



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima laboral y desempeño de los colaboradores del Colegio  
Privado Virgen de Lourdes S.A.C. - Nuevo Chimbote, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Tapia Ramos, Joseps Alberto ([orcid.org/0000-0003-1682-6432](https://orcid.org/0000-0003-1682-6432))

Vega Heredia, Deyanira Marisol ([orcid.org/0000-0003-2646-3866](https://orcid.org/0000-0003-2646-3866))

**ASESOR:**

Ms. Adrianzen Centeno, Xandder Luis ([orcid.org/0000-0003-3671-2571](https://orcid.org/0000-0003-3671-2571))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios, por guiarnos hasta esta etapa de nuestras vidas brindándonos sabiduría, fe y perseverancia para lograr nuestros objetivos.

A nuestros incondicionales padres, por ser los pilares principales en nuestro crecimiento personal y profesional, mediante su arduo apoyo para forjar nuestro camino.

Tapia Ramos, Joseps &  
Vega Heredia, Deyanira.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro asesor, el Ms. Adrianzen Centeno, Xandder Luis, quien fue un excelente profesional estando en todo momento en nuestra formación universitaria, que con sus conocimientos y motivación nos supo guiar de manera correcta hasta esta etapa.

A los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. de Nuevo Chimbote, ya que sin ellos esta investigación no podría haberse llevado a cabo.

Tapia Ramos, Joseps &  
Vega Heredia, Deyanira.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ADRIANZEN CENTENO XANDDER LUIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Laboral y desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C - Nuevo chimbote, 2022", cuyos autores son TAPIA RAMOS JOSEPS ALBERTO, VEGA HEREDIA DEYANIRA MARISOL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 13 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ADRIANZEN CENTENO XANDDER LUIS DNI: 40166110 ORCID: 0000-0003-3671-2571	Firmado electrónicamente por: XADRIANZENC el 13-07-2023 19:03:48

Código documento Trilce: TRI - 0589478





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, TAPIA RAMOS JOSEPS ALBERTO, VEGA HEREDIA DEYANIRA MARISOL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Laboral y desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C - Nuevo chimbote, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
DEYANIRA MARISOL VEGA HEREDIA <b>DNI:</b> 72359649 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2646-3866	Firmado electrónicamente por: DMVEGA el 13-07-2023 13:27:55
JOSEPS ALBERTO TAPIA RAMOS <b>DNI:</b> 46726402 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1682-6432	Firmado electrónicamente por: JTAPIAR el 13-07-2023 21:00:15

Código documento Trilce: TRI - 0589482



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Correlación entre clima laboral y desempeño laboral.....</i>	22
<b>Tabla 2.</b> <i>Nivel de clima laboral.....</i>	23
<b>Tabla 3.</b> <i>Nivel de desempeño laboral.....</i>	24
<b>Tabla 4.</b> <i>Relación entre las dimensiones de clima laboral y desempeño laboral...27</i>	
<b>Tabla 5.</b> <i>Prueba de hipótesis.....</i>	28

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1.</b> <i>Esquema de diseño correlacional</i> .....	15
<b>Figura 2.</b> <i>Dispersión simple con ajuste de línea de V1: clima laboral por V2: desempeño laboral</i> .....	21
<b>Figura 3.</b> <i>Nivel de clima laboral</i> .....	24
<b>Figura 4.</b> <i>Nivel de desempeño laboral</i> .....	26

## Resumen

El presente informe de tesis denominado: “Clima laboral y desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. – Nuevo Chimbote, 2022”, en el cual se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima laboral y desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. – Nuevo Chimbote, 2022. El tipo de investigación fue aplicada, tuvo un diseño no experimental, transeccional, descriptiva y correlacional, teniendo un enfoque cuantitativo, teniendo una muestra de 29 colaboradores. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, constituido de 17 ítems para la variable clima laboral y una confiabilidad de alfa de Cronbach de .922 y 15 ítems para la variable desempeño laboral con una confiabilidad de alfa de Cronbach de .855. El resultado obtenido fue de .756 de R de Pearson, demostrando así que es una correlación positiva alta. Por lo tanto, se concluyó que se acepta la hipótesis alternativa ya que se obtuvo una significancia de .001 la cual es menor que 0.05, considerando así la existencia de una correlación significativa y directa entre la variable clima laboral y desempeño laboral.

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

## **Abstract**

This thesis report called: "Work environment and performance of the collaborators of the Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. – Nuevo Chimbote, 2022", in which the general objective was: Determine the relationship between the work environment and the performance of the collaborators of the Virgen de Lourdes S.A.C. – Nuevo Chimbote, 2022. The type of research was applied, it had a non-experimental, transectional, descriptive and correlational design, having a quantitative approach, having a sample of 29 collaborators. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, made up of 17 items for the work climate variable and a Cronbach's alpha reliability of .922 and 15 items for the work performance variable with a Cronbach's alpha reliability of .855. The result obtained was .756 of Pearson's R, thus demonstrating that it is a high positive production. Therefore, it was concluded that the alternative hypothesis is accepted since a significance of .001 was obtained, which is less than 0.05, thus considering the existence of a significant and direct connection between the variable work climate and work performance.

**Keywords:** Work environment, work performance, collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, se considera que un ambiente de trabajo conforme, repercute positivamente al desempeño de los trabajadores, lamentablemente, a pesar de tenerlo presente, se sigue presenciando muchas empresas ya sea grandes o pequeñas que tienen problemas de rendimiento debido a su pésimo clima laboral, y las instituciones educativas no son la excepción.

Por ello, en la actualidad es fundamental adoptar políticas correctamente estructuradas, para garantizar una mayor satisfacción de los colaboradores, aumentando así su rendimiento y creando un ambiente seguro y saludable.

