que consiguen disminuir la realización o la estrictez en un sinnúmero de tareas.

El esquema del ambiente laboral contiene: tamaño, determinado por el metro cuadrado por cada colaborador; el motivo de que el estatus y el área puedan estar completamente relacionados manifiesta la importancia emblemática que posee la cuantía del área que uno reconoce.

En los niveles de gerencia, el área de dependencia alcanza a ser considerablemente la ambicionada y disputada de cual quiera que sea la

compensación que la organización brinda, seguido de la remuneración económica y los títulos. Convenientemente a que implica éxito y categoría, no sería excepcional que las empresas, fundamentalmente las grandes, limiten las medidas de amplitud para cada nivel jerárquico y previsto el estatus como el determinante para el tamaño del área laboral, las desorientaciones de esta conducta posiblemente reduzcan la satisfacción laboral para todas aquellas personas que se distinguen a sí mismas en el confín de la disconformidad.

Distribución: Hace referencia al recorrido entre la persona y la ubicación del ambiente, interviene de forma importante en la interacción general. Un individuo seguramente interactuará mayormente con las personas que permanecen más próximos físicamente, por tal motivo, consigue influenciar en la indagación en que uno tiene aproximación y a la inserción o excepción de uno de los acontecimientos de la empresa.

Privacidad: Es un segmento puesto en cuantía de área por persona y la repartición de ese. Del mismo modo está contenido por muros, divisiones y otros obstáculos físicos. La generalidad de los trabajadores anhela tener una mayor reserva en sus labores a realizar. No obstante, la generalidad de los trabajadores de igual forma pretende circunstancias de interactuar con asociados, los cuales se limitan correspondientemente cuando la discreción acrecienta. Preexiste una certeza que cada vez es mayor el deseo de privacidad en la mayoría de las personas dentro de la organización.

Estar en privado restringe las distracciones, algunas consiguen ser exclusivamente equívocas para los colaboradores que suelen hacer labores complicadas. No obstante, la predisposición es notoria hacia una disminución de privacidad en el ambiente laboral. Se requiere mayor indagación para instituir si los sacrificios dentro de la organización para iniciar en los ambientes laborales y las prioridades particulares en cuanto a la confidencialidad son o no disconformes y se obtiene por consecuencia un desempeño y satisfacción mínima en el trabajador.

Obtener una percepción clara referente a la capacitación, es preciso distinguirlo de tanto el entrenamiento como el adiestramiento. El entrenamiento es la elaboración que continua para poder realizar de manera eficiente una tarea.

A diferencia del adiestramiento que se entiende como el desarrollo por medio del cual se incita al colaborador a ampliar sus conocimientos, destrezas y habilidades.

Sin embargo, capacitación es la consecución de discernimientos teóricos, técnicos y experimentales los cuales contribuyen al desenvolvimiento de las personas en el correcto desarrollo de una ocupación. De modo que es importante precisar, que la definición de capacitación abarca más de lo que se pensaba.

La capacitación es representada actualmente por cada una unidad de producción siendo este de los mecanismos más seguros para certificar la constitución estable de los recursos humanos propios referente a las condiciones de trabajo que tiene que comprometerse a desempeñar el cargo laboral desarrollado.

Aunque es indiscutible que la capacitación no es el recorrido ideal por mecanismos del cual se respalda el adecuado acatamiento de labores y ocupaciones, efectivamente se presenta como una herramienta que exterioriza, incrementa sistemáticamente y pone en situaciones de competitividad a cualquier individuo. Bajo este entorno, la capacitación investiga fundamentalmente:

Fomentar el perfeccionamiento exhaustivo de los integrantes de la empresa, y a manera de consecuencia el progreso en la misma. Respaldar y fortificar el discernimiento técnico indispensable para el excelente desempeño de las funciones de trabajo.

Con el objetivo de que en el entorno de trabajo reconozcan y adapten los puntos mínimos indispensables que corresponden ser tomados en cuenta para comenzar un curso de capacitación organizado, implicando tal ocupación natural semejante al facilitar la ejecución de los métodos legales que se constituyen en los componentes, las siguientes son las etapas referidas:

La capacitación es una de las utilidades que tiene la organización en que se detallan los siguientes, establece la superioridad dentro de la organización mejorando su imagen, se fortifica el vínculo de gerente empleado, realza la ética del coaccionar de su labor, aumenta la producción y la importancia laboral.

Otro beneficio que obtienen los empleados de la capacitación es que ya no se sienten intimidados por su incompetencia, aumenta su satisfacción laboral y continúan mejorando (Sánchez, 2014).

Las destrezas en una empresa favorecen logrando que todo permanezca constituido de manera que consiga utilizar tu tiempo, conservando tu espacio laboral libre de desorden, priorizando propósitos y continuar efectuando lo programado.

Un individuo que cuenta con adecuadas habilidades organizativas se presenta a la hora en sus reuniones, de ningún modo olvida un plazo de entrega y está al tanto en cómo maximizar su rendimiento. Estos individuos laboran de manera más perspicaz, sin ser tan riguroso.

En lo que respecta al rubro de oportunidades comerciales, podemos decir que las destrezas organizativas son invaluable para los colaboradores. Estos ponen a la vista buenas destrezas organizativas realizando las cosas puntuales, dependiendo de los supervisores y sobresaldrán a otros con su cúmulo de habilidades.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La tesis es correlacional, planteando alternativas de mejora de modo que el clima institucional sea mejor. Se basa en conocimientos teóricos y tiene como objetivo comprender cómo implementar, actuar, cambiar, mantener, modificar o cambiar las variables en estudio.

El diseño adecuado para este estudio es de tipo descriptivo transversal. El objetivo del proyecto es comprender la situación de dos variables en un momento dado y determinar el nivel de correlación que existe entre las variables (Hernández et al., 2014).

3.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Clima institucional

Es la evaluación por parte de los empleados y clientes de las estructuras y procesos que ocurren en el ambiente institucional y las condiciones internas de trabajo (Rojas, 2010).

