



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Público de Recuay - Ancash, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ostos Huerta, Joselyn Saby (orcid.org/0000-0001-5315-0449)

ASESORES:

Dr. Manguinuri Chota, Robert (orcid.org/0000-0001-7832-4169)

Dr. Rejas De la Peña, Aldo Fernando (orcid.org/0000-0002-8594-8620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la vida, por estar siempre a mi lado dándome la inteligencia y sabiduría para cumplir mis metas dentro de mi vida profesional.

A mi Madrina Silvia Victoria Alegre Gamarra, hasta el cielo, por haberme amado como si fuera su propia hija y haber sido siempre mi confidente.

Agradecimiento

A mi novio Rossel por su apoyo incondicional y su contante motivación para llegar a culminar esta maestría.

Agradezco a mi Asesor Dr. Manguinuri Chota Robert quien me brindo todos sus conocimientos para la realización de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.	13
3.3. Población, muestra y muestreo.	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos Éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre clima organizacional y desempeño laboral	17
Tabla 2. Relación entre el Clima Organizacional y la Eficacia	18
Tabla 3. Relación entre el Clima Organizacional y la Productividad	19
Tabla 4. Relación entre el Clima Laboral y las Competencias	21
Tabla 5. Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral	22
Tabla 6. Correlación entre el Clima Organizacional y la eficiencia en los trabajadores del Instituto Público de Recuay	23
Tabla 7. Correlación entre el Clima Organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto Público de Recuay	24
Tabla 8. Correlación entre el Clima Organizacional y las competencias en los trabajadores del Instituto Público de Recuay	24
Tabla 9. Partición de frecuencias y porcentajes del clima organizacional	25
Tabla 10. Frecuencias y porcentajes del ambiente laboral	27
Tabla 11. Frecuencias y porcentajes de la Motivación dentro de la Institución	28
Tabla 12. Frecuencias y porcentajes de la Satisfacción laboral	29
Tabla 13. Frecuencia y Porcentaje del desempeño laboral	30
Tabla 14. Frecuencia y Porcentaje de la Eficacia	31
Tabla 15. Frecuencia y Porcentaje de la Productividad	32
Tabla 16. Frecuencia y porcentaje de las competencias	33
Tabla 17. Prueba de Normalidad	34
Tabla 18. Procesamiento de encuestados	51
Tabla 19. Estadística de Fiabilidad del instrumento de recolección Alfa de Cronbach	51

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de diseño de Correlación	12
Figura 2. Relación entre la variable Clima organizacional y Desempeño Laboral	17
Figura 3. Porcentaje en la relación del clima organizacional con la eficacia	19
Figura 4.. Porcentaje en la relación del clima organizacional con la Productividad	20
Figura 5. Porcentaje entre el Clima Organizacional y las Competencias	21
Figura 6. Porcentaje del clima organizacional	26
Figura 7. Porcentaje del Ambiente Laboral	27
Figura 8. Porcentaje de Motivación	28
Figura 9. Porcentaje de la Satisfacción laboral dentro de la institución en el área administrativa	29
Figura 10. Porcentaje del Desempeño Laboral	30
Figura 11. Porcentaje de la Eficacia dentro de la Institución pública	31
Figura 12. Porcentaje de la Productividad dentro de la Institución Pública	32
Figura 13. Porcentaje de competencias	33

Resumen

La investigación siguiente tiene objetivo precisar la magnitud de relación que tienen el Clima Organizacional y el Desempeño labora en el Instituto público de Recuay – Ancash 2022. La presente investigación es de nivel básico, de tipo correlacional y cuyo diseño es no experimental, teniendo un corte de tipo transversal. Por otro lado, la población a tomar en cuenta fue el total de trabajadores administrativos de la institución, los cuales fueron 20 colaboradores. Para recabar las datas necesarias para llevar a cabo la investigación se empleará un cuestionario, que consta de 20 preguntas, el cual permitirá obtener datos cuantitativos de acuerdo a la escala de Likert y, por otro lado, en base a la anteriormente mencionado la técnica que se uso fue la encuesta. Así mismo, al obtener los datos de las encuestas pasaran los resultados de un Excel al programa SPSS para realizar los análisis correspondientes para la contratación de las hipótesis. Finalmente se concluye que, existe relación entre las dos variables estudiadas, que son el clima organizacional y desempeño laboral.

Palabras Clave: Relación de variables, clima organizacional, desempeño laboral.

Abstract

. The following investigation has the objective of specifying the magnitude of the relationship that the Organizational Climate and Work Performance have in the Recuay - Ancash Public Institute 2022. The present investigation is of a basic level, of a correlational type and whose design is non-experimental, having a cut transverse type. On the other hand, the population to take into account was the total administrative workers of the institution, which were 20 collaborators. To collect the necessary data to carry out the investigation, a questionnaire will be used, consisting of 20 questions, which will allow obtaining quantitative data according to the Likert scale and, on the other hand, based on the previously mentioned technique that was used was the survey. Likewise, when obtaining the data from the surveys, they will pass the results from an Excel to the SPSS program to carry out the corresponding analyzes for the contracting of the hypotheses. Finally, it is concluded that there is a relationship between the two variables studied, which are the organizational climate and work performance.

Keywords: Relationship of variables, Organizational Climate, Work Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Esta problemática se puede encontrar a nivel internacional, tal como se muestra en un estudio realizado en la Escuela Politécnica Nacional – Ecuador, en el cual se realizó un estudio al personal administrativo, siendo un total de 64 trabajadores administrativos, donde se recaba que el 76% indica no estar conforme con el Clima Organizacional y ello repercute en su desempeño laboral, pues en base a una encuesta realizada en dicha institución pública, indican que se debería mejorar el clima organizacional (Pérez, 2020).

En el Perú, en base a una encuesta a 1500 trabajadores de Lima, Arequipa y Chiclayo; realizada por CONSULTORA SUPERA (2021), el 71% de los trabajadores indica que su trabajo no es valorado y que cuentan con un mal clima organizacional. Así mismo, afirman que esto se debe a falta de motivación por parte de las organizaciones y ello no los motiva a trabajar como debería de ser.

Uno de los recursos trascendentales para la estructuración, ordenamiento, la misión, una adecuada proyección en el futuro y poder trazar adecuadamente los objetivos claves de planificación para una organización privada o pública es el recurso humano con la que estos cuentan. De este modo, se tiene a la teoría de Herzberg, en el cual podemos encontrar los siguientes factores: Los factores de higiene, los cuales guardan una relación con el ambiente de trabajo. Por otro lado, los factores motivacionales, los cuales se relacionan directamente con las actividades laborales de los trabajadores el cual les permite sentirse motivados y sean más eficientes en sus actividades (Griffin, 2021).

A nivel internacional, en varios países y ciudades consideran al clima laboral como una mejora productiva dentro de las empresas. Con referente a este los países de Estados Unidos y Canadá desean mejorar la empresa incrementado los índices de producción teniendo como elemento principal la mano del hombre dentro de las empresas, creando un ambiente más cómodo y tranquilo para que las empresas sean sostenidas en el tiempo. (Villena, 2019).

Su propósito es identificar el incremento de la producción, teniendo en cuenta que se considera mejora productiva cuando se realiza con cantidades mínimas de recursos, así también se considera que la productividad está en

relación directa con un adecuado clima organizacional, dentro de la cual prevalece un clima de armonía tolerancia y buen liderazgo.

A nivel nacional tenemos a Nolberto quien realizó un trabajo de investigación en el año relacionado con el tema de gestión humana y desempeño laboral en una institución pública, su propósito es identificar el movimiento de sus variables, obteniendo como resultado que una óptima administración del recurso humano es importante para que los trabajadores se desarrollen óptimamente y demuestren un buen desempeño laboral, así mismo se sugiere que se proceda a un sistema de selección de recursos humano minuciosos para la contratación del personal humano, para tener la certeza que el staff de recurso humano es el más eficiente.

En Ancash, Chirinos en el año 2019, dentro de su investigación, el cual fue denominada, clima organizacional y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en una entidad pública del estado en la ciudad de Chimbote. La investigación se concluye afirmando que las condiciones del clima dentro de las organizaciones tienen relación e influyen directamente en el desenvolvimiento del personal de este organismo del estado, así también afirman que la adecuada gestión administrativa ayudara a la óptima solución de problemas que se presenten en su trabajo, ayudando en la mejorara el rendimiento de esta.

En el departamento de Ancash, en la ciudad de Huaraz, Sánchez en el año 2019, hicieron una investigación denominada: clima organizacional en personas que trabajan en el área administrativa del Hospital en Huaraz, concluyendo que el clima organizacional excelente dado que ayuda a mantener una buena relación entre los trabajadores, así también ayuda a cultivar valores que ayuden a mejorar el ambiente laboral. Como recomendación se dirigió a la Gerencia del Hospital, recomendando promover valores, remuneraciones conscientes al personal, y promover escalas laborales y mejorando los beneficios laborales para todo el personal. Así también se recomienda realizar concursos de selección de su personal para que la imagen del hospital pueda mejorar.

A nivel local, se encuentra el IESTP de Recuay (2022), en el cual los trabajadores del área administrativa no conocen la importancia que tiene el clima organizacional, y que este puede influir o no en su desempeño laboral, pues la motivación y otros factores perteneciente a este, podrían mejorar su nivel de eficiencia, productividad y eficacia en sus labores diarias.

Así mismo, se tiene a Rensis Likert, cuya teoría se encuentra dirigida en la progresión del ambiente organizacional, también determina los múltiples factores los cuales son influyentes para un ambiente de trabajo, los cuales demarcan 4 tipos de climas, con respecto a un tipo de gestión, dirección y labores de equipo, dentro de los cuales tenemos: A un ambiente autoritario que engloba también un ambiente explotador, así mismo tenemos a un tipo penalista, otro tipo que es el participativo del grupo y el consultivo. (Gam & Berbel, 2019).

Este trabajo de investigación se realizó en el instituto público de Recuay, y el problema general es: ¿Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del instituto público de Recuay, 2022? Como problemas específicos tenemos: pe1. ¿Existe una relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del instituto público de Recuay, 2022?, pe2. ¿Existe una relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del instituto público de Recuay, 2022? Y pe3. ¿Existe una relación entre el clima organizacional y las competencias de los trabajadores del instituto público de Recuay, 2022?

Esta investigación se justifica teóricamente en, la conexión que existe entre ambas variables, después de atribuirle la teoría y su relación con las diferentes descripciones sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, con el propósito de poder detallar cual es la situación que atraviesa la institución con respecto al tema de investigación, pues el desempeño laboral de los colaboradores se ven reflejados en las metas y objetivos que puedan lograr.

Con referente a lo social – práctico se busca mejorar diferentes tipos de situaciones desfavorables existentes en la institución, estos resultados permitirán desarrollar propuestas para mejorar y optimizar el clima organizacional, de modo que se puedan promover mejores relaciones laborales

que permitan mejorar la productividad de los colaboradores, eficiencia de estos y las capacidades laborales que estos poseen.

Con respecto a la justificación metodológica, se emplearán las diversas herramientas de investigación los cuales permitirán darle viabilidad. De este modo, se tiene al cuestionario, su respectiva implementación y finalmente su análisis mediante el SPSS, todo ello permitirá medir la situación del clima organizacional de esta institución pública, de esta manera se podrá realizar la indagación de la correlación que existe entre estas dos variables existentes en esta investigación.

El objetivo principal es Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del instituto público de Recuay, 2022. Como objetivos específicos se consideraron son: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del instituto público de Recuay, 2022, Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del instituto público de Recuay, 2022, Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y las competencias laborales de los trabajadores del instituto público de Recuay, 2022.

Como hipótesis general se tiene que Existe una relación entre el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Público de Recuay – Ancash, 2022. Del mismo modo, se tienen las hipótesis específicas los cuales son: El clima organizacional se relaciona con la eficiencia de los trabajadores del Instituto Público de Recuay – Ancash, 2022; El clima organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores del Instituto Público de Recuay – Ancash, 2022 y El clima organizacional se relaciona con las competencias de los trabajadores del Instituto Público de Recuay – Ancash, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Internacional se puede encontrar a Sierra & López (2021), haciendo mención indican en su investigación “Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operación en una empresa cuya principal actividad es la comercialización”, cuya finalidad es la de realizar el análisis de la significancia del Clima laboral con respecto a la segunda variable, desempeño laboral, en una empresa comercial de Guatemala. Investigación en el cual se emplean una cantidad considerable de veintiséis colaboradores, entre hombres con una edad de entre 20 a 50 años, donde también se tomó en cuenta el estado civil de estos, el nivel académico con el que cuentan y el acuerdo de emplear un diseño correlacional, para el cual se empleó un test sobre el clima organizacional a cada uno de los trabajadores en su totalidad y también se hizo parte a la jefatura de la empresa para obtener el nivel en su desempeño laboral. De este modo se concluyó, que se evidencia la existencia relativamente perceptible entre estas dos variables, recomendando que este tipo de medición al clima laboral se realice anualmente y semestralmente se esté midiendo el desempeño que tienen los trabajadores.

Así también, se tiene a Mark Bear (2022), en un estudio realizado por él y titulada: “Clima laboral y la Influencia que tiene en la Oportunidad de desarrollo, en una empresa norteamericana”, dentro del cual se tomaron en cuenta a 350 empleados de una empresa petrolera de EE.UU. Donde se concluye que, un clima laboral adecuado permite que los trabajadores se desempeñen de mejor manera, lo cual presentara resultados positivos de tipo económico para la empresa. Por otro lado, los trabajadores que se encontraron sometidos a un clima laboral no adecuado presentaron un nivel de desempeño muy bajos. De este modo, se afirma la relación existente entre la variable independiente y la dependiente.

Por otro lado, se tiene a Gonzales & Morales (2020), en un estudio realizado de forma correlacional, dentro del cual se tomó en cuenta a 128 colaboradores públicos que se desempeñan laboralmente en el área de Rentas Internas en Ambato – Ecuador. Investigación en la que hizo utilidad de un conjunto de preguntas plasmados en una encuesta y cuestionarios como instrumentos para la recabación de los datos. En el cual se concluyó que, existe

una correlación directa del clima organizacional ante el desempeño en SRI de la municipalidad de Ambato; dentro del cual se puede inferir que mientras el clima laboral sea mejor, el desempeño del personal públicos aumentará.

Así también, se encuentra Pedraza (2018), quien realizó su investigación el cual se basó en enfoque de tipo cuantitativo, de tipo no experimental y con un diseño explicativo – transversal. Dentro del cual se consideró a un total de 133 trabajadores quienes desarrollaron un cuestionario con diferentes preguntas o también llamada ítems. De este modo, Pedraza concluyó en que el clima organizacional guarda una correspondencia significativa con el desempeño laboral de los trabajadores, es decir sus ambas variables estaban relacionadas, de una institución pública, en la ciudad de Tamaulipas – México. Finalmente, se puede apreciar que los trabajadores públicos nos presentan niveles bajos de desempeño laboral por falta de un buen clima organizacional, él se puede contrastar en su investigación.

Se tiene a Pupo Carrión (2019). En su trabajo científico, el cual fue de un diseño no experimental – transversa y para el cual se consideró a un total de 303 colaboradores los cuales se encontraban en planilla. En el que para la adquisición de los datos utilizaron un cuestionario con diferentes interrogantes, las cuales permitirán dar con resultados en base a las respuestas de cada uno de los colaboradores con respecto al clima organizacional. Se concluye que: El clima organizacional guarda un estrecho vínculo con la satisfacción laboral en organizaciones de Olguin – Cuba.