En Latinoamérica, se ha realizado un estudio sobre el clima laboral en tiempos de crisis, se identificaron muchos indicadores de valor como que el cincuenta y cinco de profesionales perciben un adecuado ambiente laboral en sus organizaciones, frente a un veintitrés por ciento que considera que se ha vuelto más tedioso y con menos comunicación, afectando su satisfacción y rendimiento para con la organización. (Mandomedio, 2021)

En Perú, realizaron un estudio del ambiente organizacional de una empresa del sector agropecuario, donde se dio a conocer que los colaboradores no son valorados ni considerados por la empresa de manera correcta, donde carecen de motivación, las labores son realizadas con temor y desconfianza porque el ambiente laboral es tedioso, no hay programas de capacitación, hay desagradables relaciones entre compañeros, chismes, y muchas otras circunstancias que muestran una falta de identificación por parte de los colaboradores con la empresa y eso genera un mal desempeño laboral. (Gestión, 2020)

Asimismo, el ochenta y seis por ciento de pobladores de nuestro país está dispuesto a retirarse de su puesto de trabajo por un inadecuado ambiente laboral, es por ello que gran porcentaje se siente desconforme en sus puestos de trabajo. De la misma manera, únicamente el 49% de los colaboradores expresó que efectúan un merecimiento o recompensa a su esfuerzo. (Exitosa, 2021)

En Chimbote se realizó un estudio a los trabajadores de la empresa SENATI que tuvo como objetivo describir y explicar cómo influye el entorno laboral. Dónde el ochenta y cuatro con catorce por ciento de los trabajadores afirma que su rendimiento en su lugar de trabajo es correcto, donde realizan con productividad sus labores, y unos doce con ochenta y seis por ciento lo clasifica como regular. Por consiguiente, el clima laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral en un ochenta y dos con sesenta y seis por ciento en el desempeño de los colaboradores de la empresa SENATI - Chimbote. (Rivasplata, 2016)

Del mismo modo el Diario Gestión (2021) nos muestra que el cincuenta y cinco por ciento de 300 colaboradores peruanos expresa sentir miedo de equivocarse en su puesto de trabajo, de acuerdo a un diagnóstico de la Consultora Dench. El estudio afirmó que solo el treinta y uno por ciento de colaboradores expresa sentirse en un ambiente de seguridad y confianza. Asimismo, el ocho por ciento afirma sentir vergüenza al querer compartir una nueva opinión, por otro lado, el seis por ciento restantes siente pena al querer hacer una pregunta o tener una duda.

En la institución educativa se pudo observar que no hay una buena comunicación entre el personal, lo que conlleva a realizar trabajos que no permitan lograr los objetivos, asimismo, se presumió una falta de motivación la cual se vio reflejada en el comportamiento de los colaboradores, el desgano de realizar sus labores y la falta de empatía. De igual manera, se reflejó la desunión entre los colaboradores, generando un liderazgo ineficaz, escasez de confianza, falta de acuerdos entre estos y pérdida del respeto. Todos estos factores provocaron que el clima laboral en este establecimiento educativo sea malo, afectando al desempeño del personal, por lo tanto, al no encontrarse una pronta solución ante la problemática esto puede ocasionar el dejar de garantizar un buen clima escolar que favorezca la formación integral de los estudiantes, descuidar la misión y la visión de la institución y una mala organización en la cual no funcione correctamente, incluso, paulatinamente se perderá el prestigio del instituto.

En este contexto, se presentó este estudio que tiene como problemática investigar acerca de ¿Existe relación directa y significativa entre el clima laboral y el

desempeño del personal del “Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C.” – Nuevo Chimbote, 2022?

La presente investigación tiene una justificación a nivel teórico, porque se evaluaron ambas variables, además fueron tomadas teorías existentes, de manera que se pueda prosperar el clima laboral al igual que el desempeño de los colaboradores, para que el ambiente sea más agradable y motivador. De este modo puede ser el punto de partida de otros trabajos que enriquezcan o incrementen la teoría existente.

De igual manera, este estudio contó con justificación práctica porque determinó como el clima laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores del Colegio Virgen de Lourdes, de modo que se pudieron tomar acciones para que no existan interferencias en el propósito de las metas de la organización. Por lo cual el estudio sirvió de ayuda para las demás instituciones, ya que mostró cómo el clima laboral se relaciona de una manera positiva en el desempeño de los trabajadores para así poder brindar tácticas que puedan lograr implantar y priorizar ocupaciones que les permitan ser cada vez más competitivos, así se conservará un personal adecuado que cambie la percepción del cliente por una de satisfacción.

En el aspecto metodológico se formularon instrumentos viables para la recolección de investigación y análisis de datos. Dichos instrumentos sirvieron de guía para las investigaciones que se puedan realizar a futuro y para poder ampliar más estas variables que han sido estudiadas.

Asimismo, contiene relevancia social, ya que no solo benefició a la institución educativa estudiada, por la importante información recopilada, sino también ayudó a conocer a la sociedad a través de esta investigación como se pudo mejorar el clima laboral para incidir en el desempeño de las personas. Como organización, podrán tomar decisiones, para mejorar el servicio al cliente, lograr la satisfacción de los trabajadores, mejorar su productividad que repercute en una excelente calidad y realización de los objetivos de la entidad coadyuvando de esta manera la mejora en la educación y poder así diferenciarse de otros planteles educativos. De

esta manera, fue útil para cumplir con los requisitos que las personas desean como sociedad.

Con respecto a los objetivos, se tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre clima laboral y desempeño de los colaboradores en el Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. de Nuevo Chimbote 2022. Como objetivos específicos tenemos: Analizar el nivel del clima laboral del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C., Nuevo Chimbote-2022. Analizar el nivel de desempeño de los colaboradores Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C., Nuevo Chimbote-2022. Determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y desempeño de los colaboradores en el Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C., Nuevo Chimbote-2022.