Variable 2: Desempeño laboral

Se refiere a las acciones o comportamientos por parte de los empleados que están relacionados con el logro de las metas organizacionales. (2000)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población para el siguiente estudio está compuesta por 101 personas perteneciente al personal docente y administrativo, así como también por los educandos de la institución estudiada.

Muestra

Al igual que la población, el tamaño de la muestra es de 101. Esto debido a que, si la población es pequeña, por consecuencia, se debe emplear el mismo tamaño en la muestra (Hernández et al., 2014).

Unidad de análisis

Estuvo conformada por cada uno de los docentes, personal administrativo y alumnos de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta – Cuestionario

La encuesta (cuestionario): Esta técnica permite recopilar información de un subconjunto de la población de interés y el tamaño de la muestra son una forma de obtener información, depende del propósito del estudio (Hernández et al., 2014).

3.5. Procedimiento

Se procedió a coordinar con el personal directivo de la institución a fin de poder realizar el recojo de datos por medio de la aplicación de los instrumentos seleccionados para tal efecto. Luego de ello se aplicaron los cuestionarios, primero al personal docente y administrativo en horarios de tarde donde disponen de mayor tiempo. Posteriormente se coordinó con los profesores para encuestar a los alumnos dentro de aula a fin de agilizar el recojo de la data. Una vez concluida esta etapa, se procedió a la tabulación de los resultados en Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Ya con la data recolectada, de manera inmediata se clasificará, después se hará limpieza de esta. Una vez con la información debidamente ordenada y preparada, se levanta la base de datos general, con la finalidad de introducirla en el SPSS 24 y Excel.

El SPSS 24 y Excel procesarán los datos introducidos y proporcionarán tablas estadísticas por variables, dimensiones y también indicadores. En base a esto, se pasa a realizar un análisis no paramétrico, se asume distribuciones no normales.

3.7. Aspectos éticos

Con la finalidad de realizar un mejor trabajo, la investigadora a cargo asumió las siguientes responsabilidades éticas:

Defender y respetar la autenticidad por encima de todo lo que sucede en la institución. Almacenar reserva o silencio de la equivalencia del origen confidencial en consecución de la expresión empeñada. La persona a cargo de la investigación respetó las buenas costumbres y se abstuvo de cometer las siguientes faltas: apropiarse de propiedad intelectual ajena, haciendo pasar trabajos y/o investigaciones de terceros como propias. Permitir que su nombre sea inscrito como uno de los autores en trabajos donde no tuvo participación alguna para su elaboración. En este contexto, se cumplió a cabalidad con el código de ética de la universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Cuestionario aplicado a docentes y trabajadores administrativos

Tabla 1

Siente que el ambiente físico donde labora es adecuado.

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
El ambiente donde se labora es adecuado.	S.	1	4	5
	C.S.	7	4	11
	A.V.	0	5	5
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 2

Prueba de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,81	2	,033
	4 ^a		
Razón de verosimilitudes	8,48	2	,014
	6		
N de casos válidos	21		

Se evidencia que, de un total de 21 miembros del personal, tanto docente como administrativo, de la de la institución estudiada, 11 de los mismos opinan que el ambiente físico donde realizan sus funciones es casi siempre adecuado, con Chi-cuadrado de 0.033, en otras palabras, no existe relación.

Tabla 3*Compromiso con la institución*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
Se siente comprometido a cabalidad con su institución.	S.	5	5	10
	C.S.	3	7	10
	A.V.	0	1	1
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 4*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,49 4 ^a	2	,474
Razón de verosimilitudes	1,83 0	2	,401
N de casos válidos	21		

Se evidencia que, de un total de 21 miembros del personal, tanto docente como administrativo, de la de la institución estudiada, un gran porcentaje de estos si demuestran estar comprometidos a cabalidad con su institución con un Chi- cuadrado de 0.474, es otras palabras, si existe relación.

Tabla 5*Apoyo directivo para la superación de obstáculos*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	S.	2	1	3
	C.S.	5	4	9
	A.V.	0	1	1
	C.N.	0	5	5
	N.	1	2	3
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 6*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,9 23 ^a	4	,205
Razón de verosimilitudes	7,9 07	4	,095
N de casos válidos	21		

Se evidencia que de un total de 21 miembros del personal, tanto docente como administrativo de la institución, 9 de ellos perciben que casi siempre cuentan con el apoyo del director y 3 de ellos consideran que nunca tienen dicho apoyo, con un Chi-cuadrado de 0.205, en otras palabras, si existe relación.

Tabla 7*Cooperación entre compañeros de labores*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL	PROFESOR	
		ADMINISTRATIVO		
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	S.	2	2	4
	C.S.	5	3	8
	A.V.	1	7	8
	N.	0	1	1
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 8*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,0 99 ^a	3	,165
Razón de verosimilitudes	5,7 52	3	,124
N de casos válidos	21		

La tabla contingencia evidencia que de un total de 21 miembros del personal, tanto docente como administrativo, de la de la institución estudiada, 8 de los mismos consideran que casi siempre los compañeros de trabajo cooperan entre sí con un Chi-cuadrado de 0.165, en otras palabras, si existe relación.

Tabla 9*Comunicación cordial entre el personal*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
La comunicación que existe entre los trabajadores es cordial.	S.	3	1	4
	C.S.	3	2	5
	A.V.	2	9	1
	C.N.	0	1	1
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 10*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,7 92 ^a	3	,122
Razón de verosimilitudes	6,2 50	3	,100
N de casos válidos	21		

La tabla de contingencia evidencia que, de 21 miembros del personal, tanto docente como administrativo, de la de la institución estudiada, 11 de los mismos manifiestan que la comunicación que existe es cordial, con un Chi- cuadrado de 0.122, en otras palabras, si existe relación.