Tenemos a Galicia (2021), dentro de su investigación el cual la tituló: “Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa”. El método aplicado fue aplicado con tipo cuantitativo con un diseño pre experimental con análisis cuyo carácter fue descriptivo, en el cual se escogieron un total de 135 trabajadores como muestra. Donde concluyeron que la motivación interviene mucho en la productividad de la empresa.

Finalmente tenemos a Lozada (2018). En su trabajo de investigación que se titula: “Efecto del liderazgo en el clima organizacional de la institución educativa en Riobamba, Ecuador”. Teniendo como objetivo demostrar el impacto del liderazgo dentro del clima de la institución, la metodología fue cuantitativa-

cualitativa, el total de la población fueron 100 empleadores y su muestra fue 60, concluyeron sosteniendo que un clima laboral adecuado depende de la adecuada gestión de un liderazgo positivo, así mismo es importante que siempre de una buena comunicación.

A nivel nacional, pueden apreciar investigaciones, como el de Zanabria (2018), investigación que cuyo objetivo básico y único fue encontrar la correlación existente entre algunos factores de motivación y el desempeño que tienen los trabajadores de la institución San Antonio, el cual es el centro médico del distrito de Moquegua. Para la esta investigación se tomaron un total de 46 colaboradores, realizando así un estudio correlacional – transversal y en el cual se emplearon dos instrumentos que le ayudaron a recolectar sus datos. Así, obtuvo como resultado que los incentivos y el desempeño laboral guardan relación. Finalmente, concluyó en la existencia de una correlación el cual es moderada y positiva entre ambas variables.

Así mismo, tenemos la investigación de Morales (2019), el cual empleo un total de 214 trabajadores del municipio de la localidad de Tambopata. Cuya investigación fue descriptiva, y con un carácter explicativo y como instrumento se emplearon una encuesta y un cuestionario con diferentes preguntas relacionadas a ambas variables. Como resultados se obtuvo que ambas variables se encuentran vinculadas, obteniendo un coeficiente de correlación entre ambas variables de 0.724. De este modo, se concluyó en que, si existe un mejor clima organizacional, esto incide directamente en el desempeño de los trabajadores de manera favorable aumentando su desempeño.

Así también, tenemos la investigación de Pacheco (2019). Cuyo estudio considero a una población y muestra a un total de 35 colaboradores del distrito de Olmos y cuya investigación la enfoco de forma no experimental y correlacional teniendo un corte transversal. Para la realización de su investigación hizo uso de una encuesta como técnica para recolectar sus datos, cuyo instrumento fue un cuestionario el cual permitió obtener los datos necesarios para este estudio. Se concluyo que, los resultados obtenidos con el SPSS, fue de 0.690 para el Rho de Spearman y un $p > 0.05$, por ende, existe una influencia directa de parte del clima organizacional ante el desempeño de los trabajadores del municipio de

Olmos, 2018. Finalmente, la conclusión de la investigación fue que mientras mejor sea el clima organizacional, el desempeño de los trabajadores será mucho mejor.

Por otro lado, como investigaciones nacionales se tiene a Ivonne (2021), cuyo estudio tuvo su perspectiva cuantitativa, diseño transversal y de tipo no experimental, se tomaron en cuenta a un total de 66 colaboradores a quienes se le sometió a una encuesta, el cual fue el instrumento de recolección para la investigación. Se concluye que, fundándose en los datos obtenidos del Chi cuadrado, existe una relación significativa entre ambas variables antes mencionada en los trabajadores del gobierno regional de Apurímac. Finalmente, se puede inferir que mientras mejor sea el ámbito laboral, mejora será el desempeño laboral en esta entidad.

De la misma forma, se puede encontrar a Cruz (2022) dentro de la investigación que realizó y el cual fue de tipo no experimental-correlacional, cuantitativo y de corte transversal. En este estudio se deduce que todo aquello relacionado al clima organizacional guarda se encuentra correlacionado directamente con el desempeño que pueden tener los trabajadores. De este modo, mientras más óptimo sea el clima organizacional en una institución pública, mejor será el desempeño de los trabajadores, pues tendrán una comunicación más adecuada, mejores ambientes laborales, mayor proactividad y otras comodidades referentes al clima organizacional.

Como definiciones con respecto al clima laboral, se tiene a Louffat (2019), el cual define este término como el encargado de contrastar los niveles de complacencia que puedan tener los trabajadores y el cual se puede medir a través de una encuesta, complacencias que se relacionan a la remuneración, tipo de comunicación entre el personal, la manera de liderar de parte de los jefes, el tipo de obligaciones a realizar en cuanto su trabajo y algunos otros puntos más. En los datos obtenidos por la encuesta, el resultado fue la apreciación del recurso humano sobre el clima organizacional y de acuerdo a ello la organización tiene que tomar las medidas pertinentes con la mira de mejorar el confort de los trabajadores. Así también, Louffat indica la relación que existe una relación entre el clima organizacional con la productividad, pues cuando el recurso humano se encuentre en un ámbito de trabajo de su agrado, desarrollaran sus actividades

de una mejor forma, mientras que, si el ambiente de trabajo se torna más desagradable, los trabajadores no desarrollaran sus actividades de la mejor manera.

Por otro lado, referente al Desempeño laboral, se tiene a De la Calle & Ortiz (2018) quienes indican que esta variable guarda relación con las capacidades que tienen los trabajadores, pues si los trabajadores incrementaran sus capacidades, esto generará que su nivel de desempeño pueda mejorar. Así mismo, es de suma importancia tener el conocimiento de que las competencias son habilidades y conductas que se evidencian del colaborador dentro de su área de trabajo, con la finalidad de realizar sus actividades de la manera más eficiente. Así también, ambos autores indican que esta variable dependerá del clima laboral en los que se encuentran los colaboradores, si el clima laboral es bueno, mejor será el desempeño laboral y si ocurre lo contrario será porque el clima laboral no es más óptimo.

El clima organizacional se puede definir como el análisis y el ejercicio de las capacidades psicológicas de los trabajadores que se gestionan eficazmente para mejorar la el rendimiento de las empresas donde los trabajadores se vienen desarrollando actualmente (Luthans Felipe,2019).

El estudio del comportamiento organizacional se encarga de estudiar, evaluar y definir la conducta de los trabajadores dentro de la empresa y como este compartimiento se refleja en la ejecución de desarrollo de su trabajo (Fernández Luisa,2020).

Con referencia a la desmotivación, lo define como el desinterés que tienen los trabajadores de diversas empresas o instituciones, por el cumplimiento de sus labores y funciones, lo cual interrumpe la realización de sus objetivos y de las metas trazadas dentro de las empresas (Takiuri,2019).

En los últimos tiempos todas las organizaciones tanto públicas como privadas, buscan que sus trabajadores practiquen el trabajo en equipo, con el propósito de que su empresa sea sostenible en el tiempo, y también este siempre resaltando entre la competencia, debido a esto implementan ciertas estrategias

en gestión y ejecución, para que la relación entre el personal sea más óptima y mejore la productividad (Yapen, 2019).

Actualmente realizar un análisis del clima organizacional tiene por objetivo evaluar minuciosamente la percepción del personal de trabajo, por consecuencia nos lleva a poder identificar cuáles son los puntos críticos de esta entidad y para que esta pueda ser medida se relacionaran con ciertas variables propias de la institución, lo cual conlleva al beneficio propio y director de esta. El talento humano es considerando como uno de los factores más importante y fundamentales de la empresa, los cuales nos ayudaran a cumplir todos los objetivos dentro de la empresa (Larios, 2020).

Adicional a ello, se tiene al ambiente laboral, el cual es todo aquel espacio en el que un trabajador desarrolla sus actividades, en el cual se encuentra diferentes factores que brindan una perspectiva buena o mala de cada lugar de trabajo, en el que cual estos podrían ser materiales o inmateriales (Durand, 2021).

La motivación es aquel impulso que tienen los trabajadores para realizar sus actividades de manera eficiente, en el cual se sienten cómodos, remunerados y valorados, en base al trabajo realizar por cada uno de los trabajadores, el cual les permite seguir avanzando en sus labores diarias (Rondan, 2022).

La satisfacción laboral es un tipo de sensación positiva que se relaciona directamente con el trabajo, pues esta les brinda emociones agradables a los trabajadores, cuales les permite desarrollar sus actividades de manera más eficiente (Molina, 2020).

La eficacia es el nivel de cumplimiento que se realizan los trabajadores normalmente en sus rutinas laborales entre el cumplimiento que se debería cumplir median estándares que tiene cada organización (Rodríguez, 2019).

La productividad con respecto al desempeño laboral, tiene que ver con todos los recursos que se emplean para realizar un producto o brindar un servicio, directamente de los trabajadores (Sánchez, 2019).

Las competencias laborales, son todas aquellas capacidades que tienen cada uno de los trabajadores, los cuales le permiten desarrollar sus labores de una manera más eficiente. Así mismo, son características que brindan un valor agregado a cada trabajador, pues esto los destaca de los demás, pues tienen más capacidades para desempeñarse laboralmente (waiboer, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La presente investigación fue de tipo básica, dado pues se basó en la observación de los fenómenos y acontecimientos en función a las variables que son clima organizacional y desempeño laboral.

Por su lado, Fernández (2018), define la investigación básica con el nombre de dogmática, cuyo propósito es aumentar los conocimientos de tipo científicos.

Diseño de investigación:

Hernández (2020), sostienen que un diseño no experimental, se llama como tal porque no realiza la manipulación de las variables así mismo se hacerla observación de los acontecimientos tal cual son.

El presente estudio tiene un diseño no experimental, descriptivo correlacional, transversal pues se abordó las unidades de análisis realizado en un establecido tiempo, para poder hallar la relación existente entre ambas variables, en el presente trabajo de investigación no se realizó ninguna experimentación de variables y se analizó el comportamiento de cada una de ellas.

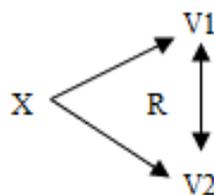


Figura 1. Esquema de diseño de Correlación

En la siguiente imagen se observa un esquema de un diseño correlacional, siendo X la representación de la muestra, V1 es la variable número uno la que representa el clima organizacional y V2 es la variable dos, quien

representa el desempeño laboral. En la imagen R, representa la relación que existe entre ellas.

3.2. Variables y operacionalización.

Con respecto a las variables que se dan dentro de un estudio de investigación que es todo lo que es posible medir, la información que se acumula con la finalidad de responder a las preguntas de la investigación aquellas que están escritas dentro de los objetivos. (Rodríguez, 2019)

V1. Primera variable: Clima Organizacional.

Definición conceptual: es el concepto que se tiene de los trabajadores de las distintas organizaciones, con respecto a la relación entre sus compañeros, las condiciones, las condiciones de trabajo.

Definición operacional: se define al sentimiento que tienen un trabajador en su campo de trabajo, las dimensiones fueron: Ambiente laboral, motivación y satisfacción laboral.

Escala de Medición: En la medición se utilizará como herramienta una encuesta teniendo en cuenta la escala de Linkert, siendo 5 siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca y 1 nunca.

V2. Segunda Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Se puede conceptualizar al desempeño laboral como la forma de comportarse o desempeñarse en el transcurso de cumplir con los objetivos trazados dentro de una empresa. Así mismo existen autores que lo relacionan con las habilidades que tienen los trabajadores para poder desarrollar su trabajo de manera eficaz y eficiente. Mediremos del desempeño laboral con las siguientes dimensiones son eficacia, productividad y competencias.

Definición operacional: Definimos al desempeño laboral como la capacidad y destreza con la que se desenvuelve el trabajador dentro de la institución, la cual es manejada por diversos acontecimientos y factores, siendo uno de los principales pilares del clima organizacional.

Escala de medición: En la medición se utilizará como herramienta una encuesta teniendo en cuenta la escala de Linkert, la cual está indicada de 1 al 5, y va de siempre a nunca.

3.3. Población, muestra y muestreo.

La población es el total de individuos que forman parte del acontecimiento que se desea investigar, así también se considera que la población son todas las personas que presenten características similares o en común para poder ser estudiadas. (Arias, 2019). Con referente a la población está conformada por todos los trabajadores varones y mujeres en el instituto Superior Tecnológico de Recuay, siendo un total de 20 trabajadores.

Cuando hablamos de la muestra se hace referencia a la fracción debidamente seleccionada de la población para de esa manera realizar el estudio (Mejía, 2021), en esta investigación por la cantidad de trabajadores la muestra fue igual a la población.

En el presente estudio se tomaron ciertos criterios que nos ayudaron a marcar los criterios de inclusión los cuales son, el personal activo dentro de la institución, trabajadores de sexo femenino y masculino, que sus edades estén entre 23 a 60 años de edad, contrato: activo y/o nombrados, contrato mínimo de 6 meses.

Así también los criterios de inclusión que se consideraron son, personal que este de licencia o vacaciones, trabajadores con secundaria incompleta, personal que por forma voluntaria no quiso participar en el estudio, trabajadores que no obedezcan los criterios de inclusión antes nombrado y menos de 23 años de edad y más de 60 años.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Con referente a la técnica y el instrumento para la obtención de los datos, son las herramientas que se utilizan para poder recopilar el conjunto de datos y la información necesaria para conseguir resolver los objetivos planteados. (Carrasco, 2018)

3.4.1. Técnica:

En la investigación se utilizó la evaluación llamada psicométrica la cual utiliza las encuestas, teniendo en cuenta la escala de Likert, la cual permite la recolección de datos, referente a las variables que son el clima organizacional y el desempeño laboral.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos:

Con referente a la recolección de datos se considera que engloba un bloque de recopilación de procedimientos que busca la solución de los objetivos en la investigación. En este caso se utilizó la encuesta con el propósito de recaudar la información para la solución del problema que consta de 30 ítems relacionados con las variables de estudio.

Así también se realizará una evaluación que será dada por el juicio de expertos, maestros y Doctores capacitados en la materia, para que den validez a los ítems mencionados en la encuesta. Así mismo la confiabilidad se determinará por el alfa de Cronbach. (Ver en anexo 04).

3.5. Procedimientos

En primera instancia se dio la validación del instrumento para luego realizar una prueba piloto para poder demostrar el nivel de confiabilidad de esta investigación mediante el alfa de Cronbach, con el propósito de implantar de forma adecuada y correcta el instrumento.

En segundo lugar, se realizó una solicitud de permiso al director del instituto de Recuay para de esa manera adquirir los datos requeridos para el presente estudio enfocado a la muestra determinada. La recolección de datos se dará mediante una encuesta virtual (Carrasco 2017), utilizando como herramienta el Google drive previamente aprobada por el juicio de expertos, y para la encuesta se consideró a la escala de Likert, las preguntas están programadas para que solo puedan pasar a la siguiente pregunta marcando la anterior, para asegurar que todas las preguntas sean respondidas. Finalmente, los datos serán trasladados al programa de Excel para luego ser analizados en el SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Se trasladan los datos recolectados del programa de Excel, para ser analizados en el SPSS, de manera estadística. Interrelacionado cada variable con sus dimensiones de estudio, con la finalidad de hallar la más alta precisión de análisis. De ese modo, los datos son expresados en tablas para un mejor análisis y fácil comprensión.