La hipótesis general del estudio de investigación es  $H_1$ : Si existe relación directa y significativa entre el clima laboral y desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes – Nuevo Chimbote 2022;  $H_0$ : No existe relación directa y significativa entre el clima laboral y desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes – Nuevo Chimbote 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Sunarsi (2019) en su investigación donde analizó el clima laboral y el desempeño en maestros de una escuela primaria siendo un estudio cuantitativo, descriptivo y se utilizó la fórmula de Slovin; se consideró como muestra un total de 100 docentes, resultando esto en un valor que demuestra que el treinta y ocho con siete por ciento de los docentes expresan que el clima se halla en un valor regular. Sin embargo, el sesenta y uno con tres por ciento afirma que el clima se encuentra en un nivel alto. Del mismo modo Sunarsi, logró concluir que en su dimensión satisfacción y desempeño laboral es de  $R=.429$ . De igual manera, para la comunicación y desempeño laboral posee un valor de  $R=.395$ ; confianza y desempeño laboral tiene un valor de  $R=.374$  y por último en participación y desempeño laboral posee un valor de  $R=.381$ . Finalmente, determinó que existe correlación entre ambas variables estudiadas dando como resultado un  $R=.335$ .

Saidi, Sumilan, Lum, Jonathan, Hamidi y Ahmad (2019) en su investigación su propósito ha sido resolver la relación entre el clima laboral y el desempeño de sus empleados, siendo este un estudio correlacional, cuantitativo, descriptivo y una muestra de 102 empleados. Se demostró que el veinte por ciento de trabajadores concluyen que el clima se encuentra en un nivel muy bueno, 40% que está en nivel bueno mientras el otro 40% como regular. Igualmente, Saidi estudió la correlación entre las dimensiones de ambas variables, resultando un  $R=.294$  en la dimensión satisfacción y desempeño,  $R=.311$  en comunicación y desempeño laboral,  $R=.426$  en la dimensión confianza y desempeño laboral y por último  $R=.373$  en la dimensión participación y desempeño laboral. Con estos resultados podemos concluir que existe una correlación positiva entre ambas estas, dando como resultado total  $R=.871$ .

Bulti y Gopal (2021) en su artículo científico en el cual examinan la relación del ambiente laboral en el desempeño organizacional en empresas, siendo un estudio descriptivo, transversal, corte correlacional y una prueba para 604 trabajadores. Se demostró que el diez por ciento de los trabajadores concluyen que el ambiente laboral está en un nivel excelente, un cuarenta por ciento determina que es Muy Bueno, treinta y ocho con uno por ciento que está considerado Bueno, Regular

valorizada en nueve punto cuatro y por último 5.95% en un nivel Malo. De igual manera, Gopal y Bulti estudiaron la correlación entre las variables clima y desempeño, teniendo estas como consecuencia  $P=.317$  la comunicación y desempeño,  $P=.207$  entre satisfacción y desempeño,  $P= .166$  confianza y desempeño. Por último, se determinó que el resultado de la participación y el desempeño es  $P=.183$ . Con estos resultados podemos concluir que existe una correlación positiva entre las variables estudiadas, resultando en  $P =.692$ .

Moreira (2018) estableció como contribuye el clima laboral en el desempeño laboral en las I.E. Su investigación fue cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. Se encuestó a un muestrario con 370 personas las cuales incluía docentes y administrativos. Se estableció que en la variable de clima organizacional el treinta y ocho con seis por ciento del personal encuestado manifiesta que la toma como adecuada, el quince con cuatro por ciento opinaron que es totalmente adecuada, mientras que un dieciséis con dos por ciento la considera inadecuada, acompañado de un dos con siete por ciento que la toma como totalmente inadecuada; un veintisiete por ciento la considera de forma regular. A su vez, Moreira concluyó que su dimensión comunicación y desempeño es de  $Rho=.492$ ; satisfacción y desempeño es de  $Rho=.631$ ; confianza y desempeño resultando en  $Rho=.741$ ; finalmente, la participación y desempeño con  $Rho= .395$ . En resumen, se estableció que el paralelismo entre ambas es positiva y significativa, con un resultado de  $Rho=.964$ .

Shammout (2021) en su investigación la cual tuvo como objeto investigar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los empleados, de tipo cuantitativo, metodología mixta y correlacional y contó con una muestra de 92 empleados. Se demostró que el 52% de los empleados encuestados toma como totalmente adecuado el clima laboral, el 34,5% lo toma como adecuado. Sin embargo, el 12% lo describió como regular y por último solo el 1,5% se refirió al clima laboral de forma inadecuada. Shammout observó las diferentes correlaciones entre las dimensiones de clima y desempeño, siendo estas  $R=.595$  entre comunicación y desempeño,  $R=.531$  entre satisfacción y desempeño,  $R=.533$  entre confianza y desempeño, finalmente,  $R= .634$  con la participación y desempeño. Esto quedó

demostrado en el resultado obtenido siendo este  $R=.741$ , indicando que existe una fuerte y significativa correlación entre las variables estudiadas.

En el ámbito nacional, se cuenta con Murillo (2019) en su tesis cuyo objeto ha sido establecer la relación existente de las variables clima organizacional y el desempeño laboral del docente, siendo este estudio no experimental, transaccional, descriptivo correlacional, en donde se utilizó una muestra de 80 maestros del plantel educativo. Como resultado el ambiente organizacional se halló en un nivel bueno con el cuarenta y dos con nueve por ciento, el catorce con tres por ciento se encontró en una jerarquía excelente, el treinta y ocho con uno por ciento, se catalogó en el nivel regular; en tanto que cuatro con ocho por ciento, se situó en nivel deficiente. Del mismo modo se logró definir que 67,50% de los encuestados tienen un nivel entre bajo y regular; asimismo, un 32,50% concluyen que el desempeño laboral es alto. Murillo estudió las dimensiones de la variable clima y desempeño, comenzando por satisfacción con desempeño con un valor  $P=.701$ ; comunicación y desempeño con un valor  $P=.684$ , participación y desempeño con un valor de  $P=.577$  y la confianza y desempeño un valor  $P=.646$ . Finalmente se concluyó que no hay correlación entre las variables, teniendo un valor de  $P=.817$ .