Tabla 11*Interés directivo por los empleados*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
El director se interesa por sus trabajadores.	S.	3	3	6
	C.S.	5	2	7
	A.V.	0	1	1
	C.N.	0	2	2
	N.	0	5	5
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 12*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,58	4	,072
	2 ^a		
Razón de verosimilitudes	11,2	4	,024
	17		
N de casos válidos	21		

Se evidencia que, de un total de 21 miembros del personal, 7 manifiestan que casi siempre el director se interesa por sus trabajadores, mientras que con un valor estadístico de Chi- cuadrado de 0.072, en otras palabras, si hay relación.

Tabla 13*Mejora continua de métodos de trabajo*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	S.	2	0	2
	C.S.	5	4	9
	A.V.	1	3	4
	C.N.	0	1	1
	N.	0	5	5
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 14*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,397 ^a	4	,078
Razón de verosimilitudes	11,046	4	,026
N de casos válidos	21		

Se evidencia que, de un total de 21 miembros entre el personal, tanto docente como administrativo, de la de la institución estudiada, 9 de los mismos manifiestan que casi siempre en la institución se mejoran los métodos de trabajo, con un Chi- cuadrado de 0.078, en otras palabras, si hay relación.

Tabla 15*Los trabajadores cooperan con su labor en el crecimiento de la institución*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
Los trabajadores cooperan con su labor en el crecimiento de la institución.	S.	2	0	2
	C.S.	4	3	7
	A.V.	2	6	8
	C.N.	0	2	2
	N.	0	2	2
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 16*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,37 0 ^a	4	,118
Razón de verosimilitudes	9,35 2	4	,053
N de casos válidos	21		

Se evidencia que, de un total de 21 miembros del personal docente y administrativo, de la de la institución estudiada, 7 perciben que casi siempre los trabajadores cooperan con su labor en el crecimiento de la institución, con un Chi-cuadrado de 0.072, es otras palabras, si hay relación.

Tabla 17*Relación del personal docente y administrativo*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
Existe una relación adecuada entre el personal docente y administrativo.	S.	1	2	3
	C.S.	6	3	9
	A.V.	1	4	5
	C.N.	0	2	2
	N.	0	2	2
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 18*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,300 ^a	4	,178
Razón de verosimilitudes	7,630	4	,106
N de casos válidos	21		

Se evidencia que, de un total de 21 miembros del personal, tanto docente como administrativo, de la de la institución estudiada, 9 manifiestan que casi siempre existe una relación adecuada entre el personal docente y administrativo, con un Chi-cuadrado de 0.178, en otras palabras, si hay relación.

Tabla 19*Oportunidad para la toma de decisiones*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	S.	0	1	1
	C.S.	7	3	10
	A.V.	1	5	6
	C.N.	0	1	1
	N.	0	3	3
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 20*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,562 ^a	4	,073
Razón de verosimilitudes	10,286	4	,036
N de casos válidos	21		

Se evidencia que, de un total de 21 miembros del personal, tanto docente como administrativo de la de la institución estudiada, 10 manifiestan que casi siempre los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad, con un Chi- cuadrado de 0.073, en otras palabras, si hay relación.

Tabla 21*Capacitación constante para las labores*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
Recibe capacitación	S.	3	0	3
constante para realizar su	C.S.	3	4	7
trabajo.	A.V.	2	2	4
	C.N.	0	2	2
	N.	0	5	5
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 22*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,4 90 ^a	4	,050
Razón de verosimilitudes	12, 804	4	,012
N de casos válidos	21		

Se evidencia que, de un total de 21 miembros del personal, tanto docente como administrativo, de la de la institución estudiada, 7 de los mismos manifiestan que casi siempre reciben capacitación constante para realizar de manera más eficiente su trabajo, con un Chi- cuadrado de 0.050 , en otras palabras, no hay relación.

Tabla 23*Reconocimiento directivo por logros alcanzados*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
El director hace	S.	3	2	5
reconocimiento por los	C.S.	4	2	6
logros obtenidos de los	A.V.	1	2	3
trabajadores.	C.N.	0	4	4
	N.	0	3	3
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 24*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,43	4	,115
	1 ^a		
Razón de verosimilitudes	9,72	4	,045
	3		
N de casos válidos	21		

Se evidencia que de un total de 21 miembros del personal, tanto docente como administrativo de la de la institución estudiada, 6 de los mismos consideran que casi siempre el director hace reconocimiento por los logros obtenidos de los trabajadores, con un Chi- cuadrado de 0.115, en otras palabras, si hay relación.

Tabla 25*Definición de las responsabilidades del cargo*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
Las responsabilidades del	S.	6	3	9
cargo donde laboran los	C.S.	1	5	6
trabajadores están	A.V	0	1	1
claramente definidas.	C.N.	0	3	3
	N.	1	1	2
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 26*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,86	4	,143
	5 ^a		
Razón de verosimilitudes	8,27	4	,082
	4		
N de casos válidos	21		

Se evidencia que, de un total de 21 miembros del personal, tanto docente como administrativo, de la de la institución estudiada, 6 de los mismos manifiestan que casi siempre las responsabilidades del cargo donde laboran los trabajadores están claramente definidas, con un Chi- cuadrado dio como resultado 0.143, en otras palabras, si hay relación.

Tabla 27*Existencia de desacuerdos entre el personal*

Recuento		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
Siente que existen	S.	0	3	3
desacuerdos entre los	C.S.	3	7	10
trabajadores.	A.V.	5	2	7
	N.	0	1	1
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 28*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,0 38 ^a	3	,110
Razón de verosimilitudes	7,3 17	3	,062
N de casos válidos	21		

Se evidencia que, de un total de 21 miembros del personal, tanto docente como administrativo, de la institución estudiada, 10 manifiestan que casi siempre existen desacuerdos entre los trabajadores, mientras que por otro lado 1 de ellos opinan que nunca y en lo que concierne al valor del estadístico de la prueba de Chi- cuadrado da 0.110, en otras palabras, si hay relación ya que es mayor a 0.05.