3.7. Aspectos Éticos

En el presente estudio se tuvo como base todos los principios éticos dado que se tiene en cuenta que la unidad que se analizara serán personas que trabajan en el área administrativa dentro del instituto superior tecnológico de Recuay, para dar inicio a todo este proceso de investigación se consiguió el permiso de la máxima autoridad de dicha institución que en este caso es el director vigente de la institución, así mismo también se realizó un consentimiento informado que estará firmado por cada uno de los trabajadores administrativos que participarán del estudio de manera voluntaria y activa, estando de acuerdo con todas las normas de confidencialidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.

Tabla 1. Relación entre clima organizacional y desempeño laboral.

			Desempeño Laboral		Total
			Moderado	Eficiente	
Clima Organizacional	Deficiente	Recuento	2	0	2
		% del total	10,0%	0,0%	10,0%
	Moderado	Recuento	5	8	13
		% del total	25,0%	40,0%	65,0%
	Eficiente	Recuento	0	5	5
		% del total	0,0%	25,0%	25,0%
Total		Recuento	7	13	20
		% del total	35,0%	65,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

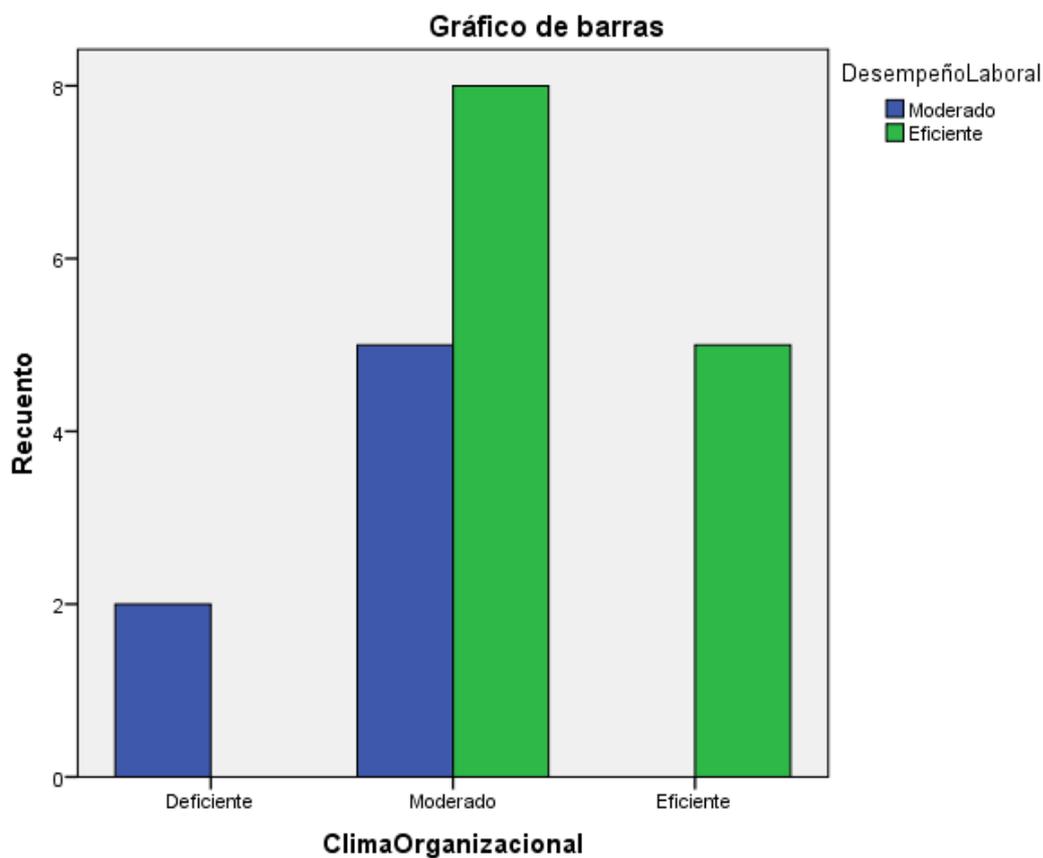


Figura 2. Relación entre la variable Clima organizacional y Desempeño Laboral.

En la tabla 11 y la figura 9 se muestra con referencia a la relación entre la VD y la VI del 100% del personal encuestado, el 10% considera que el desempeño laboral es moderado pero el clima organizacional es deficiente, el 25% considera el desempeño laboral y la VD moderado, así también el 40% considera el desempeño laboral (VI) eficiente y el clima organizacional moderado, el 25% del total de encuestados considera el desempeño laboral y el clima organizacional eficiente.

Objetivo Especifico 1: Determinar la relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.

Tabla 2. Relación entre el Clima Organizacional y la Eficacia.

			Eficacia		Total
			Moderado	Eficiente	
Clima Organizacional	Deficiente	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%
	Moderado	Recuento	4	9	13
		% del total	20,0%	45,0%	65,0%
	Eficiente	Recuento	0	5	5
		% del total	0,0%	25,0%	25,0%
Total	Recuento	4	16	20	
	% del total	20,0%	80,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

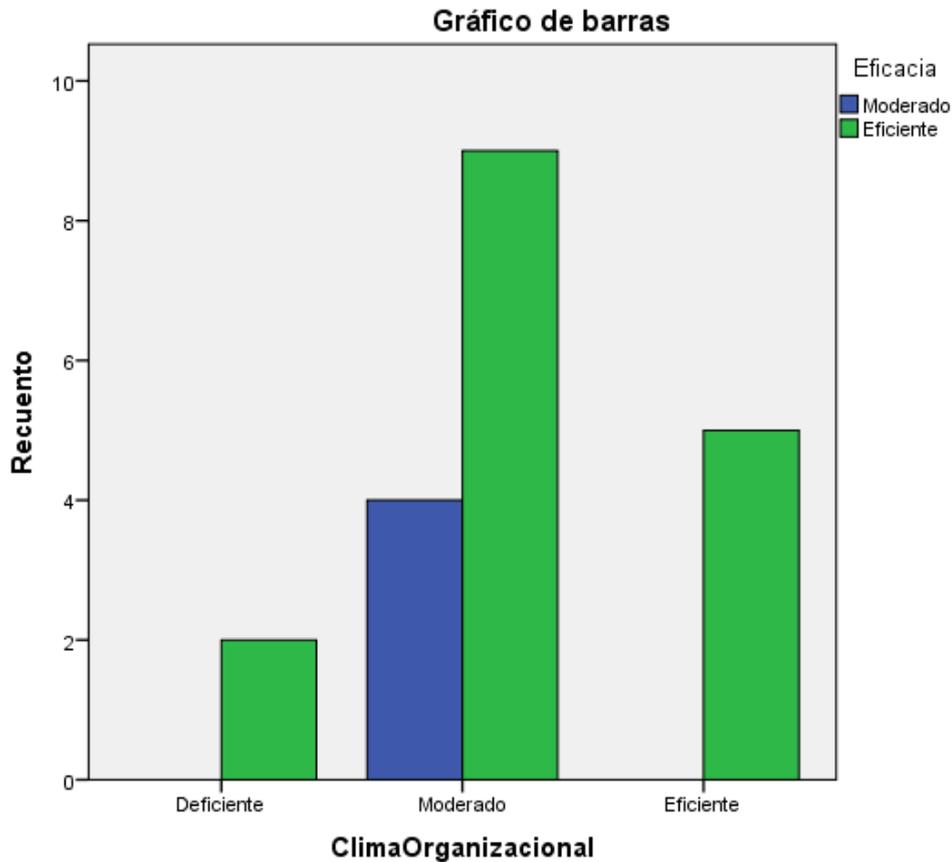


Figura 3. Porcentaje en la relación del clima organizacional con la eficacia.

En la tabla número 12 y la ilustración número 10 observamos que el 20% del total de personas considera el clima organizacional y la eficacia moderada, el 10% considera el clima organizacional deficiente pero la eficacia eficiente, el 45% considera el clima organizacional moderado y la eficacia eficiente, finalmente un 25% de personas considera la VD y la VI eficiente.

Objetivo Especifico 2: Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.

Tabla 3. Relación entre el Clima Organizacional y la Productividad.

			Productividad		Total
			Moderado	Eficiente	
Clima Organizacional Deficiente	Recuento	2	0	2	
	% del total	10,0%	0,0%	10,0%	

	Moderado	Recuento	9	4	13
		% del total	45,0%	20,0%	65,0%
	Eficiente	Recuento	0	5	5
		% del total	0,0%	25,0%	25,0%
Total		Recuento	11	9	20
		% del total	55,0%	45,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

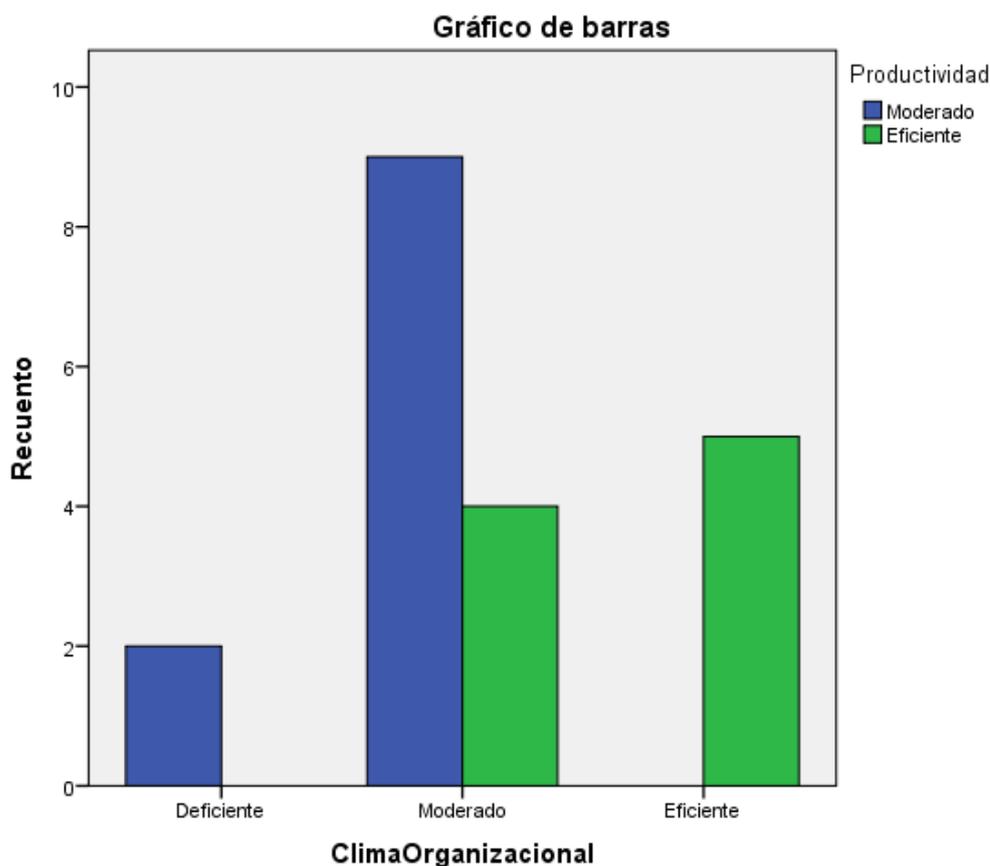


Figura 4.. Porcentaje en la relación del clima organizacional con la Productividad.

De la tabla 13 y la figura 11, se presentan que un 10% del personal encuestado considera el clima organizacional deficiente así mismo el 10% considera la productividad moderada. Por otro lado, el 45% considera el clima organizacional y la productividad moderado. El 20% considera el clima organizacional es moderado y la productividad eficiente. El 25% indica que el clima organizacional es y la productividad es eficiente.

Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre el clima organizacional y las competencias de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.

Tabla 4. Relación entre el Clima Laboral y las Competencias.

			Competencias		Total
			Moderado	Eficiente	
Clima Organizacional	Deficiente	Recuento	2	0	2
		% del total	10,0%	0,0%	10,0%
	Moderado	Recuento	4	9	13
		% del total	20,0%	45,0%	65,0%
	Eficiente	Recuento	1	4	5
		% del total	5,0%	20,0%	25,0%
Total		Recuento	7	13	20
		% del total	35,0%	65,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

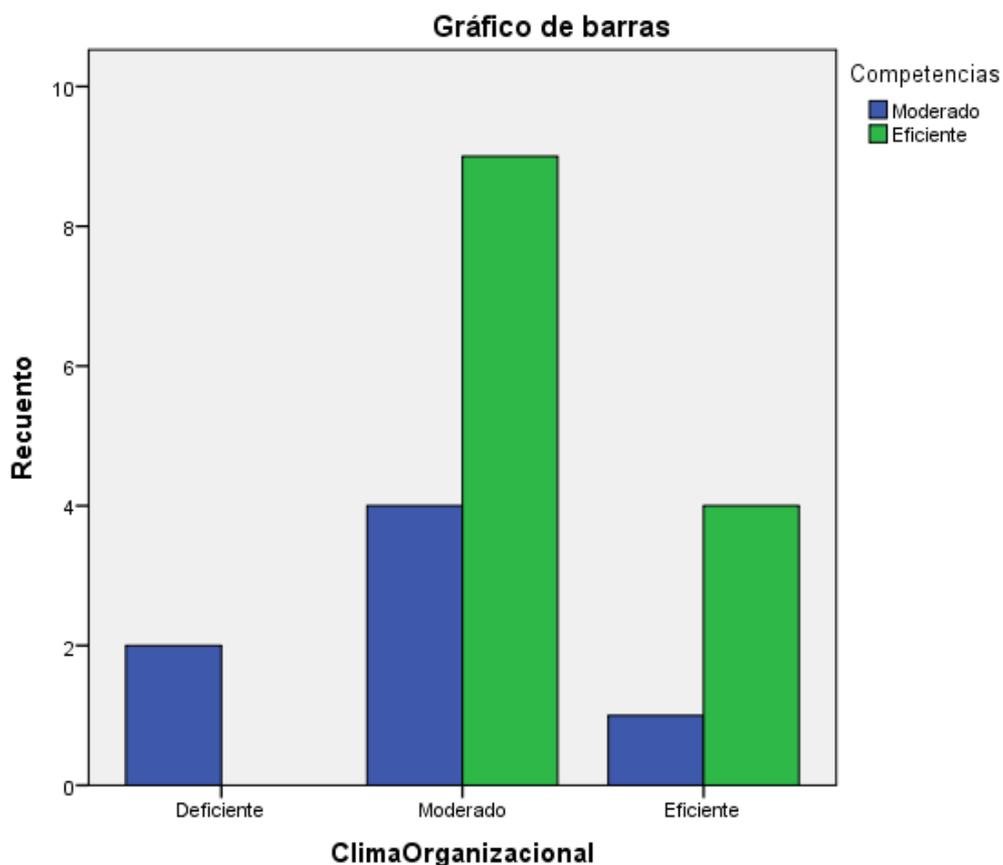


Figura 5. Porcentaje entre el Clima Organizacional y las Competencias.

De la tabla 14 y la figura 12, se estima que un 10% considera al clima organizacional deficiente, pero las competencias moderada. Por otro lado, el 20%, empresa que la VI es moderado, mientras que las competencias las consideran moderadas. Adicionalmente el 5% considera que la VI es eficiente y

la VD es moderada. Además, el 45% del total de encuestados son moderada que la VI es moderada mientras que la VD es eficiente. Finalmente, un 20% considera al clima organizacional y las competencias como eficiente.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Hipótesis general

Según Montes (2021), en su artículo sobre el tema de rangos y correlación lineal de Pearson, hace mención sobre la relación lineal de las variables que son cuantitativas. Como es en este caso que se determinara la correlación de las variables.