Campos (2018) en su tesis cuyo objeto fue decretar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño del personal docente siendo un tipo de investigación descriptiva, diseño transversal, corte correlacional, cuantitativa, con una muestra de 44 docentes. Se pudo demostrar que el cincuenta por ciento de los docentes manifiesta a través de las encuestas que el clima institucional está valorizado como regular, mientras que un veintitrés por ciento lo tomó en un nivel bueno y el veintisiete por ciento en un nivel malo. A su vez, se apreció que de igual manera el desempeño se encuentra en un nivel regular con cincuenta y cinco por ciento; veinticinco por ciento en un nivel bueno y veinticinco por ciento en un nivel malo. Asimismo, Campos estudió las variables entre clima institucional y desempeño, teniendo entre las dimensiones de satisfacción y desempeño laboral un valor de  $R=.652$  existiendo una correlación buena entre las variables; un valor de  $R=.792$  la satisfacción y el desempeño; la participación y el desempeño valorada

en  $R=.743$  y la confianza y el desempeño con  $R=.725$ . De esta manera se pudo indicar que la correlación  $R=.750$  es significativa y positiva entre ambas variables.

Ugarte (2017) en su análisis cuyo fin fue ejecutar la relación entre clima y desempeño laborales según los empleados, tuvo un diseño no experimental, de corte transversal con corte correlacional y una muestra de 50 colaboradores, concluyendo, la variable clima laboral, el cincuenta y dos por ciento de los colaboradores manifestó que fue favorable, mientras que un veintiséis por ciento refiere que ha sido muy favorable. Sin embargo, un veintidós por ciento indicó que fue desfavorable. En la variable de desempeño laboral, el cincuenta por ciento tuvo un nivel medio, el veintiocho por ciento demostró que fue alto y el veintidós por ciento señaló que es bajo. Igualmente, Ugarte concluyó que la dimensión confianza y desempeño laboral tuvo el resultado de  $Rho=.463$ ; la participación y desempeño un valor de  $Rho=.509$ , la comunicación y desempeño laboral un valor  $Rho=.710$  y la dimensión satisfacción y desempeño un valor de  $Rho=.621$ . Por lo tanto, existió una conexión positiva y significativa entre ambas variables, teniendo una correlación con un valor de  $Rho=.805$ .

Conche (2016) en su búsqueda la cual tuvo como propósito señalar el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente en un establecimiento educativo, siendo este de tipo descriptiva, corte correlacional; estableció una muestra de 46 docentes en donde el cuarenta y seis por ciento catalogaron de forma regular el clima organizacional, el 28% lo valoró como muy alto, el 24% como alto y el dos por ciento restantes en un nivel bajo. A su vez, el treinta con nueve por ciento manifestó que el desempeño fue valorado como regular, 37% a nivel alto, el 13% a nivel muy alto y el once por ciento en un nivel bajo. Conche logró estudiar las dimensiones de clima y desempeño. Se determinó que la comunicación y desempeño tuvo un valor  $Rho=.453$ ; satisfacción y desempeño un valor  $Rho=.511$ ; participación y el desempeño un  $Rho=.499$  y finalmente la confianza y desempeño laboral un valor de  $Rho=.485$ . Se concluyó que según el valor de  $Rho=.683$  existió una correlación alta que, así como el clima es alto, el desempeño también tendió a ser alto.

Rojas (2016) en su investigación la cual tuvo como objetivo evaluar el clima institucional y el desempeño docente del instituto educativo; siendo correlacional

descriptivo, diseño no experimental, teniendo una muestra de treinta colaboradores entre docentes y directivos de los cuales veintinueve fueron encuestados. Se determinó que el sesenta y dos por ciento opinó que cuenta con un inadecuado clima institucional, el 28% lo calificó como regular, y el 10% como adecuado. A su vez, el cincuenta y cinco por ciento definió como inadecuado el desempeño, 31% regular y el 14% como adecuado. Rojas determinó el valor de las dimensiones de clima institucional en el desempeño, dando como resultado en la confianza y desempeño un valor de  $Rho=.745$ , en la participación y desempeño de  $Rho=.751$ ; la comunicación y desempeño un valor  $Rho=.771$ ; por último, la satisfacción y desempeño un valor  $Rho=.760$ . Finalmente se tuvo como resultado un  $Rho=.926$  en donde se determinó que existe una fuerte correlación entre ambas variables.

En el ámbito local, Soldán (2020) en su tesis en donde estableció cual es el valor en la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores, su investigación fue correlacional, de diseño no experimental transversal. Tuvo una población de doscientos trabajadores y tuvo una muestra con ciento treinta y dos colaboradores como unidades de análisis, en los cuales se utilizó el cuestionario como instrumento. Soldán logró estudiar las dimensiones de clima y desempeño. Es por esto, que la comunicación y desempeño contaron un valor  $rs=.604$ , satisfacción y el desempeño con un valor  $rs=.501$ ; participación y desempeño un valor  $rs=.301$  y, por último, confianza y desempeño un valor  $rs=.475$ . Se observó que entre ambas variables estudiadas hay una correlación de  $rs=.705$ , es por esto que, cuando el clima organizacional mejora, también mejora el desempeño, esto se debe a que se aprecia un trabajo en equipo y rendimiento adecuado, los puestos están bien definidos, y sobre todo tienen capacidades para desempeñarse.