Tabla 29*Cultura organizacional en la institución*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
Existe cultura	S.	1	1	2
organizacional dentro de su	C.S.	6	2	8
institución.	A.V.	0	2	2
	C.N .	1	1	2
	N.	0	7	7
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 30*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,3 99 ^a	4	,034
Razón de verosimilitudes	13,3 68	4	,010
N de casos válidos	21		

Se evidencia que, de un total de 21 miembros del personal, tanto docente como administrativo, de la de la institución estudiada, 8 manifiestan que casi siempre existe cultura organizacional dentro de su institución, con un Chi- cuadrado de 0.034, en otras palabras, si hay relación.

Tabla 31*Satisfacción por las labores realizadas*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
Siente satisfacción por la labor que realiza	S.	4	8	
	C.S.	2	3	
	A.V.	0	2	
	C.N.	1	0	
	N.	1	0	
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 32*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,6 04 ^a	4	,330
Razón de verosimilitudes	5,9 04	4	,206
N de casos válidos	21		

Se evidencia que, de un total de 21 miembros del personal, tanto docente como administrativo, de la de la institución estudiada, 12 de los mismos consideran que siempre sienten satisfacción por la labor que realizan, mientras que, por otro lado, 1 manifiesta que nunca con un Chi - cuadrado dio como resultado 0.034, en otras palabras, no hay relación.

Tabla 33*Condiciones laborales para realizar las tareas*

		CLASIFICACIÓN		Total
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROFESOR	
Cuenta con las	S.	2	4	6
condiciones laborales	C.S.	5	1	6
necesarias para	A.V.	0	3	3
desempeñar su trabajo.	C.N.	1	3	4
	N.	0	2	2
Total		8	13	21

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 34*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,6 32 ^a	4	,071
Razón de verosimilitudes	10, 367	4	,035
N de casos válidos	21		

La tabla de contingencia evidencia que, de un total de 21 miembros del personal, tanto docente como administrativo, de la institución estudiada, 6 de los mismos manifiestan que cuentan con las condiciones laborales necesarias para desempeñar su trabajo, con un Chi- cuadrado de 0.071, en otras palabras, si hay relación.

4.2. Cuestionario aplicado a alumnos

Tabla 35

Percepción sobre la adecuada enseñanza recibida

		Alumnos	Total	
		ARTISTA PROFESION AL DE EDUCACION ARTISTICA		
Siente que la enseñanza	T.A.	5	8	13
que recibe en esta	D.A.	22	14	36
institución es adecuada	M.D.	8	16	24
	E.D.	2	2	4
	T.D.	1	2	3
Total		38	42	80

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 36

Prueba de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,283 ^a	4	,259
Razón de verosimilitudes	5,349	4	,253
N de casos válidos	80		

Se evidencia que de un total de 80 alumnos de la de la institución estudiada, 36 de los mismos manifiestan que están de acuerdo en que sienten que la enseñanza que reciben en esta institución es adecuada, no obstante, 3 de los mismos afirman que están totalmente en desacuerdo con un Chi- cuadrado dio como resultado 0.259, en otras palabras, si hay relación ya que es mayor de 0.05.

Tabla 37*Percepción sobre el respecto de horarios de clases*

		Alumnos	Total	
		ARTISTA PROFESIONAL	PROFESOR DE EDUCACION ARTISTICA	
Se respetan los horarios	T.A.	4	8	12
de clase establecidos con	D.A.	23	18	41
los docentes.	M.D.	8	12	20
	E.D.	0	4	4
	T.D.	3	0	3
Total		38	42	80

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 38*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,567 ^a	4	,048
Razón de verosimilitudes	12,280	4	,015
N de casos válidos	80		

Se muestra que de un total de 80 alumnos de la especialidad de artista profesional y profesor de educación artística de la de la institución estudiada, 41 manifiestan que están de acuerdo en que se respetan los horarios de clase establecidos con los docentes, con un Chi- cuadrado el resultado final dio 0.048, en otras palabras, no hay relación.

Tabla 39*Promoción de la investigación empleando tecnología*

		Alumnos	Total	
		ARTISTA PROFESIONAL	PROFESOR DE EDUCACION ARTISTICA	
Se promueve la	T.A.	1	6	7
investigación utilizando la	D.A.	18	11	29
tecnología.	M.D.	7	13	20
	E.D.	8	11	19
	T.D.	4	1	5
Total		38	42	80

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 40*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,158 ^a	4	,057
Razón de verosimilitudes	9,700	4	,046
N de casos válidos	80		

Se evidencia que de un total de 80 alumnos de la especialidad de artista profesional y profesor de educación artística de la de la institución estudiada, 29 de los mismos opinan en que están de acuerdo en que Se promueve la investigación utilizando la tecnología, no obstante, con un Chi- cuadrado de 0.057, en otras palabras, si hay relación.

Tabla 41*Motivación e incentivo de los docentes a los alumnos*

		ARTISTA PROFESIONAL	Alumnos PROFESOR DE EDUCACION ARTISTICA	Total
Se siente motivado e incentivado por los docentes.	T.A.	6	7	13
	D.A.	14	15	29
	M.D.	14	12	26
	E.D.	3	7	10
	T.D.	1	1	2
Total		38	42	80

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 42*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,66	4	,796
	g ^a		
Razón de verosimilitudes	1,71	4	,789
	1		
N de casos válidos	80		

La tabla de contingencia evidencia que de un total de 80 alumnos de la especialidad de artista profesional y profesor de educación artística de la de la institución estudiada, 29 de los mismos manifiestan que se sienten motivado e incentivado por los docentes, con un Chi- cuadrado de 0.796, en otras palabras, si hay relación.

Tabla 43*Percepción sobre la identificación de los profesores con la escuela*

		ARTISTA PROFESIONAL	Alumnos PROFESOR DE EDUCACION ARTISTICA	Total
Siente que los docentes	T.A.	2	6	8
están plenamente	D.A.	16	15	31
identificados con su	M.D.	15	11	26
institución a través de la	E.D.	4	10	14
enseñanza brindada	T.D.	1	0	1
Total		38	42	80

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 44*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,034 ^a	4	,197
Razón de verosimilitudes	6,586	4	,159
N de casos válidos	80		

Se evidencia que de un total de 80 alumnos de la especialidad de artista profesional y profesor de educación artística de la de la institución estudiada, 31 de los mismos manifiestan que los docentes están plenamente identificados con su institución a través de la enseñanza brindada, con un Chi- cuadrado de 0.197 en otras palabras, si hay relación.