Hi: Existe una relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Público de Recuay, 2022.

Ho: No existe una relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Recuay, 2022.

Tabla 5. Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,752**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,752**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

Fuente: Elaboración propia

Se tiene un índice de correlación el cual es 0.752 y un sig. de 0,000 < 0.05, lo cual nos indica que existe una correspondencia alta con referente al Clima Organizacional y el Clima Laboral, lo cual nos lleva a estar a favor de la hipótesis afirmativa. Esto nos hace concluir que existe una relación directa entre ambas variables tanto la VI y la VD. Se tomaron para los coeficientes los rangos y relaciones de Montes et, al. (2021).

4.2.2 Hipótesis Específica 1

Hi: Existe una relación entre el Clima Organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto Público de Recuay, 2022.

H0: No existe una relación entre el Clima Organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto Público de Recuay, 2022.

Tabla 6. Correlación entre el Clima Organizacional y la eficiencia en los trabajadores del Instituto Público de Recuay.

		Clima Organizacional	Eficacia
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,649**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	20	20
Eficacia	Correlación de Pearson	,649**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	20	20

Fuente: Elaboración propia

Dentro de la tabla 17 se aprecia que el coeficiente de correlación de 0.649 y una significancia de $0,000 < 0.05$, por tanto, estas cifras indican que existe una relación alta y efectiva entre la VI y la Eficacia, lo cual nos indica estar a favor de la hipótesis 1 y estar en contra de la hipótesis 0. Concluimos que existe una relación entre ambas.

4.2.3 Hipótesis específica 2

Hi: Existe una relación entre el Clima Organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto Público de Recuay, 2022.

H0: No existe una relación entre el Clima Organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto Público de Recuay, 2022.

Tabla 7. Correlación entre el Clima Organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto Público de Recuay.

		Clima Organizacional	Productividad
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,700**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	20	20
Productividad	Correlación de Pearson	,700**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	20	20

Fuente: Elaboración propia

Observamos que existe una correlación de 0.70 y una significancia de $0,000 < 0.05$, por consecuencia esto evidencia la existencia de la correlación entre el Clima Organizacional y la Productividad. Siendo eliminada la hipótesis de negatividad.

4.2.4 Hipótesis específica 3

Hi: Existe una relación entre el Clima Organizacional y las competencias de los trabajadores del Instituto Público de Recuay, 2022.

H0: No existe una relación entre el Clima Organizacional y las competencias de los trabajadores del Instituto Público de Recuay, 2022.

Tabla 8. Correlación entre el Clima Organizacional y las competencias en los trabajadores del Instituto Público de Recuay.

		Clima Organizacional	Competencias
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,604
	Sig. (bilateral)		,003
	N	20	20
Competencias	Correlación de Pearson	,604	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	20	20

Fuente: Elaboración propia

Se puede ver en la tabla 19, existe un coeficiente de correlación igual a 0.60 y una significancia igual a $0,000 < 0.05$, lo cual nos indica la existencia un vínculo

entre la variable independiente y la tercera dimensión de la variable independiente, Clima Organizacional y las Competencias. Observamos que todos los resultados obtenidos cumplen los estándares del coeficiente de correlación de Pearson teniendo como referencia lo que sustenta Montes (2021), que la correlación de oscilar $0 \leq R \leq 1$, así también consideramos que la relación de las variables es perfectamente positiva porque a modo que una aumenta la otra también tiene cierto grado de aumento.

Una vez aplicado el instrumento en la presente investigación se obtuvo lo siguiente:

4.2.1 Variable Clima organizacional

Tabla 9. Partición de frecuencias y porcentajes del clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	2	10,0	10,0	10,0
Moderado	13	65,0	65,0	75,0
Eficiente	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del investigador

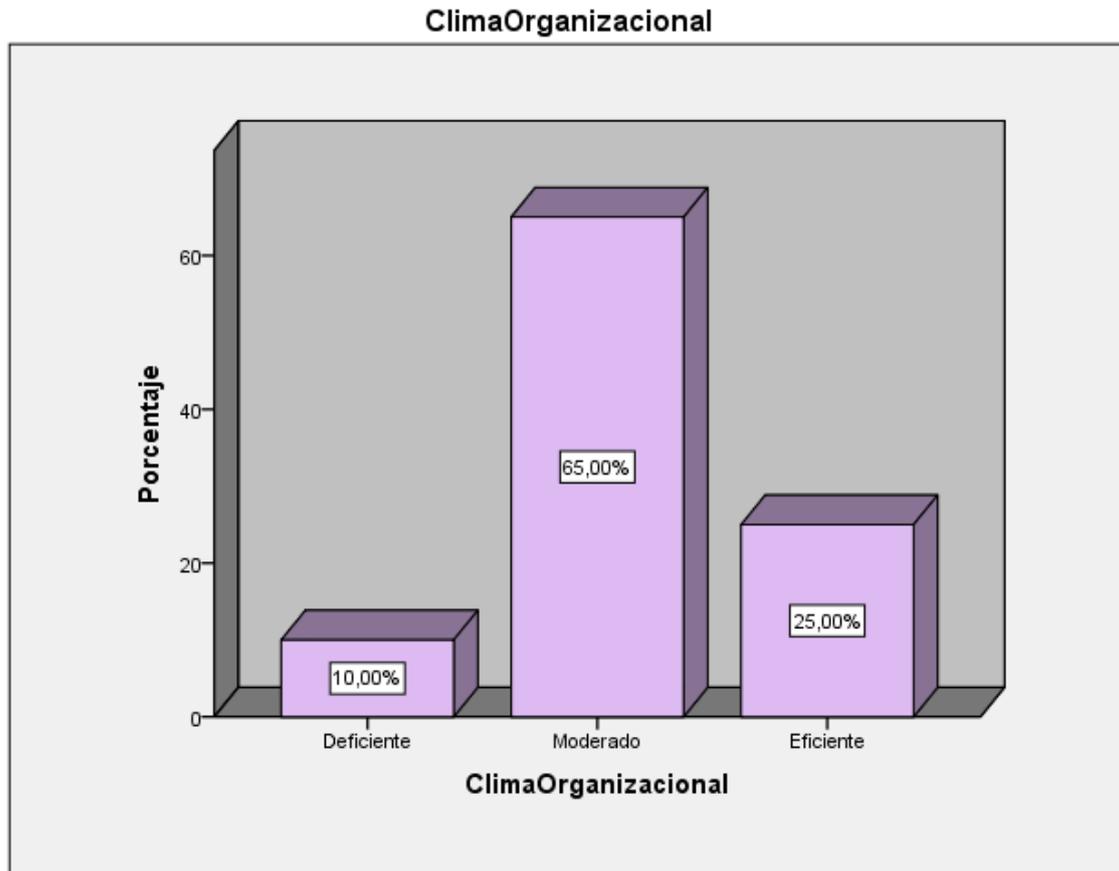


Figura 6. Porcentaje del clima organizacional

Analizando la variable independiente, se obtiene los resultados de un nivel eficiente con un 25% lo cual nos indica que está en un nivel aceptable, con un porcentaje de 65% un nivel moderado y un nivel deficiente con un 10%.

Podemos observar en el grafico estadístico que existe una diferencia significativa entre los tres promedios obtenidos, teniendo el mayor porcentaje visto como moderado.

Esto nos muestra que el personal de la institución estudiada sostiene que el ambiente de trabajo es positivo y por ende existe una tranquilidad por esta parte, sin embargos sostienen que existen aún ciertos aspectos que no son indispensables, pero se deben de mejorar.

4.2.1.1 Ambiente laboral

Tabla 10. Frecuencias y porcentajes del ambiente laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	10,0	10,0	10,0
	Moderado	15	75,0	75,0	85,0
	Eficiente	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

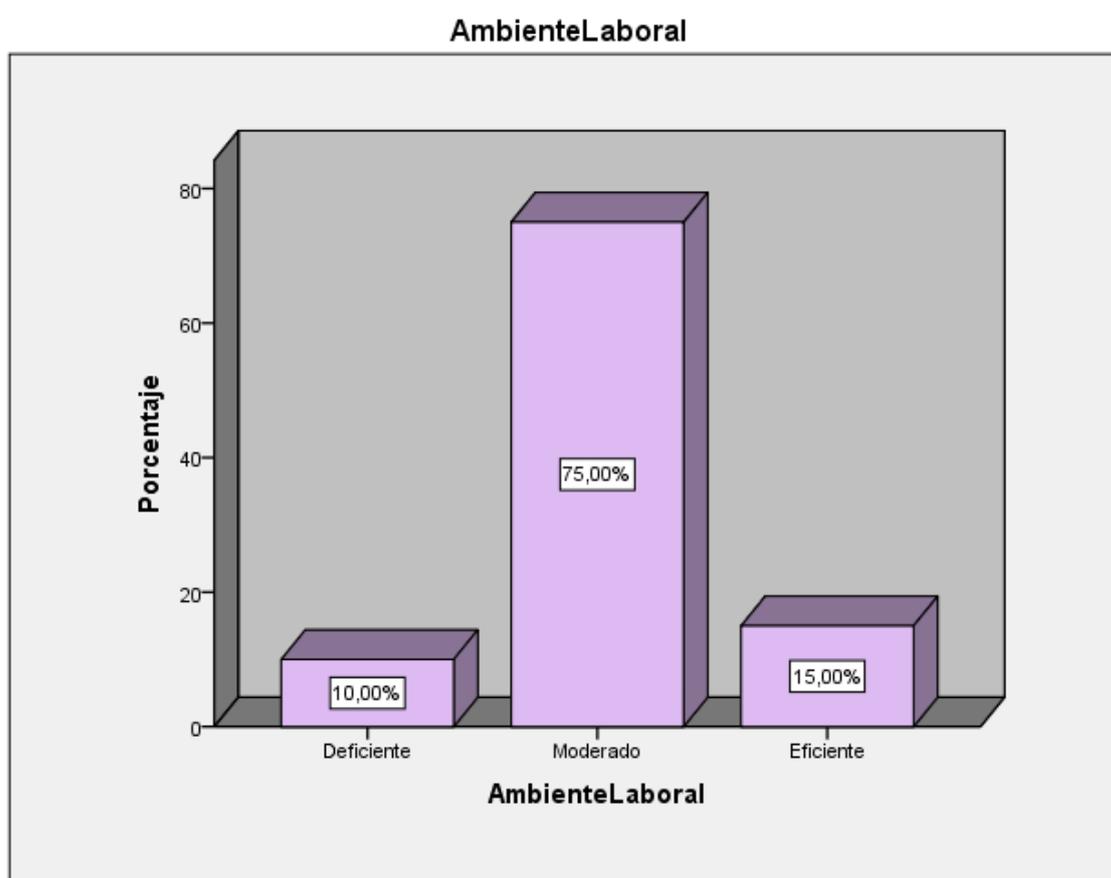


Figura 7. Porcentaje del Ambiente Laboral.

En la siguiente figura se observa que el 10% de los colaboradores del área administrativa de la institución pública sostiene que en ambiente laboral es deficiente, un 15% por ciento indica que es eficiente y el mayor porcentaje lo lleva el que tienen un indicador de moderado con un 75%.

Investigando más afondo notamos que las autoridades de dicha institución se han esforzado en in mejorando poco a poco el ambiente laboral, tanto en

tecnología, infraestructura e higiene, lo cual hace que su mismo personal reconozca ese trabajo.

4.2.1.2 Motivación

Tabla 11. Frecuencias y porcentajes de la Motivación dentro de la Institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Moderado	12	60,0	60,0	60,0
Eficiente	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

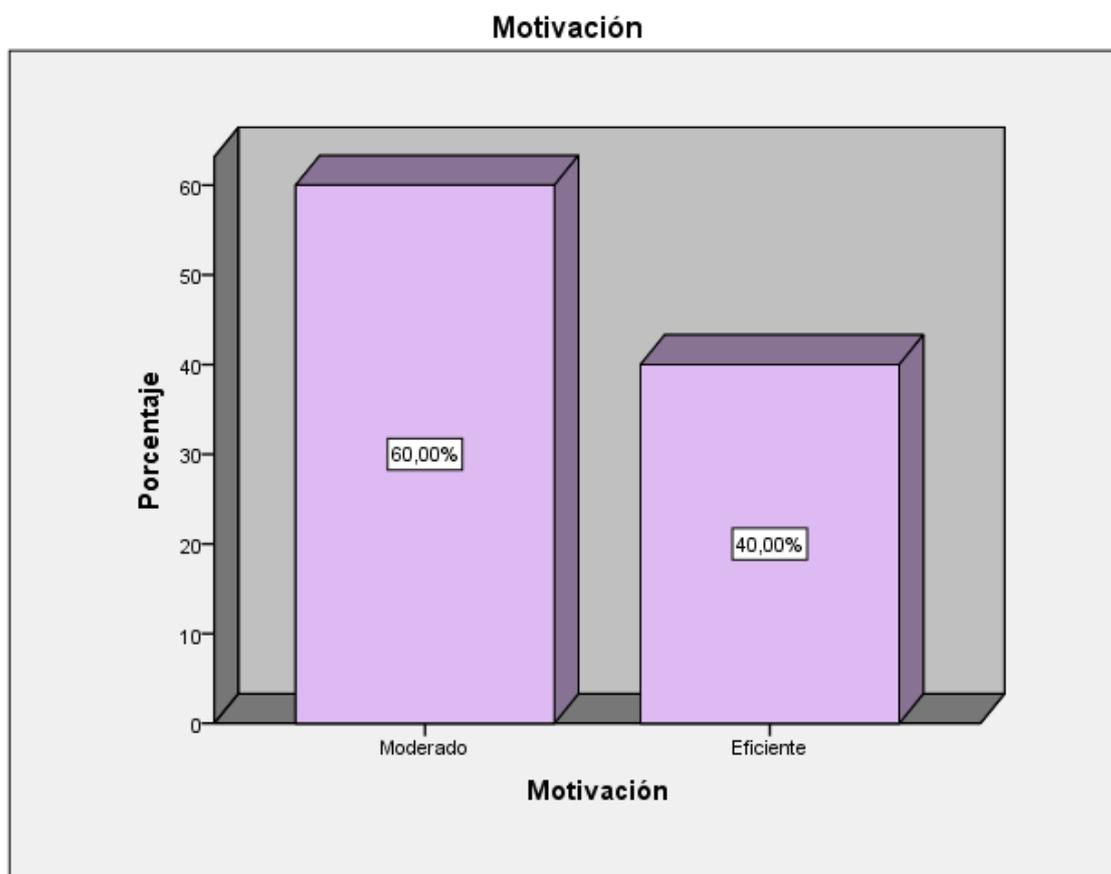


Figura 8. Porcentaje de Motivación.

En la figura número 3 podemos observar que el personal administrativo de la institución pública de Recuay considera la motivación en grado moderado con un 60% y una motivación altamente eficiente con un porcentaje de 40%. Lo cual

nos indica que dentro de la institución existe un trabajo en equipo para llegar a concretar las metas que se hayan trazado con eficiencia y éxito. Así mismo esto se refleja en el prestigio de la institución en la calidad de egresados que presente en las distintas carreras que esta ofrece aún más en el área de topografía minera y superficial.