Alegre (2017) en su investigación donde se estableció la conexión entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores, siendo una investigación descriptiva correlacional, con una muestra de treinta trabajadores, concluyó que el 83,3% de estos manifestó al clima como regular, mientras un 10% expresó que es un nivel bueno y el 6,7% restante lo identificó como deficiente. A su vez, se determinó de 60% de los trabajadores encontró como bueno el desempeño y el 40% restante como un nivel intermedio. De igual manera, Alegre estudió las dimensiones del clima y la relación que existe con el desempeño. Comunicación y

desempeño tuvo un valor  $R=.467$ ; satisfacción y desempeño tuvo un valor  $R=.455$ ; participación y desempeño tuvo un valor de  $R=.501$  y confianza con desempeño un valor  $R=.487$ . Finalmente, se concluyó que la relación que establecen ambas variables es de  $R=0.553$ , expresando que la correlación es fuerte y directamente positiva.

Adrianzen (2022) En su objeto para determinar el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño. Su investigación fue cuantitativa, de diseño no experimental de corte transversal correlacional, Tuvo una muestra de 60 trabajadores, donde como instrumentos se realizaron encuestas y cuestionarios, y como resultado que obtuvo que la cultura organizacional arrojó un nivel regular de cincuenta y uno con siete por ciento, el cuarenta por ciento lo consideró en un nivel bueno y el ocho con tres por ciento restante lo definió como deficiente. A su vez, el desempeño laboral se observó en un nivel medio con el cincuenta y cinco por ciento, mientras que cuarenta por ciento refirieron que el desempeño es alto y por último el cinco por ciento catalogó en un nivel bajo el desempeño. Asimismo, Adrianzen determinó la relación que existe entre las dimensiones del clima con el desempeño. Comunicación y desempeño tuvo un valor  $R$  Spearman $=.641$ ; satisfacción y desempeño un valor  $R$  Spearman $=.693$ ; confianza y desempeño un  $R$  Spearman $=.701$  y la participación con el desempeño valorado en  $R$  Spearman $=.725$ . Por último, concluyó que, existe una correlación positiva alta entre ambas variables en donde  $R$  Spearman $=.842$ .

Vásquez (2020) en su estudio para precisar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores, en donde el diseño fue no experimental, correlacional transaccional y participaron 55 colaboradores administrativos; consideran que el 34,4% de los sujetos evaluados valoraron el clima organizacional en un modo regular, mientras un 38,4% como medio y 27,2% un bajo. Consecuentemente, un cuarenta con ocho por ciento de los encuestados consideró un nivel medio, mientras que un treinta con cuatro por ciento un nivel bajo y el veintiocho con ocho por ciento un nivel alto. De igual manera Vásquez realizó la correlación que existe entre las dimensiones del clima y el desempeño, dando como resultado que la participación y el desempeño  $Rho=.298$ ; comunicación y desempeño un valor  $Rho=.325$ ; confianza y desempeño un valor  $Rho=.303$  y por

último la satisfacción y desempeño el valor  $Rho=.287$ . En conclusión, existe una correlación moderada significativa teniendo un resultado de  $Rho=.426$ .

Por último, Gonzales (2021) En su estudio que determinó la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores, utilizando un diseño descriptivo, simple, de corte correlacional y una muestra de 18 trabajadores, se señaló que el 61% de los encuestados calificaron que el clima es bueno; y a diferencia del treinta y nueve por ciento consideró que es regular. Asimismo, el ochenta y tres por ciento calificó el desempeño laboral como alto; mientras que un diecisiete por ciento consideró que se encuentra en un nivel medio. De igual modo Gonzales determinó la conexión que se estableció entre las dimensiones de la variable clima y desempeño, obteniendo que la comunicación con el desempeño tiene un valor  $Rho=.225$ ; satisfacción con desempeño tiene un valor  $Rho=.237$ ; participación con desempeño tiene un valor  $Rho=.235$  y confianza y desempeño tiene un valor  $Rho=.221$ . Por lo tanto, se determinó una relación directa no significativa entre ambas variables y se obtuvo un valor  $R=0,310$  utilizando el cálculo de correlación de Pearson.

Para fundamentar la primera variable en prueba la cual es el clima laboral contamos con la teoría de Likert (1968), el cual plantea que el comportamiento de los trabajadores depende exclusivamente del desempeño de la gerencia y las condiciones organizacionales percibidas. Es por este motivo que las respuestas estarán determinadas por la percepción.

Por su parte, Likert y Gibson (1986) determinaron que el clima organizacional es un término usado para detallar la estructura de una organización, siendo la personalidad de esta, la cual es un atributo relativamente persistente del medio ambiente interno de una empresa, experimentado por sus colaboradores, influyendo en su carácter y detallando los valores de un cierto conjunto particular de características organizativas.

Según Reichers y Scheider (1990) consideraron que “el ambiente de trabajo está relacionado a las percepciones compartidas por los individuos acerca de su entorno organizacional y se ajusta con las políticas, prácticas y procedimientos formales como informales.”

Chiavenato (2000) aclaró que el clima organizacional se explica como los atributos o características de un ambiente de trabajo, tal como lo experimentan o perciben los integrantes de la entidad y que también tiene un impacto directo en el comportamiento de los empleados.

Para Vargas (2021) el ambiente laboral está relacionado con la percepción de los trabajadores en cuanto a los componentes que establecen la calidad de su práctica o experiencia en sus trabajos. A su vez, se pueden encontrar factores tangibles e intangibles que ayudan a mejorar la calidad y el incentivo de estos a la hora de laborar. De esta manera, las empresas al cuidar su ambiente laboral logran un impacto muy positivo en su productividad.

Según Esan (2017) percibir es un proceso en donde las personas analizan la información que notan del exterior. Una vez que esa información fue recibida y analizada, participan los datos reservados en la memoria; y mediante esta se crea una nueva imagen en la realidad.

Una vez que se definió nuestra primera variable, definiremos sus dimensiones más significativas. Para nuestra investigación se consideraron las siguientes dimensiones:

**Comunicación:** Según Robbins (2018) la comunicación es la transmisión y la comprensión de significados. Si la comunicación no transmite algunas ideas, entonces, no se implementa la comunicación. De esta manera, es posible una comunicación perfecta, siempre que el receptor la tome y la entienda justamente como el emisor espera que lo haga.