Tabla 45*Aplicación de la capacitación recibida por los docentes en la realización de sus clases*

		ARTISTA PROFESIONAL	Alumnos PROFESOR DE EDUCACION ARTISTICA	Total
La capacitación que	T.A.	4	6	10
reciben los docentes se	D.A.	15	11	26
pone en práctica en las	M.D.	12	23	35
clases.	E.D.	5	1	6
	T.D.	2	1	3
Total		38	42	80

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 46*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,29	4	,121
	1 ^a		
Razón de verosimilitudes	7,58	4	,108
	8		
N de casos válidos	80		

La tabla de contingencia evidencia que de un total de 80 alumnos e la especialidad de artista profesional y profesor de educación artística de la de la institución estudiada, 26 de los mismos manifiestan que están de acuerdo con que la capacitación que reciben los docentes se pone en práctica en las clases, con un Chi-cuadrado de 0.121, en otras palabras, si hay relación.

Tabla 47*Interés de trabajadores administrativos por mejorar la enseñanza*

		Alumnos		Total
		ARTISTA PROFESIONAL	PROFESOR DE EDUCACIÓN ARTÍSTICA	
El personal administrativo	T.A.	2	2	4
demuestra interés por dar	D.A.	16	23	39
lo mejor de si para la	M.D.	10	12	22
enseñanza que recibo.	E.D.	6	1	7
	T.D.	4	4	8
Total		38	42	80

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 48*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,822 ^a	4	,306
Razón de verosimilitudes	5,208	4	,267
N de casos válidos	80		

Se evidencia de un total de 80 alumnos de la especialidad de artista profesional y profesor de educación artística de la de la institución estudiada, 39 de los mismos manifiestan que están de acuerdo con que el personal administrativo demuestra interés por dar lo mejor de sí para la enseñanza que recibe, con un Chi- cuadrado de 0.306, en otras palabras, si hay relación.

Tabla 49*Percepción sobre el servicio y orientación del personal administrativo*

		ARTISTA PROFESIONAL	Alumnos PROFESOR DE EDUCACION ARTISTICA	Total
El personal administrativo	T.A.	1	4	5
brinda un servicio y	D.A.	18	21	39
orientación adecuado.	M.D.	10	10	20
	E.D.	4	2	6
	T.D.	5	5	10
Total		38	42	80

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 50*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,504	4	,644
	a		
Razón de verosimilitudes	2,638	4	,620
N de casos válidos	80		

Se evidencia que de un total de 80 alumnos de la especialidad de artista profesional y profesor de educación artística de la de la institución estudiada, 39 de los mismos manifiestan que están de acuerdo con que el personal administrativo brinda un servicio y orientación adecuado, con un Chi - cuadrado de 0.644, en otras palabras, si hay relación.

Tabla 51*Comunicación de acontecimientos y carencias en la institución*

Tabla de contingencia				
		ARTISTA PROFESIONAL	Alumnos PROFESOR DE EDUCACION ARTISTICA	Total
El personal docente,	T.A.	1	6	7
administrativo y	D.A.	11	22	33
alumnos se reúnen	M.D.	9	3	12
constantemente para	E.D.	8	6	14
dar a conocer	T.D.	9	5	14
acontecimientos y				
carencias que existen				
en la institución.				
Total		38	42	80

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 52*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,49	4	,022
	5 ^a		
Razón de verosimilitudes	12,08	4	,017
	5		
N de casos válidos	80		

Se evidencia que de un total de 80 alumnos de la especialidad de artista profesional y profesor de educación artística de la de la institución estudiada, 39 de los mismos manifiestan que están de acuerdo con que el personal docente, administrativo y alumnos se reúnen constantemente para dar a conocer acontecimientos y carencias

que existen en la institución, con un Chi-cuadrado de 0.022, en otras palabras, no hay relación.

Tabla 53

Compromiso con la institución con el crecimiento y desarrollo

		ARTISTA PROFESIONAL	Alumnos PROFESOR DE EDUCACION ARTISTICA	Total
Se siente comprometido	T.A.	15	17	32
con la institución para	D.A.	17	20	37
que tenga un mayor	M.D.	4	2	6
desarrollo y crecimiento.	E.D.	2	1	3
	T.A.	0	2	2
Total		38	42	80

Fuente: Cuestionario aplicado

Tabla 54

Prueba de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,176 ^a	4	,529
Razón de verosimilitudes	3,960	4	,411
N de casos válidos	80		

Se evidencia que dé un total de 80 alumnos de la especialidad de artista profesional y profesor de educación artística de la de la institución estudiada, 37 de los mismo manifiestan que se sienten comprometido con la institución para que tenga un mayor desarrollo y crecimiento, con un Chi - cuadrado de 0.529, en otras palabras, si hay relación.

V. DISCUSIÓN

Conforme con los resultados obtenidos producto de la realización del presente estudio, podemos afirmar que los profesores de la institución no se encuentran muy comprometidos con la misma, esto debido a que muchos estudiantes no se ven del todo satisfecho con respecto a los servicios educativos que se les esta brindado, un gran porcentaje de los trabajadores de la institución estudiada cuentan con la disposición, sin embargo, no encuentran la motivación necesaria para realizar eficientemente sus funciones y así lograr los objetivos institucionales, como también profesionales y personales.

La correcta aplicación de una evaluación de desempeño al personal nos permite conocer tanto sus deficiencias como limitaciones, en base a las habilidades con las que cuenta, según su conocimiento o actitud. Esta evaluación es importante ya que, a través de la misma, además de lo ya mencionado, podemos conocer el desempeño de los trabajadores, ver el progreso o adelanto individual es esencial para mantener un pensamiento de superación o mejora.