4.2.1.3 Satisfacción Laboral

Tabla 12. Frecuencias y porcentajes de la Satisfacción laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	4	20,0	20,0	20,0
Moderado	9	45,0	45,0	65,0
Eficiente	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

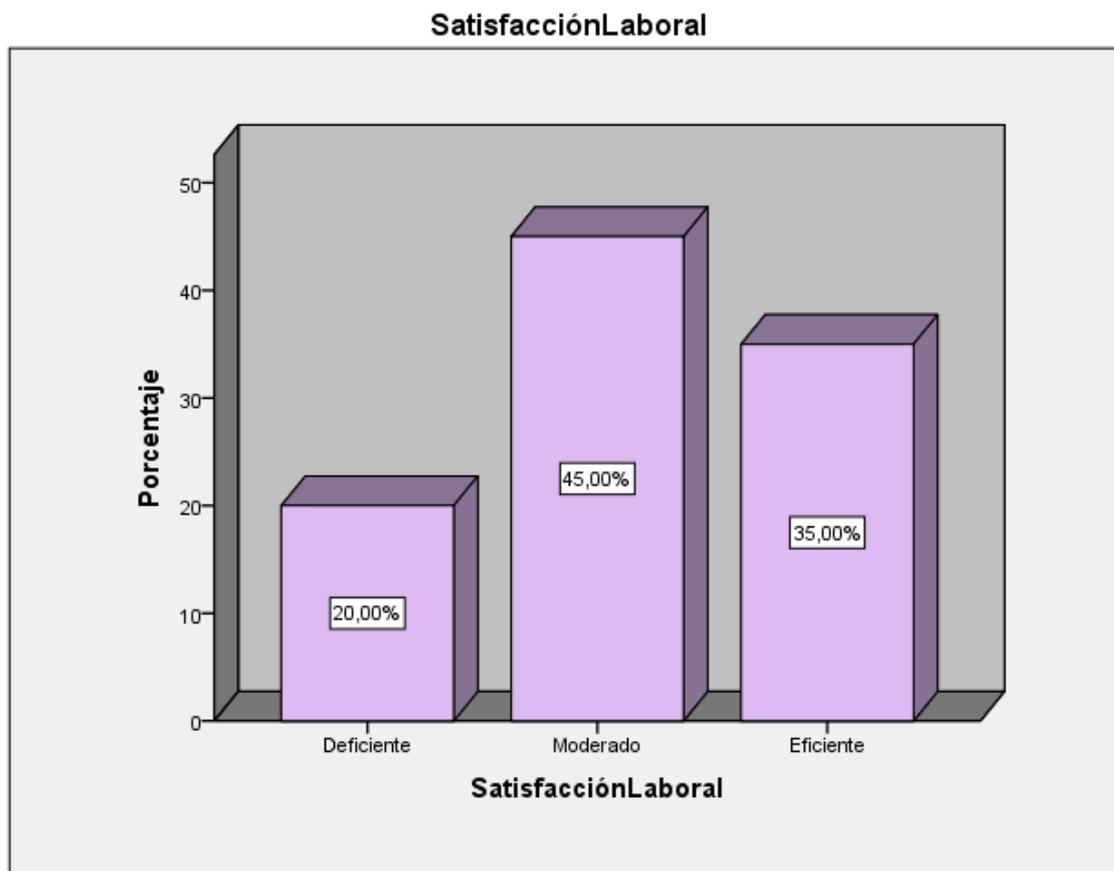


Figura 9. Porcentaje de la Satisfacción laboral dentro de la institución en el área administrativa.

Podemos observar que existe un porcentaje del personal administrativo que considera a la satisfacción laboral como deficiente con un porcentaje del 20%, esto radica en que muchos de ellos tienen que viajar casi una hora para poder llegar a su sitio de trabajo, lo cual les genera cierta incomodidad, así mismo el tipo de contrato que algunos tienen ya que se tiene que renovar anualmente y esto es sometido a un concurso integral. Sin embargo, el mayor porcentaje está dado con un nivel moderado con un 45% y un nivel altamente eficiente con un porcentaje de 35%. Lo cual nos indica que la mayor parte de los trabajadores de la institución considera óptimo su trabajo.

4.2.2 Variable Desempeño laboral

Tabla 13. Frecuencia y Porcentaje del desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Moderado	7	35,0	35,0	35,0
Eficiente	13	65,0	65,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

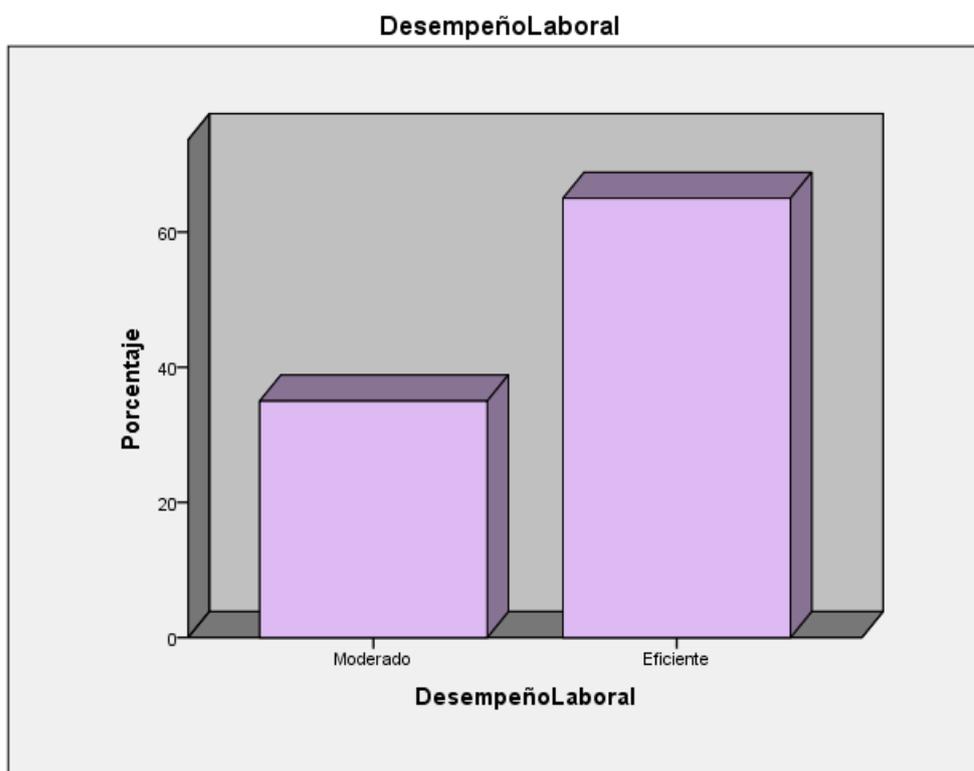


Figura 10. Porcentaje del Desempeño Laboral.

En la figura número 5 observamos que existen porcentajes del 35% moderado y 65% eficiente, esto evidencia que los profesionales que trabajan dentro de esta institución cuentan con la capacidad que se requiere para cada puesto de trabajo y de esa forma pueden llegar a concretar todos sus objetivos.

4.2.2.1 Desempeño laboral con eficacia

Tabla 14. Frecuencia y Porcentaje de la Eficacia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Moderado	4	20,0	20,0	20,0
Eficiente	16	80,0	80,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

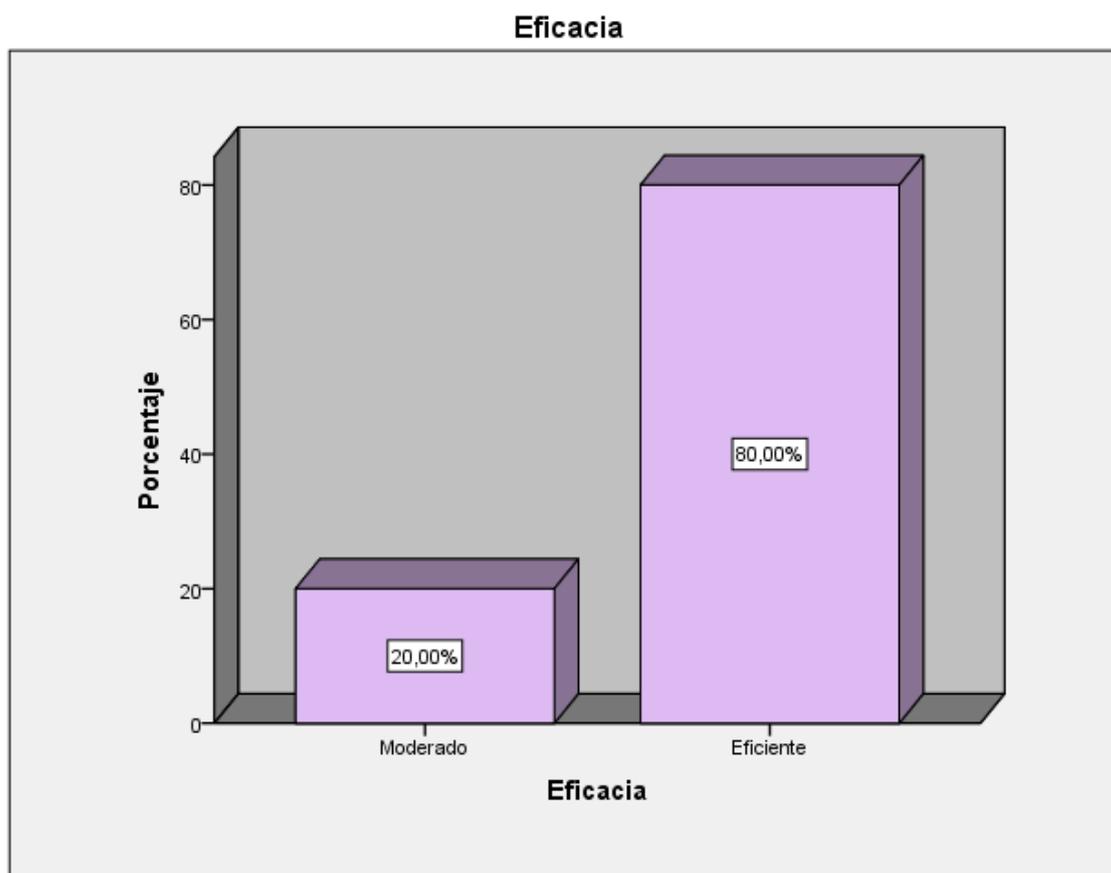


Figura 11. Porcentaje de la Eficacia dentro de la Institución pública.

Dentro de la figura 6 observamos que la eficacia es eficiente en un 80 % por ciento, lo que indica que el personal administrativo de la institución pública

cumple adecuadamente sus funciones, así también se tiene el 20% que sostiene que es de tipo moderada.

4.2.2.2 Desempeño laboral con productividad

Tabla 15. Frecuencia y Porcentaje de la Productividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Moderado	11	55,0	55,0	55,0
Eficiente	9	45,0	45,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

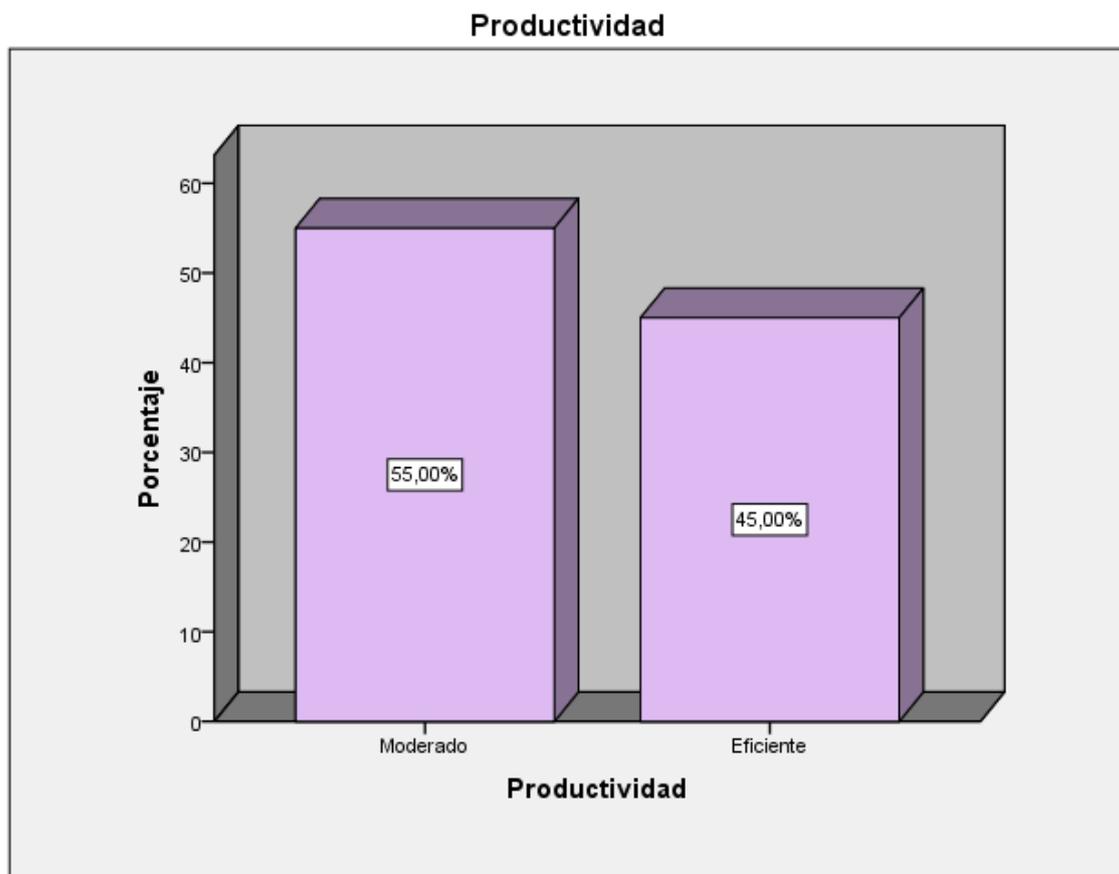


Figura 12. Porcentaje de la Productividad dentro de la Institución Pública.

En la figura número 7 nos muestra que la productividad está en un porcentaje moderado con un 55% y eficiente con un 45%. Lo que nos indica que están utilizando muy bien sus capacidades para dar un mejor servicio.