**Satisfacción Laboral:** Sánchez (2021) la define como el grado de conformidad, en el cual a uno le gusta o no su trabajo, siendo una evaluación subjetiva del propio trabajo y se ve reflejada el placer del trabajador para realizar sus labores.

**Confianza:** Cornu (2016) precisa la confianza como suposiciones sobre el comportamiento futuro de otras personas, Es una actitud hacia el futuro que depende en cierta medida de las acciones de las otras personas.

**Participación:** López (2018) señala que la participación es la habilidad propia para expresar ideas, actuar o tomar decisiones sobre actividades organizacionales

actuales o futuras. Se tiene en cuenta que participación es protagonista de lo que puede suceder en la empresa.

Para fundamentar la segunda variable desempeño laboral consideramos la teoría de Chiavenato (2000) en la cual estableció que es el comportamiento de un empleado en la búsqueda de un objetivo determinado; es una estrategia individual para lograr una meta. Al mismo tiempo, afirmó que los buenos resultados laborales son el activo más relevante con la que cuenta una organización.

Para Paredes (2020) la estrategia individual se asocia a la planificación personal antes y durante alguna actividad que una persona realizará. Permite saber de antemano lo que debe hacer, creará espacios valiosos dentro de una estrategia colectiva para poder llegar a cumplir con los objetivos que son perseguidos.

Según Fajardo (2018) un objetivo fijado es aquel que es único para cada organización, constituyen una pieza prioritaria al establecer un plan empresarial y no se puede suponer, ya que estos se fijan con respecto a una situación única y a recursos únicos.

Stoner (1994) aclara el desempeño laboral como parte en la que los empleados logran de manera eficiente los objetivos establecidos por la organización y se adhieren a reglas establecidas.

Por otro lado, Faria (1995) comenta que el desempeño laboral es el efecto de la conducta de los empleados en relación a su trabajo, sus tareas y actividades en función del proceso de mediación o seguimiento entre ellos y la organización.

Posteriormente a sus definiciones, definiremos sus dimensiones más significativas. Para nuestra investigación consideramos las siguientes dimensiones:

**Productividad:** Según Hernández (2017) La productividad es la capacidad de alcanzar metas y generar respuesta de la más alta con la menor cantidad de recursos humanos, físicos y financieros en beneficio de todos, permitiendo a las personas alcanzar su máximo potencial y alcanzar una mejor calidad de vida.

**Asistencia y Puntualidad:** Para Cortés (2021) es muy importante no solo para la empresa sino también para los mismos trabajadores. Habla sobre las capacidades

del trabajador en cuanto a su compromiso con la cultura de la empresa. Es por esto que es importante una buena asistencia y puntualidad.

Calidad de trabajo: Por su parte Minauro (2017) la define como aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de los individuos permitiendo que estas desarrollen sus capacidades para poder mejorar en sus opciones de vida.

Trabajo en equipo: Para Torres (2018) Surge de la necesidad de perfeccionar el desempeño, la actitud y la lealtad de un equipo de personas y acontece cuando estas se esfuerzan para cooperar, utilizando sus habilidades individuales y brindando retroalimentación constructiva, en lugar de los conflictos que puedan existir entre los individuos.

### III. METODOLOGÍA

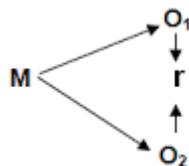
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** Fue una investigación de tipo aplicada, porque se cuenta con una base teórica ya existente. A su vez, tuvo como finalidad solucionar una problemática en particular. (Nicomedes, 2018)

**3.1.2. Diseño de investigación:** Nuestro diseño de investigación fue no experimental, transeccional, descriptiva y correlacional. Los diseños no experimentales son los que se realizan sin manipular alguna variable y se basa en observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después ser analizados. La investigación también fue correlacional porque nos permitió medir el grado de correspondencia entre las variables clima laboral y desempeño. Descriptiva, porque describió la problemática. Fue transeccional ya que su propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

#### Figura 1

*Esquema*



Donde: M: Trabajadores

O1: Clima laboral

O2: Desempeño laboral

r: Relación

### 3.2 Variables y operacionalización

Variable I: Clima Laboral

**Definición conceptual:** El clima laboral, es la calidad en donde se desempeña el trabajo y por el cual los actores inmersos en ellos se relacionan. Es primordial que los colaboradores perciban un ambiente agradable en la organización para que participen positivamente, se mejore la comunicación, la confianza, para que puedan alcanzar la satisfacción y puedan cumplir con las metas institucionales. Albañil (2016)

**Definición operacional:** La variable clima laboral ha sido medida mediante un instrumento considerado, siendo este un cuestionario que constó de 17 Ítems y se determinó por sus siguientes dimensiones: Comunicación, Satisfacción laboral, Confianza y Participación.

**Indicadores:** Se han determinado los siguientes indicadores: nivel de la comunicación, agilidad de información, retroalimentación, consideración, reconocimiento del trabajo, motivación, complacencia en las labores, respeto, expresión de ideas, seguridad, asistencias escolares, colaboración y equipos de trabajo.

**Escala de medición:** Ordinal.

Variable II: Desempeño de los colaboradores

**Definición conceptual:** Panduro, Fructus y Cuello (2017) definieron el desempeño laboral como sistemas integrados que tienen como objetivo mejorar la productividad, la puntualidad, el trabajo en equipo y la calidad de trabajo de los colaboradores ya que son acciones que producen valor a la empresa en su tamaño.

**Definición operacional:** La variable desempeño laboral fue medida a por medio de un instrumento considerado, fue un cuestionario que consto con 15 Ítems y se determinaron las siguientes dimensiones: productividad, asistencia y puntualidad, calidad de trabajo y trabajo en equipo.