Los resultados obtenidos del estudio nos indican que evidentemente hay una relación directa entre el clima y desempeño laboral, tanto docente como administrativo, de la institución estudiada. Ayala y Fiestas (2010) identifican todas las virtudes, competencias, actitudes de compromiso y desempeño laboral del personal en Daewon Susan E.I.R.L para determinar el grado de causalidad o correlación que existe entre dos o más variables. Robbins y Judge (2009) manifiestan que el clima organizacional puede entenderse como aquel ambiente constituido de las instituciones y fuerzas externas, las cuales pueden incidir directamente en su desempeño.

En lo que concierne a la actual situación del clima, tanto docente como administrativo de la institución estudiada, los resultados fueron desfavorables por discrepancias entre docentes y personal administrativo. Valencia y Villena (2009) evidencian en su estudio que no se cuenta con los recursos materiales necesarios para realizar un buen trabajo, la insatisfacción con respecto al trabajo es abundante, en pocas palabras, no existe un buen clima organizacional.

El grado de identificación del personal, tanto docente como administrativo de la institución estudiada, es muy bajo debido a que un gran porcentaje del mismo no se encuentra adecuadamente identificado con la escuela. Rodríguez et al. (2009) demuestran que evidentemente, hay una relación significativa entre las variables estudiada y que, además de ello, se señala el desempeño de mejor forma por el clima y la satisfacción en conjunto.

El entorno laboral de los trabajadores, tanto docentes como administrativo de la institución estudiada, no resultan ser el adecuado ya que manifiestas que hace falta el uso de más recursos para poder tener un mejor performance laboral. Navarro y García (2007) señalan que Likert identificó tres conjuntos de variables que influyen en el conocimiento del clima organizacional. En lo que concierne a las variables de carácter intermediario podemos decir que la mismas manifiestan el momento interno y el bienestar de una empresa que brinda servicios educativos y además, establecen los conocimientos en la organización, entre estas variables podemos encontrar: La motivación, el proceso de toma de decisiones, la actitud, etc. Las últimas variables son el resultado obtenido de las dos primeras y tienen una fuerte influencia en la productividad, ganancias y pérdidas de la organización.

El nivel de calidad percibido por los alumnos en cuanto al servicio educativo recibido por parte del personal, tanto docente como administrativo de la institución estudiada, es regular debido a que a un gran porcentaje del personal le hace falta mayor capacitación para poder cumplir con las expectativas del alumnado en cuanto al servicio recibido. Morán, H. (2008), asegura que es necesario infundir una visión cooperada, en donde el bien compuesto penetre más allá del saber y potencial particular. Asimismo, capacitar a los demás de modo que funcionen, razonando que el dominio de disposición debe ser un entrenamiento coordinado y participado, para que “otros” sean siempre líderes y desenvuelvan sus potenciales; es un acontecimiento de carácter de originar la reciprocidad líder-liderados.

Milkovich y Boudreau (2004), definen al desempeño laboral como aquello que se encuentra unido a las particulares que hay en cada uno de los individuos, entre ellas podemos encontrar Las características, necesidades y capacidades de cada persona se influyen mutuamente: con el entorno de la responsabilidad y la empresa en habitual, siendo el desempeño laboral el resultado de la interrelación de las variables ya mencionadas.

El nivel de comunicación del personal, tanto docente como administrativo de la institución estudiada, rara vez resulta ser adecuado esto en consecuencia del carácter problemático que tienen algunos miembros del personal en mención. Según la Free Management Library (2010), existen muchos paradigmas de habilidades organizacionales que pueden llegar a ser manipulables en el entorno empresarial. Cada categoría incluye la autoorganización, la organización de suministros y almacenamiento, la organización del escritorio y la tarea.

En el entorno corporativo, las competencias organizacionales son invaluable para los empresarios. Aquellos empleados que demuestran eficientes habilidades empresariales suelen hacer las cosas con tiempo, pueden estar al pendiente de sus superiores e impactarán a terceros con una serie de capacidades.

La contribución de estas propuestas a la mejora del clima institucional es beneficiosa para la institución, ya que la misma puede mejorar con estos lineamientos

Los resultados obtenidos evidencian que gran parte de los aspectos del desempeño laboral se ven favorecidos por climas institucionales que aceptan tanto supuestos generales como específicos, excepto los relacionados con las condiciones de trabajo y los niveles de comunicación.