4.2.2.3 Competencias

Tabla 16. Frecuencia y porcentaje de las competencias.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Moderado	7	35,0	35,0	35,0
Eficiente	13	65,0	65,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

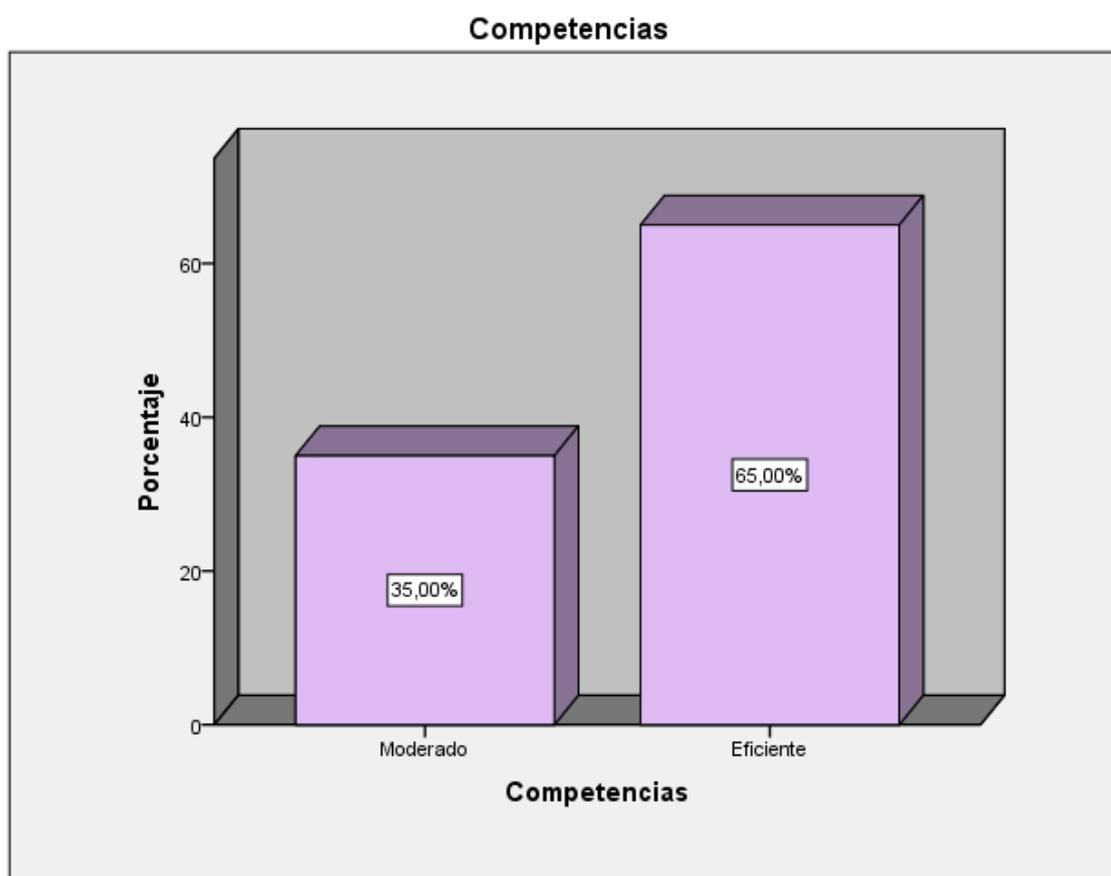


Figura 13. Porcentaje de competencias.

En la siguiente figura se observa que las competencias tienen una eficiencia del 65% y solo un 35% se considera las competencias moderadas, por lo cual se puede sostener que están desarrollando su trabajo con mucha destreza.

4.3 Prueba de normalidad

En esta prueba se utilizó un tipo de análisis estadístico donde nos ayudara a comprobar el comportamiento de nuestros datos.

Tabla 17. Prueba de Normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,117	20	,200*	,942	20	,259
Desempeño Laboral	,193	20	,050	,922	20	,110
Eficacia	,168	20	,139	,928	20	,142
Productividad	,119	20	,200*	,938	20	,215
Competencias	,145	20	,200*	,922	20	,107

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 15, se evidencia que la significancia de ambas variables es mayor a 0.05, lo que indica que ambas variables tienen un comportamiento paramétrico, del mismo modo, las dimensiones del desempeño laboral también tienen una significancia mayor a 0.05, lo cual indica que también tienen un comportamiento paramétrico.

Comportamiento de los datos:

Significancia (sig.) > 0.05 = Paramétrico

Significancia (sig.) < 0.05 = No Paramétrico

De este modo, de acuerdo al comportamiento de cada una de las variables y dimensiones de la VD, al tener todo un comportamiento paramétrico, se realizó la prueba r de Pearson.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación denominada: “El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Público de Recuay - Ancash, 2022”, se consigue afirmar que el nivel de correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral es de 0.752, resultado que se encuentra respaldado por Peña y Timoteo (2021) en su trabajo de investigación el cual fue titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral de los administradores de la Dirección Regional de Educación en Tumbes, 2021”, investigación en la cual busca relacionar las mismas variables mencionadas en este estudio, cuyo resultado de correlación es 0.918. La diferencia de ambos resultados se debe a la cultura organizacional que tiene el personal.

Del mismo modo, se determinó la correlación existente entre el clima organizacional y la eficacia, primera dimensión de la variable dependiente, cuyo resultado de correlación fue de 0.649, resultado que se puede sostener gracias a Castillo (2022), en su investigación, cuya correlación entre la misma variable con la eficacia de los trabajadores de la UGEL Santa, fue de 0.785. De este modo, se puede apreciar que los resultados varían mínimamente debido a diversos factores como los incentivos salariales y el trato al personal, pero evidenciando la existencia de una correlación de ambas partes.

Así mismo, en la presente investigación tenemos a la productividad, el cual es considerada como segunda dimensión del desempeño laboral, el cual junto a la variable independiente se determinó la correlación existente entre ambas y cuyo resultado fue 0.700, cuyo resultado puede ser respaldado gracias a Llumpo y Valdera (2020), cuya investigación fue titulada: “El ambiente organizacional y desenvolvimiento laboral de las personas que trabajan en la administración de la Municipalidad en Pacasmayo - San Pedro de LLoc, 2020”, investigación cuya variable dependiente considera a la productividad como una de sus dimensiones y el cual, de la misma forma que la presente investigación determinó el nivel de relación entre el Clima organización y la Productividad obteniendo un resultado de 0.635. De esta forma, se puede apreciar que la correlación en ambas investigaciones es considerable y existente.

Tenemos también que la relación del clima organizacional y las competencias tienen una relación directa, dado que si se mejora el clima organizacional las competencias profesionales también tendrán un grado de mejora, llegando a tener un mejor rendimiento dentro de las labores que realizan los administradores dentro de la institución, siendo 0.05 el resultado en ambas variables lo que indica que tiene un comportamiento paramétrico.

Finalmente, en la presente investigación se puede encontrar a las competencias laborales de los trabajadores, el cual viene a ser la tercera dimensión del desempeño laboral y con quien se busca determinar el nivel de correlación, cuyo resultado fue de 0.604, este resultado es respaldado por Pérez (2022) en su investigación determinó el nivel de correlación entre las el Clima organizacional y las competencias laborales, obteniendo un resultado de 0.588. De este modo, se puede deducir ambas partes se encuentra correlacionadas con un nivel levemente baja, pero existente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que, respecto al objetivo general, dentro de la institución en Recuay Áncash, existe relación entre las dos variables estudiadas, que son el clima organizacional y desempeño laboral, donde se puede afirmar la relación existente con una significancia de 0.000 el cual es inferior a $\alpha = 0.005$, por ello se toma la hipótesis alterna, en la que se acepta la relación entre ambas variables. De modo que, mediante Pearson = 0.752, consecuentemente se elimina la hipótesis de negación y se admite la de aceptación, el cual demuestra que, si se encuentran relacionadas el clima organizacional y desempeño en el Instituto público en Recuay, 2022, en su recurso humano administrativo.

Segunda: Se concluye del objetivo específico 1, que hay una relación entre la VI y la eficiencia de los administradores del Instituto público de Recuay, 2022., en donde se puede afirmar la relación existente positiva o una significancia de 0.002 el cual es menor a $\alpha = 0.005$, en el que se aceptó la hipótesis en la que se acepta la relación entre ambas variables, la variable independiente y la dependiente. De modo que, mediante el nivel de correlación de Pearson = 0.649, en consecuencia, se rechaza la hipótesis de negación y se acepta la alterna, el cual demuestra que, si se encuentran relacionadas el clima organizacional positivo y la eficiencia de los administradores del Instituto público de Recuay, 2022.

Tercera: Se concluye que, respecto al segundo objetivo específico, la existencia de una relación entre la VI y la productividad de los administradores del Instituto público de Recuay, 2022., en donde se puede afirmar la relación existente positiva o una significancia de 0.001 el cual es menor a $\alpha = 0.005$, por el que se aceptó la hipótesis en la que se acepta la relación entre ambas variables. De modo que, mediante la correlación de Pearson = 0.700, en consecuencia, se rechaza la segunda hipótesis y se acepta la primera, el cual demuestra que, si

se encuentran relacionadas el clima organizacional y la productividad en el Instituto público de Recuay, 2022.

Cuarta: Se concluye del objetivo específico 3, la existencia de una relación entre la variable independiente y el desempeño laboral del personal administrativo del Instituto público de Recuay, 2022., en la que se afirma la relación existente positiva o una significancia de 0.001 el cual es menor a $\alpha = 0.003$, por esto se acepta la hipótesis la cual afirma la relación entre ambas variables. De modo que, mediante el nivel de correlación de Pearson = 0.604, en consecuencia, se acepta la alterna, el cual demuestra que, si se encuentran relacionadas ambas variables las cuales en esta investigación son, el clima organizacional y el desempeño laboral en el Instituto público de Recuay, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Es recomendable que el director del IESTP Recuay busque mejorar el clima organizacional, pues ello permitirá que el rendimiento de los trabajadores pueda mejorar y por ende se mejore índices la eficiencia, la productividad y levemente las capacidades laborales de los trabajadores, generando mayores ingresos para las empresas.

Segunda: Se recomienda al director de la Institución que seguir midiendo el desempeño laboral de los trabajadores para poder ver mediante datos reales el desempeño que tienen los trabajadores y como es que esta mejora, mantiene o decae en el tiempo.

Tercera: Se propone al director de la Institución Pública de Recuay promover el desarrollo de capacitaciones sobre mejoras de clima organizacional y la optimización del desempeño laboral, dado que en esta investigación se ha demostrado su alta efectividad.

Cuarta: Así también se recomienda al director del Instituto, implementar estrategias para crecimiento y la satisfacción del personal administrativo del IEPR, para que de esta manera consigan la autorrealización y lleguen una producción óptima que es lo importante, a su vez la implementación de un incentivo para una línea de carrera que cada personal debe necesitar, reconociendo que su personal se puede capacitar y seguir creciendo y asumiendo mayores cargos dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Acevedo, S., & Contreras, M. (2021). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. Huancayo. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_P_G_MRHGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf
- Agip. R., y Barboza, A. (2018). Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>
- Albán, S., & Pruna, J. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en la Unión Sindical de Trabajadores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. Quito: Universidad Central de Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11797>.
- Alegre, M. (2020). Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017. Chimbote: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11935/alegre_qm.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Altamirano, M., Gálvez, M. & Inche, F. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay, Huaral, Lima, 2018 [tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <https://bit.ly/3DRMJAz>
- Altez, E. & Arias, L. (2018). Clima Organizacional y su impacto en el Desempeño Laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018 [tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú]. <https://bit.ly/3u27ypr>
- Álvarez, F. (2019). El Clima Institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona duque del municipio de marinilla. Universidad de

Antioquia, Colombia.
<http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9171/1>

Apaza, F. (2021). Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión.
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/1792>

Baño D., Villacrés P., Arboleda L. y García T. (2020). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo – Ecuador. Revista industrial Data, 19(2), 59-68.

Basauri, G., Cabrera, K., & Ramírez, B. (05 de febrero de 2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la generación Y: caso de empresa del sector de venta mayorista de combustible NUMAY S.A., Lima Metropolitana en el periodo 2018- 2019. Lima: PUCP. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18163>

Belsuzarri A., y Acosta P. (2020). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una pyme contratista en ingeniería, Lima 2019. Tesis de pregrado, universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10409>

Blácido, A. (2019). Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. LimaPerú.<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>

Bobadilla, C. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. Universidad Nacional Del Centro Del Perú, Escuela de posgrado, Huancayo. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251>

Bravo, M. (2019). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. ChiclayoPerú.<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>

- Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (2020). [Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño de los Empleados en una Empresa de Servicios. Información Tecnológica]. 31(1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Cachi, W. (2022). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud asistencial de la Red de Salud Cusco Sur. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud.
- Canales, A., López, J. y Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. Año VI. Vol VI. N°1. Edición Especial: Administración. 2021. Fundación KOINONIA [F.K]. Santa Ana de Coro. Venezuela. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>
- Chagra, N., Maguiña, R., Ramos, S., Hidalgo, Y. & Neri, A. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Laboral, caso: empresa lechera peruana. Revista Nacional de Administración. Vol.11 [2], Número 22 ISSN 1659-4908 p. 26. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chamané & Paiva. (2020). Estrategia para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Ferreñafe, 2019. (Tesis para obtener el grado de título en Administración). Recuperado de:
https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6689/Chana_m%C3%A9n%20Vallejos%20David%20Sixto%20%26%20Paiva%20Quesqu%C3%A9n%20Rosa%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la Cruz, E., y Huamán, A. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica. Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de Ciencias Empresariales, Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1029>
- Domínguez L., Ramírez A., y García A. (2021). [El Clima Organizacional de Trabajo como elemento de compromiso organizacional. Revista

Administración Nacional], Vol. 4, N°1, pp 59-70.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>

Granados, L. (2020). Relación entre motivación y DL en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020 [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú]. <https://bit.ly/33hN9n4>

Granda, G. (2019). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella – Agencia Bellavista- Callao. Tesis. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho-Perú.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3363/GRANDA%20S%C3%81NCHEZ%2C%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta. Edición. McGraw-Hill. ISBN 978-1-4562-2396-0.

Lapo, M., y Bustamante, M. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador, doi: 10.4067/S0718-07642018000500245, Información tecnológica, 29(5), 245-258

Larios, S. (2019). El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de información de la universidad señor de Sipán - Chiclayo, año 2019. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/6733>

Lorrén, N. (2018). Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa inproconsa S.A.C. Tesis. Universidad San Ignacio de Loyola. LimaPerú.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018_Lorr%C3%A9nCaceres.pdf

Luna, A., Armendariz, R., y Andrade, F. (2022). [Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de los distritos educativos costeros del Ecuador]. Universidad y Sociedad. 11(5),
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327

- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista Chilena de Infectología*, 35(6), 680–688. <https://doi.org/10.4067/s0716-10182018000600680>
- Matos, J., y Ramos, E. (2020). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores de una institución pública del Callao. Tesis. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3540/1/2018_Matos-Paredes.pdf
- Núñez, J. (2019). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Hospital de Apoyo, Bagua, Amazonas. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500>
- Ochante, F., Pimentel, S., & Tello, M. (2018). Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el servicio de pediatría en un hospital nacional. Lima, Perú: Universidad Cayetano Heredia.
- Pastor, A. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos [tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima Perú]. <https://bit.ly/3lLk35a>
- Pino, E., Granja, A. & Niño, Y. (2021). [Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Tipo B]. *Huambalo. Scientific Journal Domain of Sciences*, ISSN 2477-8818, Vol. 7, núm 4, Agosto Especial 2021, pp 23-38. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079/4353>
- Reyes, J., y Moros, H. (2019). [Cultura Organizacional: Principales Desafíos Teóricos y Metodológicos para su Estudio]. *Estudios del Desarrollo Social*. 7(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201
- Reynaga, Y. (2019). Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. (Tesis de pregrado)

Andahuaylas,Peru: Universidad Nacional Jose Maria Argueda.
<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/245>

Rivera, D, Hernández, J, Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacio*, 39 (16), 17-18

Rueda, M. (2020). Importancia del Clima Organizacional como elemento base del DL organizacional. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/35756>.