**Indicadores:** Se constituyó por los siguientes indicadores: eficacia, eficiencia, responsabilidad, cooperación, regularidad, compromiso, cumplimiento del trabajo,

innovación continua, mejora continua, trabajo cooperativo, cumplimiento del reglamento y participación en equipo.

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

Para López (2018) la población es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. Esta investigación se realizó en el Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. – Nuevo Chimbote, y la población estuvo representada por el personal general, administrativo y docente, teniendo un total de 29 personas que laboran en dicho establecimiento.

- Criterios de inclusión:
  - Empleados que pertenecen al Colegio Privado Virgen de Lourdes – Nuevo Chimbote.
- Criterios de exclusión:
  - Personas que se encuentren realizando prácticas en la Institución Educativa,
  - Trabajadores que tenga menos de 1 mes laborando dentro del establecimiento
  - El personal externo de la institución.

#### **3.3.2 Muestra**

De igual modo, para López (2018) Una muestra es una pequeña sección o parte de la población o sociedad a estudiar y representa una parte de la población. En este caso, la muestra a causa de la poca cantidad de personal que posee la institución educativa fue igual a la cantidad de la población ya especificada, es decir, 29 colaboradores en el Colegio Privado Virgen de Lourdes.

### **3.3.3 Muestreo**

Ochoa (2017) define que el muestreo es el método que los investigadores utilizan para determinar la muestra, estas pueden ser probabilísticas o no probabilísticas. En nuestro estudio se consideró a toda la población como muestra para que los instrumentos sean aplicados.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Cada colaborador perteneciente a la muestra del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C.– Nuevo Chimbote pertenece a la unidad de análisis del estudio.

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

Encuesta: Para Terreros (2019) es un proceso analítico en el que se recopila información, datos y respuestas a través de una serie de preguntas específicas. La mayoría de ellos se realizan con el propósito de hacer predicciones sobre una población, un grupo de referencia o una muestra representativa. Por esta razón se aplicó esta técnica la cual fue dirigida a todos los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes – Nuevo Chimbote, teniendo como objetivo poder saber sus opiniones sobre el clima laboral que perciben y como estos desempeñan sus labores.

Instrumento: Peralta (2019) define un cuestionario como una herramienta de investigación la cual se basa en un conjunto de preguntas u otros tipos de indicadores, pudiendo así recopilar información de un entrevistado.

Igualmente, el instrumento que fue utilizado para nuestro estudio fue el cuestionario, en donde evaluaremos los aspectos específicos del clima laboral y desempeño de todos los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes – Nuevo Chimbote. El cuestionario de la variable clima laboral estuvo compuesto por 17 ítems; asimismo el cuestionario de la variable desempeño laboral estuvo conformado por 15 ítems.

Se validaron ambos instrumentos, utilizando la técnica de juicio de expertos, considerando para ello a 3 validadores.

Igualmente, estos instrumentos contaron con la fiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo para la variable clima laboral un 0.922 y para la variable desempeño laboral un 0.855.

### **3.5 Procedimientos**

En primera instancia, el director del Colegio Privado Virgen de Lourdes recibió una carta de presentación en la cual se le solicitó la autorización requerida para así poder aplicar los cuestionarios que fueron utilizados en este proyecto de investigación. De igual manera, se elaboraron los instrumentos que fueron aplicados para de esta manera obtener la base de datos; para luego proceder al procesamiento de la información con la ayuda del software SPSS, versión 26. El resultado se incluyó en el estudio, dado que están alineados a los objetivos del mismo.

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

Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, Pateiro (2018) la define como el proceso que permite describir y analizar un grupo dado de datos, en el cual no se extraen conclusiones (inferencias) acerca de la población a la cual corresponden. Es una técnica matemática útil, ya que se utilizan tablas, medidas numéricas o gráficas en la cual podemos organizar los datos recopilados. Esta estadística fue de suma importancia, ya que nos ayudó a hallar los niveles de nuestras variables, encontrándose estas en los objetivos específicos de nuestra investigación.

Asimismo, fue utilizada la estadística inferencial. Según Vásquez (2019) la estadística inferencial nos permite dar respuesta a nuestra hipótesis verificando la correlación entre ellas permitiendo contrastarla.

### **3.7 Aspectos éticos**

En esta investigación se respetaron los siguientes aspectos éticos:

La Universidad Cesar Vallejo posee un código de ética actualizado, teniendo esta fecha del 19 de julio de 2022, de número 0470-2022, en el cual su objetivo es cumplir con los máximos estándares de rigor científico, utilizando la responsabilidad y honestidad, en donde se protegen los derechos y el bienestar de los participantes que realizan los estudios, investigadores y la propiedad intelectual.

Se respetaron los derechos de autor de cada fuente de información que ha sido recogida y manipulada por medio de las normas APA.

Esta investigación se ejecutará de manera honesta, transparente y clara, eliminando todo tipo de plagio mediante la utilización del programa de similitud y coincidencia llamado Turnitin.

Se protegieron cualquier tipo de información de los colaboradores que han participado de esta investigación.