VI. CONCLUSIONES

1. Al formular los objetivos de la investigación antes mencionada, se pudo cerciorar que el clima institucional está relacionado con el desempeño laboral del personal del área pedagógica y administrativa de la institución estudiada.
2. Con respecto al estado actual del clima institucional entre el área pedagógica y administrativa de la institución estudiada, se constata que tienen discrepancias y disputas entre si.
3. Hablar del grado de identificación del personal, tanto docente como administrativo de la institución estudiada, es algo preocupante debido a que se ha comprado que es deficiente, es de decir, un gran porcentaje de los mismos no tienen un sentido de pertenencia ni con la escuela, ni muchos con su cultura organizacional y objetivos.
4. En lo que concierne a las condiciones laborales a las que están sometidos el personal, tanto docente como administrativo de la institución estudiada, podemos afirmar que aún son insuficientes para lograr motivar a los trabajadores y por consecuencias que sientan satisfacción al momento de realizar sus funciones. Se debe mejorar este aspecto, pues resulta ser algo indispensable para mejorar los servicios ofrecidos y alcanzar los objetivos institucionales.
5. Según el estudio realizado, se ha podido comprobar que el nivel de calidad en relación al servicio educativo que reciben los estudiantes por parte del personal, tanto docente como administrativo de la institución estudiada, es bajo e insuficiente. Esto a su vez, contribuye a crear una mala imagen de la institución.
6. Referirnos al nivel comunicación del personal, tanto docente como administrativo de la institución estudiada, es algo positivo, pues la investigación realizada constata que el mismo que se encuentra en un estado adecuado.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se propone al director y al personal de la escuela, realizar una proyección consensuada, haciendo priorizar aspectos importantes como, por ejemplo: insuficiencias, metas, objetivos; de modo que admitan un valor tanto cuantitativo como cualitativo con el objetivo de poder medir los resultados y hacer los cambios pertinentes en donde se identifiquen debilidades o deficiencias.
2. En lo que concierne a la comunicación institucional se recomienda delinear habilidades que reconozcan perfeccionar los conductos y niveles de comunicación, tanto interna como externamente, con la finalidad de adquirir efectos recomendables en la calidad de aprendizaje y el servicio ofrecido a los educandos teniendo la finalidad de constituir metas sosegadas, delimitados y posibles.
3. Reflexionar acerca de la posibilidad de implementar programas alternativos, como revisiones de desempeño justas y realistas, que ayuden a identificar a los empleados sobresalientes e identificar sus necesidades de capacitación.
4. Se recomienda a los profesores y trabajadores del área administrativa que cambien sus hábitos de trabajo de modo que pueda resultar ser más fácil el promover el trabajo en equipo, esto debido a que cuando una institución proporciona un ambiente organizado para los empleados, los mismos llegan a tener un mejor performance laboral gracias al contexto favorable en el que se encuentran.
5. Por último, este estudio puede servir como aporte para profundizar en la problemática de otras instituciones, donde existen diferentes variables que vale la pena explorar para explorar sus mejoras.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2016). Selección por competencia 2° Edición. Ediciones Granica.
- Álvarez, D. (1996). Comportamiento Organizacional. (Octava Edición). México D.F., México: Prentice Hall.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional. (Segunda Edición). Bogotá, Colombia: Editorial Andrade.
- Ayala, P. y Fiestas, R. (2010). Análisis de la influencia del clima organización en relación con el desempeño del trabajador de la empresa Daewon Susan E.I.R.L – Paíta. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo, Piura.
- Blum, M. y Naylor, J. (1990). Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales. (Segunda Edición). México D.F., México: Trillas.
- Brunet, L. (2007). El Clima de Trabajo en las Organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias. (Tercera Edición). México D.F., México: Prentice Hall.
- Brunet, C. (2004). Clima Organizacional International. Thomson Editores S.A.
- Cabrera (2015). Comportamiento organizacional. (Segunda Edición). Harper y Row.
- Camacho, R. (2019). Estudios de clima laboral. <http://blog.pucp.edu.pe/ítem/ítem/54152>
- Castillo, J. (2012). Administración de personal; Un enfoque hacia la calidad (3° Ed.). Eco Ediciones.
- Chiavenato, I. (2001). Administración; Proceso administrativo 3° Edición. Colombia: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano 3° Edición . McGrawHill Educación.
- Chiavenato, I. (2013). Administración de Recursos Humanos: “El Capital Humano de las Organizaciones”. (Octava Edición). McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. McGraw-Hill Interamericana.
- Conger, J. y Kanungo, B. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *The Academy of Management Review*, Vol. 13, No. 3. pp. 471-482
<https://doi.org/10.2307/258093>
- De Shon, R.P. (2013). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcome.
- Díaz, E.; García, J.; Jiménez, F. y Periañez, C. (2001) *Administración y Dirección*. McGraw-Hill Interamericana. .
- Downey, H., Hellriegel, D. y Slocum, J. R. (2012). Congruence between individual needs, organizational climate, job satisfaction and performance. *Academy of Management Journal*, 18(1), 149–155. <https://doi.org/10.2307/255634>
- Gorrillo, M. (2011). Beneficios del Liderazgo Compartido.
<http://lideraygestionablogspot.com/2011/01/cinco-beneficios-del-liderazgo.html>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. McGraw-Hill.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Malteson, M. (2016). *Comportamiento Organizacional*. (Séptima Edición). Colombia: Mc Graw Hill.
- Landolfi, H. (2010). *La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo*. Editorial Dunken.
- Navarro, I. y Pasache, J. (2010). *Relación entre satisfacción laboral y clima laboral en los trabajadores del restaurante “Rosal Viviente” en el Distrito de Castilla – AA.HH. La Primavera. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias Administrativas*. Universidad Nacional de Piura.
- Palma S, (2014). *Manual de escala clima laboral*.(Primera Edición). Perú, Lima.
- Quezada, E. y Sandoval, U. (2009). *Análisis del clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sechura y una propuesta para su*

mejoramiento – 2010. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo, Piura.

Robbins, S. (2017). Comportamiento Organizacional. (Décima Edición). Pearson.

Valencia, H. y Villena, B. (2009). Diagnóstico de clima organizacional en la oficina de personal de la Municipalidad Provincial de Piura y su influencia en la productividad de los trabajadores desde el mes de agosto hasta el mes de noviembre del año 2008. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo, Piura.

Vargas, T. y Sánchez, W. (2010). Relación entre liderazgo y clima organizacional en el personal “OTOYA SAC” de la Provincia de Sullana en el periodo 2010. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo, Piura.

Sánchez, M. (2014). Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. Central: Editorial CEP .

Sum, I. (2015). Motivación y desempeño laboral. Quetzaltenango, México.

Tyson, S. y Jackson, T. (2017). La Esencia del Comportamiento Organizacional. (Segunda Edición). Prentice Hall.