Ruíz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-EsSalud, Lambayeque-Perú, 2019. Tesis de maestría, Universidad del Pacífico.
<https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils>

Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnología y humanista. Edit. Universidad Ricardo Palma. Perú.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>

Santamaría, J., y Ojeda, H. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

Seminario, B. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso tres colegios. Tesis. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú.
<http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2121?show=full&locale attribute=fr>

Soto, G., y Inga, K. (2019). [Revisión sistemática del clima y desempeño organizacional en Lima y Callao]. *Revista Investigación y Pensamiento Crítico*. 8(4), 95-117. <https://www.researchgate.net/publication/337497847>

Torres, J., y Quijaiti, C. (2019). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita. Tesis.

Universidad María Auxiliadora. Lima-Perú.
<http://repositorio.uma.edu.pe/handle/UMA/197>

Universidad ESAN (2020). ¿Cómo mantener un buen Clima Organizacional laboral en tiempos de pandemia? Recuperado de <https://bit.ly/3CfBSzN>

Vásquez, C. (2019). Estrategia de gestión institucional para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. “Andrés Avelino Cáceres”, de Baños del Inca, Cajamarca. Tesis de maestría. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque-Perú.
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vanhook, P. (2021). [La motivación laboral de las enfermeras y los factores que la afectan: una revisión de alcance. Revista internacional de enfermería y prácticas clínicas], <https://www.graphyonline.com/archives/IJNCP/2018/IJNCP-275/>.

Vera, L. (2019). El impacto del clima organizacional en la satisfacción y compromiso laboral en una empresa del ramo ferroviario, San Luis de Potosí, 2019. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis de Potosí. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4064>

Yaya, V., Jurado, L., & Serrano, E. (2018). Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia adulto de una clínica privada de Lima. Universidad Peruana Unión. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1435/Vanessa_Tra_bajo_Académico_2018_\(Con_enlace\).pdf?sequence=3](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1435/Vanessa_Tra_bajo_Académico_2018_(Con_enlace).pdf?sequence=3)

Zans, A. (2022). Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016 (tesis de posgrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua). <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zumaeta, J. (2019). El 81% de trabajadores considera al Clima Organizacional laboral muy importante para DL. Agencia Peruana de 44 Noticias.

<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-alCO-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

ANEXOS

Permiso de la IESTP Recuay



AUTORIZACIÓN DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

Por medio del presente autorizamos el uso de toda información necesaria para el desarrollo de la elaboración del proyecto de investigación, realizado por la Srta. **OSTOS HUERTA Joselyn Saby**, identificado con el **DNI: 72225519**, en el **INSTITUTO EDUCATIVO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE RECUAY** con **RUC: 20215274161**, durante el siguiente periodo:

Fecha de inicio : 12 de setiembre del 2022

Fecha de término : 31 de diciembre del 2022

Se expide el presente documento a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Recuay, 12 de setiembre del 2022



Jr. Bolívar N° 325 - Recuay

Teléfono: 920 612 458 / 043 444 019



Matriz de Consistencia

TÍTULO: El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Público de Recuay - Ancash, 2022.							
AUTOR: Ostos Huerta Joselyn Saby							
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: - ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las competencias por parte de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional positivo y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022</p> <p>Objetivos Específicos: - Determinar la relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Determinar la relación entre el clima organizacional y las competencias por parte de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación entre el clima organizacional positivo y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: - Existe una relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Existe una relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Existe una relación entre el clima organizacional y las competencias de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.</p>	VARIABLES				
			Variable 1:				
			Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
			Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Buena comunicación • Condiciones del ambiente de trabajo 	1 – 3 4 – 5	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	VMAX= 150 VMIN=30 RANGO= 120 NIVELES: Inicio, proceso y logrado
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional • Capacidad de liderar 	6 – 7 8 – 10		
			Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Retribución salarial 	11 – 13 14 – 15		
			Variable 2:				
			Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Competitividad • Efectividad laboral 	16 – 18 19 – 20	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	VMAX= 150 VMIN=30 RANGO= 120 NIVELES: Inicio, proceso y logrado
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Gestión del tiempo 	21 – 23 24 – 25		
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Capacidades 	26 – 28 29 – 30					

Matriz de Operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	De acuerdo a Chiavenato (2017), el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. Así mismo Likert y Gibson (2000) definen al clima organizacional como la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización.	La variable clima organizacional fue medida a través de un cuestionario en base a sus mediciones bueno, regular y malo, utilizando las dimensiones: Ambiente de trabajo, motivación y satisfacción.	Ambiente laboral	Buena comunicación	Escala Ordinal (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre)
				Condiciones del ambiente de trabajo	
			Motivación	Desarrollo profesional	
				Capacidad de liderar	
			Satisfacción Laboral	Reconocimiento	
				Retribución salarial	
V2: DESEMPEÑO LABORAL	De acuerdo a Chiavenato (2017) el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad. Por otro lado, Milkovich y Boudreau (2000) afirman que el desempeño laboral está ligada a las características de cada individuo, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, estas contribuyen a la competitividad de las empresas.	La variable desempeño laboral fue medida a través de un cuestionario en base a sus mediciones bajo, medio y alto, utilizando las dimensiones: Eficacia, productividad y competencias.	Eficacia	Competitividad	Escala Ordinal (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre)
				Efectividad laboral	
			Productividad	Calidad de trabajo	
				Gestión del tiempo	
			Competencias	Conocimientos	
				Capacidades	

ESTADISTICA DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN ALFA DE CRONBACH

Nivel de Confiabilidad

Tabla 18. Procesamiento de encuestados

Casos	Total de encuestados	Porcentaje (%)
Con Validez	20	100%
Con Exclusión	0	0%
TOTAL	20	100%

Se analiza respecto a la tabla número 18, que de un total de 20 personas que trabajan en el área administrativa de la entidad pública, para luego procesar los resultados.

Tabla 19. Estadística de Fiabilidad del instrumento de recolección Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.906	30

En la tabla se observa que el valor del Alfa de Cronbach es de 0.906 el cual es mayor que 0.6, el cual indica que el instrumento es fiable para poder aplicarlo.

Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

	Media	Desviación estándar	N
Pregunta 01	2,85	0,875	20
Pregunta 02	3,75	1,118	20
Pregunta 03	3,00	0,858	20
Pregunta 04	3,45	0,945	20
Pregunta 05	3,05	0,826	20
Pregunta 06	4,00	0,795	20
Pregunta 07	3,80	0,768	20
Pregunta 08	2,85	1,182	20
Pregunta 09	2,95	1,191	20
Pregunta 10	4,20	0,696	20
Pregunta 11	3,10	1,165	20
Pregunta 12	3,20	1,152	20
Pregunta 13	3,20	1,152	20
Pregunta 14	3,00	1,257	20
Pregunta 15	2,75	1,070	20

Pregunta 16	4,20	0,768	20
Pregunta 17	4,15	0,813	20
Pregunta 18	4,15	0,745	20
Pregunta 19	4,15	0,813	20
Pregunta 20	4,15	0,745	20
Pregunta 21	3,25	1,209	20
Pregunta 22	4,10	0,852	20
Pregunta 23	4,25	0,716	20
Pregunta 24	2,85	1,387	20
Pregunta 25	3,90	1,021	20
Pregunta 26	3,65	1,226	20
Pregunta 27	4,10	0,788	20
Pregunta 28	4,00	0,918	20
Pregunta 29	4,15	0,745	20
Pregunta 30	4,35	0,671	20

Instrumentos de Recolección de Datos Cuestionario

Estimados trabajadores el presente instrumento tiene por objetivo la recolección de datos que nos permita llevar a cabo una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Instituto público de Recuay, para lo cual es indispensable la colaboración de cada uno de ustedes. De antemano se agradece su disposición y aceptación del caso. **Instrucciones:** El presente cuestionario está dividido en 5 dimensiones, el primero con referente al ambiente laboral, otro de motivación, de satisfacción laboral, eficacia, productividad y competencias. Los valores de respuesta serán representados de la siguiente manera: 1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre y deberán marcar con una "X" sobre la opción que considera que se ajuste a su estado real.

Primera Parte: Clima Organizacional:

Nº	Dimensión: AMBIENTE LABORAL	1	2	3	4	5
1	En el equipo laboral hay una comunicación de tipo asertiva.					
2	Se busca dar solución a los conflictos laborales.					
3	La infraestructura y equipos que les dan optimizan el trabajo que realizan.					
4	La higiene y el aseo son buenas dentro de los ambientes de trabajo.					
5	Hay un ambiente de colaboración entre los trabajadores.					
Nº	Dimensión: MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
6	Mi jefe promueve el trabajo en equipo.					
7	Mi jefe aumenta la confianza y motiva a los empleados para lograr las metas establecidas.					
8	Se siente satisfecho con las actividades que realiza.					
9	Sientes que están aprovechando su potencial laboral en tu área.					
10	Estoy comprometido(a) con el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos satisfactoriamente.					
Nº	Dimensión: SATISFACCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
11	Valoran mi trabajo como profesional					
12	Toman en cuenta las propuestas que propongo en bien de la institución.					
13	Existe una fluida comunicación horizontal entre el personal de trabajo y jerarquías.					
14	Su jefe analiza lo que usted recomienda u opina.					
15	Considera justa la remuneración con respecto al trabajo que realiza.					

Segunda Parte: Desempeño Laboral

Nº	Dimensión: EFICACIA	1	2	3	4	5
16	Resuelves con facilidad los problemas de temas laborales.					
17	Realizas las actividades que se te encargan.					
18	Cumples con tu trabajo en la fecha que se te pide.					
19	Soy competitivo en todo lo que hago					
20	Hago mis labores rápidamente distribuyendo bien mi tiempo.					
Nº	Dimensión: PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
21	Distingo claramente lo importante de lo urgente para realizar mis actividades con la prioridad que requiere.					
22	Resuelvo las consultas o dudas óptimamente y lo más cordial posible.					
23	Utiliza los recursos que necesita sabiamente.					
24	No necesita que la estén supervisando constantemente.					
25	Soy organizado para la planificación de mis actividades.					
Nº	Dimensión: COMPETENCIAS	1	2	3	4	5
26	Busco capacitarme en las actividades que no tengo mucha destreza y experiencia.					
27	Me desempeño con inteligencia emocional.					
28	Es empático y tolerante con sus compañeros para solucionar sus diferencias y problemas.					
29	Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo, lo cual crea buenas relaciones con sus compañeros.					
30	Demuestra su experiencia y capacidad para la realización de sus actividades.					

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Jenner Clinio Ostos Adahua.

Asunto: Validación de instrumentos mediante juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para saludarlo y hacerle de conocimiento que soy alumno de la maestría en Gestión Pública, de la universidad privada Cesar Vallejo, para llevar a cabo la realización de mi investigación me es indispensable realizar la validez de mi instrumento para la recolección de datos.

El título del proyecto de investigación es: “El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Público de Recuay - Ancash, 2022”, para lo cual es indispensable la aprobación de profesionales altamente calificados para poder realizar la aplicación del instrumento.

El expediente para la validación correspondiente contiene: Constancia de valides, la matriz de consistencia y de operacionalización de variables, así mismo definiciones de las dimensiones y variables, y el cuestionario propiamente mencionado.

Con respeto y consideración me despido, agradeciéndole la atención y disposición brindada.

Atentamente.



Joselyn Saby Ostos Huerta

DNI: 72225519

DEFINICION DE VARIABLES Y DIMENCIONES

Primera Variable: Clima Organizacional:

Definición conceptual: es el concepto que se tiene de los trabajadores de las distintas organizaciones, con respecto a la relación entre sus compañeros, las condiciones, las condiciones de trabajo.

Definición operacional: se define al sentimiento que tienen un trabajador en su campo de trabajo, las dimensiones fueron: Ambiente laboral, motivación y satisfacción laboral.

Escala de Medición: En la medición se utilizará como herramienta una encuesta teniendo en cuenta la escala de Linkert, siendo 5-siempre, 4-casi siempre, 3- a veces, 2-casi nunca y 1-nunca.

Segunda Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Se define el desempeño laboral como la manera de comportarse o desempeñarse en el transcurso de cumplir con los objetivos trasados dentro de una empresa. Así mismo existen autores que lo relacionan con las habilidades que tienen los trabajadores para poder desarrollar su trabajo de manera eficaz y eficiente. Mediremos del desempeño laboral con las siguientes dimensiones son eficacia, productividad y competencias.

Definición operacional: Definimos al desempeño laboral como la capacidad y destreza con la que se desenvuelve el trabajador dentro de la institución, la cual es manejada por diversos acontecimientos y factores, siendo uno de los principales pilares del clima organizacional.

Escala de medición: En la medición se utilizará como herramienta una encuesta teniendo en cuenta la escala de Linkert, siendo 5-siempre, 4-casi siempre, 3- a veces, 2-casi nunca y 1-nunca.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Público de Recuay - Ancash, 2022.							
AUTOR: Ostos Huerta Joselyn Saby							
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: - ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las competencias por parte de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional positivo y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022</p> <p>Objetivos Específicos: - Determinar la relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Determinar la relación entre el clima organizacional y las competencias por parte de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación entre el clima organizacional positivo y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: - Existe una relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Existe una relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Existe una relación entre el clima organizacional y las competencias de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.</p>	VARIABLES				
			Variable 1:				
			Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
			Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Buena comunicación • Condiciones del ambiente de trabajo 	1 – 3 4 – 5	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	VMAX= 150 VMIN=30 RANGO= 120 NIVELES: Inicio, proceso y logrado
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional • Capacidad de liderar 	6 – 7 8 – 10		
			Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Retribución salarial 	11 – 13 14 – 15		
			Variable 2:				
			Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Competitividad • Efectividad laboral 	16 – 18 19 – 20	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	VMAX= 150 VMIN=30 RANGO= 120 NIVELES: Inicio, proceso y logrado
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Gestión del tiempo 	21 – 23 24 – 25		
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Capacidades 	26 – 28 29 – 30					

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	De acuerdo a Chiavenato (2017), el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. Así mismo Likert y Gibson (2000) definen al clima organizacional como la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización.	La variable clima organizacional fue medida a través de un cuestionario en base a sus mediciones bueno, regular y malo, utilizando las dimensiones: Ambiente de trabajo, motivación y satisfacción.	Ambiente laboral	Buena comunicación	Escala Ordinal (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre)
				Condiciones del ambiente de trabajo	
			Motivación	Desarrollo profesional	
				Capacidad de liderar	
			Satisfacción Laboral	Reconocimiento	
				Retribución salarial	
V2: DESEMPEÑO LABORAL	De acuerdo a Chiavenato (2017) el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad. Por otro lado, Milkovich y Boudreau (2000) afirman que el desempeño laboral está ligada a las características de cada individuo, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, estas contribuyen a la competitividad de las empresas.	La variable desempeño laboral fue medida a través de un cuestionario en base a sus mediciones bajo, medio y alto, utilizando las dimensiones: Eficacia, productividad y competencias.	Eficacia	Competitividad	Escala Ordinal (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre)
				Efectividad laboral	
			Productividad	Calidad de trabajo	
				Gestión del tiempo	
			Competencias	Conocimientos	
				Capacidades	