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. CLIMA INSTITUCIONAL	Es la apreciación o paráfrasis que los trabajadores, los clientes internos y externos poseen de las estructuras y procesos que acontecen en situaciones internas de aspectos del ambiente y del trabajo en una institución. (Rojas, 2010)	El clima organizacional lo definen ciertas características muy específicas inherentes al lugar de trabajo, que son apreciadas o percibidas por los miembros de la institución y que influyen en la conducta y motivación que tengan los individuos dentro de la misma, y que a su vez tendrá repercusiones en el desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Satisfacción - Relaciones laborales - Comunicación - Cultura organizacional 	Ordinal
V2. DESEMPEÑO LABORAL	Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2000)	Es la conducta del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades organizativas. - Factores de mejoras para la institución. - Capacitación del personal - Condiciones materiales. - Condiciones físicas 	Nominal

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO
	PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	
Clima institucional y su relación con el desempeño laboral en una escuela superior de formación artística de Piura, 2020	<input type="checkbox"/> ¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional con el desempeño laboral del personal docente y administrativo en una escuela superior de formación artística de Piura, 2020?	<input type="checkbox"/> Existe relación directa entre clima institucional y desempeño laboral del personal, tanto docente como administrativo en una escuela superior de formación artística de Piura, 2020	<input type="checkbox"/> Determinar el clima institucional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo en una escuela superior de formación artística de Piura, 2020	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Aplicada, cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional.
	PROBLEMA ESPECÍFICOS a) ¿Cuál es la situación actual del clima institucional entre el personal docente y administrativo de la institución estudiada? b) ¿Cuál es el grado de identificación del personal docente y administrativo de la institución estudiada? c) ¿Cuáles son las condiciones laborales del personal docente y administrativo de la institución estudiada? d) ¿Qué nivel de calidad en el servicio educativo reciben los alumnos por parte del personal docente y administrativo de la institución estudiada? e) ¿Cuál es el nivel de comunicación del personal docente y administrativo de la institución estudiada?	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS a) Existe relación directa entre clima institucional y desempeño laboral del personal, tanto docente como administrativo en una escuela superior de formación artística de Piura, es adverso b) El grado de identificación del personal docente y administrativo de la institución estudiada es poco significativa c) Las condiciones laborales del personal docente y administrativo de la institución estudiada son óptimas d) El nivel de calidad en el servicio educativo recibe los alumnos por parte del personal docente y administrativo de la institución estudiada es regular e) El nivel de comunicación del personal docente y administrativo de la institución estudiada es adecuado	OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Determinar la situación actual del clima institucional entre el personal docente y administrativo de la institución estudiada b) Conocer el grado de identificación del personal docente y administrativo de la institución estudiada c) Determinar las condiciones laborales del personal docente y administrativo de la institución estudiada d) Determinar el nivel de calidad en el servicio educativo que reciben los alumnos por parte del personal docente y administrativo de la institución estudiada e) Determinar el nivel de comunicación del personal docente y administrativo de la institución estudiada	

ANEXO 3 CUESTIONARIO

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta, marque con un aspa (X) la que mejor refleje su punto de vista.

Nº	ITEMS	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1	Siente que el ambiente físico donde labora es adecuado.					
2	Se siente comprometido a cabalidad con su institución.					
3	El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
5	La comunicación que existe entre los trabajadores es cordial.					
6	El director se interesa por sus trabajadores.					
7	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
8	Los trabajadores cooperan con su labor en el crecimiento de la institución.					
9	Existe una relación adecuada entre el personal docente y administrativo.					
10	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
11	Recibe capacitación constante para realizar su trabajo.					
12	El director hace reconocimiento por los logros obtenidos de los trabajadores.					
13	Las responsabilidades del cargo donde laboran los trabajadores están claramente definidas.					
14	Siente que existen desacuerdos entre los trabajadores.					
15	Existe cultura organizacional dentro de su institución.					
16	Siente satisfacción por la labor que realiza.					
17	Cuenta con las condiciones laborales necesarias para desempeñar su trabajo.					

ANEXO 4

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237, Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección en Empresas, N° ANR 202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario.

Clima institucional y su relación con el desempeño laboral en una escuela superior de formación artística de Piura, 2020

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 12 días del mes de enero del dos mil veinte.



Dr. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Administración
E-mail : fwcastillo@ucvirtual.edu.pe

“Clima institucional y su relación con el desempeño laboral en una escuela superior de formación artística de Piura, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		86			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		86			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		86			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		86			

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		86			
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																		86			
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		86			
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		86			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere.

Piura, 12 de enero de 2020.



Dr. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Administración
E-mail : fwcastillo@ucvirtual.edu.pe

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nélida Rodríguez de Peña con DNI N° 02872139, Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario.

Clima institucional y su relación con el desempeño laboral en una escuela superior de formación artística de Piura, 2020, Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 12 días del mes de enero del dos mil veinte.



Dra. : Nélida Rodríguez de Peña
DNI : 02872139
Especialidad : Administración
E-mail : nrodriguezo@ucv.edu.pe

“Clima institucional y su relación con el desempeño laboral en una escuela superior de formación artística de Piura, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			91		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		86			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		86			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			91		

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		86			
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																		86			
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		86			
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		91			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere.

Piura, 12 de enero de 2020.



Dra. : Nélida Rodríguez de Peña
DNI : 02872139
Especialidad : Administración
E-mail : nrodriguezo@ucv.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Angulo Corcuera Carlos con DNI N° 06437510, Magister en MBA Administración en Negocios, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario.

Clima institucional y su relación con el desempeño laboral en una escuela superior de formación artística de Piura, 2020, Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 12 días del mes de enero del dos mil veinte.



Dr. : Angulo Corcuera Carlos Antonio

DNI : 06437510

Especialidad : Administración

E-mail : anguloca@ucvvirtual.edu.pe

“Clima institucional y su relación con el desempeño laboral en una escuela superior de formación artística de Piura, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			91		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		86			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			91		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			91		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		86			

7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																		86			
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		86			
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		91			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere.

Piura, 12 de enero de 2020.



Dra. : Angulo Corcuera Carlos Antonio

DNI : 06437510

Especialidad : Administración

E-mail : anguloca@ucvvirtual.edu.pe




Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **CASTILLO PALACIOS FREDDY** docente de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Piura, asesor de la tesis, titulada: **“Clima institucional y su relación con el desempeño laboral en una escuela superior de formación artística de Piura, 2020.”**, De la autora **Bautista Lachira, Greisy Rosy**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** 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.

Piura, 17 de Enero del 2020

Apellidos y Nombres del Asesor: CASTILLO PALACIOS FREDDY	
DNI 02842237	Firma 
ORCID 0000-0001-5815-6559	