VALIDEZ DE UN INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Apellido y Nombre del Experto:		Cargo o institución donde labora:	Nombre del Instrumento:		Autor del Instrumento:
Ostos Andahua Jenner Clinio		Director de Instituto de Recuay	Clima Organizacional y Ambiente Laboral		Ostos Huerta Joselyn Saby
Criterios		Valoración		Observaciones	
		Si	No		
1. Claridad	Está formado con el lenguaje claro y apropiado.	X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	X			
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	X			
4. Organización	Existe una organización lógica.	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.	x			
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos.	X			
8. Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	X			
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X			

**MATRIZ DE VALIDEZ DE LOS ÍTEMS DE LA ENTREVISTA A
PROFUNDIDAD POR EXPERTOS**

Apellido y Nombre del Experto:		Cargo o institución donde labora:	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento:	
Ostos Andahua Jenner Clinio		Escuela de Minas de Recuay	Clima Organizacional y Ambiente Laboral	Ostos Huerta Joselyn Saby	
Ítem	Valoración				Descripción
	Deficiente: (0)	Regular: (1)	Buena: (2)	Excelente: (3)	
1				X	
2				X	
3				X	
4				X	
5				X	
6				X	
7				X	
8				X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima 01 de noviembre de 2022



 MG. JENNER C. OSTOS ANDAHUA
 C.M. N° 1031602140
 DIRECTOR GENERAL (e)

Firma

DNI, N° 31674399 Teléfono N° 920612458

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del validador: Mg. Jenner Clínico Ostos Huerta.
- 1.2 Cargo e institución donde labora: director del Instituto Público de Recuay.
- 1.3 Especialidad del validador: Magister en Educación Superior.
- 1.4 Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación: Clima organización y desempeño laboral.
- 1.5 Título de la investigación: El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Público de Recuay - Ancash, 2022
- 1.6 Autor del Instrumento: Joselyn Saby Ostos Huerta.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos.					100
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					100
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					100
PROMEDIO						100
PROMEDIO DE VALORACIÓN		100%				

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima 01 de diciembre de 2022



MG. JENNER C. OSTOS ANDAHUA
C.M. N° 1031602140
DIRECTOR GENERAL (e)

Firma del experto informante

DNI, N°31602140 Teléfono N°920612458

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Elva María Castillo Córdova

Asunto: Validación de instrumentos mediante juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para saludarlo y hacerle de conocimiento que soy alumno de la maestría en Gestión Pública, de la universidad privada Cesar Vallejo, para llevar a cabo la realización de mi investigación me es indispensable realizar la validez de mi instrumento para la recolección de datos.

El título del proyecto de investigación es: “El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Público de Recuay - Ancash, 2022”, para lo cual es indispensable la aprobación de profesionales altamente calificados para poder realizar la aplicación del instrumento.

El expediente para la validación correspondiente contiene: Constancia de valides, la matriz de consistencia y de operacionalización de variables, así mismo definiciones de las dimensiones y variables, y el cuestionario propiamente mencionado.

Con respeto y consideración me despido, agradeciéndole la atención y disposición brindada.

Atentamente.



Joselyn Saby Ostos Huerta

DNI: 72225519

DEFINICION DE VARIABLES Y DIMENCIONES

Primera Variable: Clima Organizacional:

Definición conceptual: es el concepto que se tiene de los trabajadores de las distintas organizaciones, con respecto a la relación entre sus compañeros, las condiciones, las condiciones de trabajo.

Definición operacional: se define al sentimiento que tienen un trabajador en su campo de trabajo, las dimensiones fueron: Ambiente laboral, motivación y satisfacción laboral.

Escala de Medición: En la medición se utilizará como herramienta una encuesta teniendo en cuenta la escala de Linkert, siendo 5-siempre, 4-casi siempre, 3- a veces, 2-casi nunca y 1-nunca.

Segunda Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Se define el desempeño laboral como la manera de comportarse o desempeñarse en el transcurso de cumplir con los objetivos trasados dentro de una empresa. Así mismo existen autores que lo relacionan con las habilidades que tienen los trabajadores para poder desarrollar su trabajo de manera eficaz y eficiente. Mediremos del desempeño laboral con las siguientes dimensiones son eficacia, productividad y competencias.

Definición operacional: Definimos al desempeño laboral como la capacidad y destreza con la que se desenvuelve el trabajador dentro de la institución, la cual es manejada por diversos acontecimientos y factores, siendo uno de los principales pilares del clima organizacional.

Escala de medición: En la medición se utilizará como herramienta una encuesta teniendo en cuenta la escala de Linkert, siendo 5-siempre, 4-casi siempre, 3- a veces, 2-casi nunca y 1-nunca.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Público de Recuay - Ancash, 2022.							
AUTOR: Ostos Huerta Joselyn Saby							
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: - ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las competencias por parte de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional positivo y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: - Determinar la relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Determinar la relación entre el clima organizacional y las competencias por parte de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación entre el clima organizacional positivo y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: - Existe una relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Existe una relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Existe una relación entre el clima organizacional y las competencias de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.</p>	VARIABLES				
			Variable 1:				
			Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
			Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Buena comunicación • Condiciones del ambiente de trabajo 	1 – 3 4 – 5	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	VMAX= 150 VMIN=30 RANGO= 120 NIVELES: Inicio, proceso y logrado
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional • Capacidad de liderar 	6 – 7 8 – 10		
			Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Retribución salarial 	11 – 13 14 – 15		
			Variable 2:				
			Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Competitividad • Efectividad laboral 	16 – 18 19 – 20	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	VMAX= 150 VMIN=30 RANGO= 120 NIVELES: Inicio, proceso y logrado
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Gestión del tiempo 	21 – 23 24 – 25		
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Capacidades 	26 – 28 29 – 30					

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	De acuerdo a Chiavenato (2017), el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. Así mismo Likert y Gibson (2000) definen al clima organizacional como la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización.	La variable clima organizacional fue medida a través de un cuestionario en base a sus mediciones bueno, regular y malo, utilizando las dimensiones: Ambiente de trabajo, motivación y satisfacción.	Ambiente laboral	Buena comunicación	Escala Ordinal (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre)
				Condiciones del ambiente de trabajo	
			Motivación	Desarrollo profesional	
				Capacidad de liderar	
			Satisfacción Laboral	Reconocimiento	
				Retribución salarial	
V2: DESEMPEÑO LABORAL	De acuerdo a Chiavenato (2017) el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad. Por otro lado, Milkovich y Boudreau (2000) afirman que el desempeño laboral está ligada a las características de cada individuo, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, estas contribuyen a la competitividad de las empresas.	La variable desempeño laboral fue medida a través de un cuestionario en base a sus mediciones bajo, medio y alto, utilizando las dimensiones: Eficacia, productividad y competencias.	Eficacia	Competitividad	Escala Ordinal (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre)
				Efectividad laboral	
			Productividad	Calidad de trabajo	
				Gestión del tiempo	
			Competencias	Conocimientos	
				Capacidades	

VALIDEZ DE UN INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Apellido y Nombre del Experto:		Cargo o institución donde labora:	Nombre del Instrumento:		Autor del Instrumento:
Castillo Córdova Elva María		Catedrática de la Universidad Toribio Rodríguez Mendoza.	Clima Organizacional y Ambiente Laboral		Ostos Huerta Joselyn Saby
Criterios		Valoración		Observaciones	
		Si	No		
1. Claridad	Está formado con el lenguaje claro y apropiado.	X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	X			
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	X			
4. Organización	Existe una organización lógica.	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.	x			
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos.	X			
8. Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	X			
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X			

Matriz de Validez de los Ítems de la Entrevista a Profundidad por Expertos

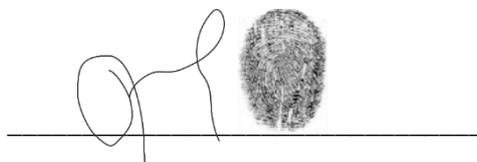
Apellido y Nombre del Experto:	Cargo o institución donde labora:	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento:		
Castillo Córdova Elva María	Catedrática de la Universidad Toribio Rodríguez Mendoza.	Clima Organizacional y Ambiente Laboral	Ostos Huerta Joselyn Saby		
Ítem	Valoración				Descripción
	Deficiente: (0)	Regular: (1)	Bueno: (2)	Excelente: (3)	
1				X	
2				X	
3				X	
4				X	
5				X	
6				X	
7				X	
8				X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima 03 de noviembre de 2022



Firma del experto informante

DNI, N° 42782133 Teléfono N° 959787726

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.7 Apellidos y nombres del validador: Mg. Jenner Clínico Ostos Huerta.
- 1.8 Cargo e institución donde labora: director del Instituto Público de Recuay.
- 1.9 Especialidad del validador: Magister en Educación Superior.
- 1.10 Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación: Clima organización y desempeño laboral.
- 1.11 Título de la investigación: El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Público de Recuay - Ancash, 2022
- 1.12 Autor del Instrumento: Joselyn Saby Ostos Huerta.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos.					100
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					100
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					100
PROMEDIO						100
PROMEDIO DE VALORACIÓN		100%				

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima 03 de diciembre de 2022

MBA Elva María Castillo Córdova



DNI, N°42782133 Teléfono N°959787726

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Rodriguez Silva, José Luis.

Asunto: Validación de instrumentos mediante juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para saludarlo y hacerle de conocimiento que soy alumno de la maestría en Gestión Pública, de la universidad privada Cesar Vallejo, para llevar a cabo la realización de mi investigación me es indispensable realizar la validez de mi instrumento para la recolección de datos.

El título del proyecto de investigación es: “El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Público de Recuay - Ancash, 2022”, para lo cual es indispensable la aprobación de profesionales altamente calificados para poder realizar la aplicación del instrumento.

El expediente para la validación correspondiente contiene: Constancia de valides, la matriz de consistencia y de operacionalización de variables, así mismo definiciones de las dimensiones y variables, y el cuestionario propiamente mencionado.

Con respeto y consideración me despido, agradeciéndole la atención y disposición brindada.

Atentamente.



Joselyn Saby Ostos Huerta

DNI: 72225519

DEFINICION DE VARIABLES Y DIMENCIONES

Primera Variable: Clima Organizacional:

Definición conceptual: es el concepto que se tiene de los trabajadores de las distintas organizaciones, con respecto a la relación entre sus compañeros, las condiciones, las condiciones de trabajo.

Definición operacional: se define al sentimiento que tienen un trabajador en su campo de trabajo, las dimensiones fueron: Ambiente laboral, motivación y satisfacción laboral.

Escala de Medición: En la medición se utilizará como herramienta una encuesta teniendo en cuenta la escala de Linkert, siendo 5-siempre, 4-casi siempre, 3- a veces, 2-casi nunca y 1-nunca.

Segunda Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Se define el desempeño laboral como la manera de comportarse o desempeñarse en el transcurso de cumplir con los objetivos trasados dentro de una empresa. Así mismo existen autores que lo relacionan con las habilidades que tienen los trabajadores para poder desarrollar su trabajo de manera eficaz y eficiente. Mediremos del desempeño laboral con las siguientes dimensiones son eficacia, productividad y competencias.

Definición operacional: Definimos al desempeño laboral como la capacidad y destreza con la que se desenvuelve el trabajador dentro de la institución, la cual es manejada por diversos acontecimientos y factores, siendo uno de los principales pilares del clima organizacional.

Escala de medición: En la medición se utilizará como herramienta una encuesta teniendo en cuenta la escala de Linkert, siendo 5-siempre, 4-casi siempre, 3- a veces, 2-casi nunca y 1-nunca.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Público de Recuay - Ancash, 2022.							
AUTOR: Ostos Huerta Joselyn Saby							
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: - ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las competencias por parte de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional positivo y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022</p> <p>Objetivos Específicos: - Determinar la relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Determinar la relación entre el clima organizacional y las competencias por parte de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación entre el clima organizacional positivo y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: - Existe una relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Existe una relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022. - Existe una relación entre el clima organizacional y las competencias de los trabajadores del Instituto público de Recuay, 2022.</p>	VARIABLES				
			Variable 1:				
			Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
			Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Buena comunicación • Condiciones del ambiente de trabajo 	1 – 3 4 – 5	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	VMAX= 150 VMIN=30 RANGO= 120 NIVELES: Inicio, proceso y logrado
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional • Capacidad de liderar 	6 – 7 8 – 10		
			Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Retribución salarial 	11 – 13 14 – 15		
			Variable 2:				
			Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Competitividad • Efectividad laboral 	16 – 18 19 – 20	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	VMAX= 150 VMIN=30 RANGO= 120 NIVELES: Inicio, proceso y logrado
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Gestión del tiempo 	21 – 23 24 – 25		
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Capacidades 	26 – 28 29 – 30					

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	De acuerdo a Chiavenato (2017), el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. Así mismo Likerd y Gibson (2000) definen al clima organizacional como la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización.	La variable clima organizacional fue medida a través de un cuestionario en base a sus mediciones bueno, regular y malo, utilizando las dimensiones: Ambiente de trabajo, motivación y satisfacción.	Ambiente laboral	Buena comunicación	Escala Ordinal (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre)
				Condiciones del ambiente de trabajo	
			Motivación	Desarrollo profesional	
				Capacidad de liderar	
			Satisfacción Laboral	Reconocimiento	
				Retribución salarial	
V2: DESEMPEÑO LABORAL	De acuerdo a Chiavenato (2017) el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad. Por otro lado, Milkovich y Boudreau (2000) afirman que el desempeño laboral está ligada a las características de cada individuo, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, estas contribuyen a la competitividad de las empresas.	La variable desempeño laboral fue medida a través de un cuestionario en base a sus mediciones bajo, medio y alto, utilizando las dimensiones: Eficacia, productividad y competencias.	Eficacia	Competitividad	Escala Ordinal (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre)
				Efectividad laboral	
			Productividad	Calidad de trabajo	
				Gestión del tiempo	
			Competencias	Conocimientos	
				Capacidades	

VALIDEZ DE UN INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Apellido y Nombre del Experto:		Cargo o institución donde labora:	Nombre del Instrumento:		Autor del Instrumento:
Rodríguez Silva, José Luis.		Abogado penalista del Ministerio Público	Clima Organizacional y Ambiente Laboral		Ostos Huerta Joselyn Saby
Criterios		Valoración		Observaciones	
		Si	No		
1. Claridad	Está formado con el lenguaje claro y apropiado.	X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	X			
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	X			
4. Organización	Existe una organización lógica.	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.	x			
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos.	X			
8. Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	X			
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X			

Matriz de Validez de los Ítems de la Entrevista a Profundidad por Expertos

Apellido y Nombre del Experto:	Cargo o institución donde labora:	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento:		
Rodriguez Silva José Luis	Ministerio Público de la Nación	Clima Organizacional y Ambiente Laboral	Ostos Huerta Joselyn Saby		
Ítem	Valoración				Descripción
	Deficiente: (0)	Regular: (1)	Buena: (2)	Excelente: (3)	
1				X	
2				X	
3				X	
4				X	
5				X	
6				X	
7				X	
8				X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima 05 de noviembre de 2022



José Luis Rodríguez Silva
41583374

Firma

DNI, N° 41583374 Teléfono N° 944988549



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBERT MANGUINURI CHOTA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Público de Recuay - Ancash, 2022", cuyo autor es OSTOS HUERTA JOSELYN SABY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBERT MANGUINURI CHOTA DNI: 06739917 ORCID: 0000-0001-7832-4169	Firmado electrónicamente por: RMANGUINURIC el 04-08-2023 07:14:36

Código documento Trilce: TRI - 0637837