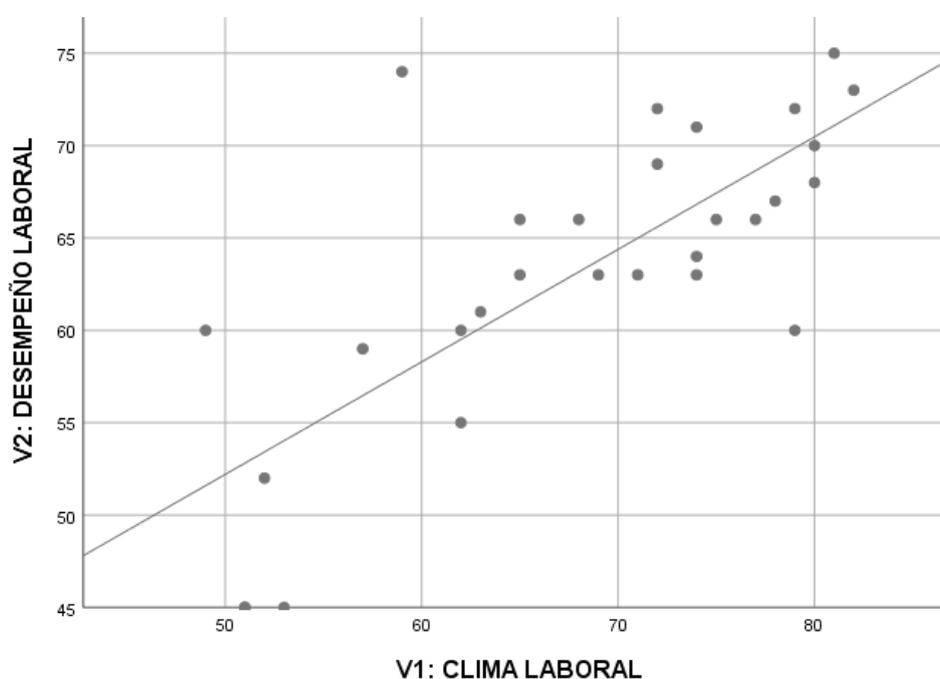
## IV. RESULTADOS

### Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre clima laboral y desempeño de los colaboradores en el Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. de Nuevo Chimbote - 2022, donde se obtuvieron los siguientes resultados:

### Figura 2

*Dispersión simple con ajuste de línea de V1: clima laboral por V2: desempeño laboral.*



*Nota.* El gráfico representa a la correlación entre ambas variables estudiadas.

**Tabla 1**

*Correlación entre clima laboral y desempeño laboral.*

		CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,756**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	29	29
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,756**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	29	29

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

**Interpretación.**

Se obtuvo una correlación de .756 de Pearson, esto significó que es una correlación positiva alta, lo cual quiere decir que si existe una correlación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño.

### Objetivo Especifico 1:

Como primer objetivo específico se debió analizar el nivel del clima laboral del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C., Nuevo Chimbote - 2022, consiguiendo el siguiente resultado:

**Tabla 2**

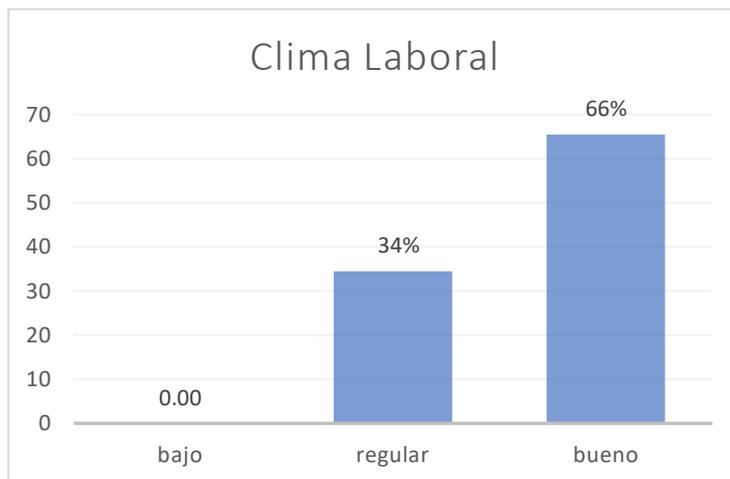
*Nivel de clima laboral.*

	NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Clima Laboral	Bajo nivel	0	0%
	Regular nivel	10	34%
	Buen nivel	19	66%
Comunicación	Bajo nivel	0	0%
	Regular nivel	10	34.5%
	Buen nivel	19	65.5%
Satisfacción Laboral	Bajo nivel	3	10.34%
	Regular nivel	14	48.28%
	Buen nivel	12	41.38%
Confianza	Bajo nivel	0	0%
	Regular nivel	10	34.5%
	Buen nivel	19	65.5%
Participación	Bajo nivel	1	3.45%
	Regular nivel	10	34.48%
	Buen nivel	18	62.07%

*Nota.* Datos tomados de los resultados del cuestionario aplicado (2023).

**Figura 3**

*Nivel de Clima Laboral.*



*Nota.* Elaboración propia.

**Interpretación.**

Cómo se observó en la tabla 2 acerca del clima laboral del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C., se encontró en un nivel bueno con el 66% de los encuestados, mientras que el 34% restante se halló en un nivel regular.

Con relación a la comunicación, el 65.5% estuvo en nivel bueno y el 34.5% como regular, expresando que la comunicación si bien es óptima, puede mejorar de tal manera que facilite la coordinación, aumente la eficiencia en las tareas y se genere un ambiente de trabajo más agradable.

En cuanto a satisfacción laboral, el 48.28% se encontró en un nivel regular, el cuarenta y uno punto treinta y ocho por ciento un nivel bueno y, por último, 10.34% un nivel bajo. Esto significa que, se debe generar un mejor ambiente laboral tal como recibir más reconocimientos y elogios, así aumentará la satisfacción en los colaboradores y se sentirán más felices al desempeñar sus funciones.

Para confianza, el 65.5% se halló en buen nivel y el 34.5% en regular, considerando qué para reforzar aún más esta dimensión, se debe tener en cuenta las ideas y opiniones que se comparten entre los colaboradores de la institución educativa.

Por último, para participación se observó el 62.07% en nivel bueno, 34.48% a

nivel regular y 3.45% nivel bajo. Si bien es un resultado alto, se debe tener en cuenta una mayor intervención de estos en las actividades llevadas a cabo dentro de la institución educativa, al igual que consolidar el trabajo en equipo.

**Objetivo Específico 2:**

Analizar el nivel del desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C., Nuevo Chimbote – 2022, obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 3**

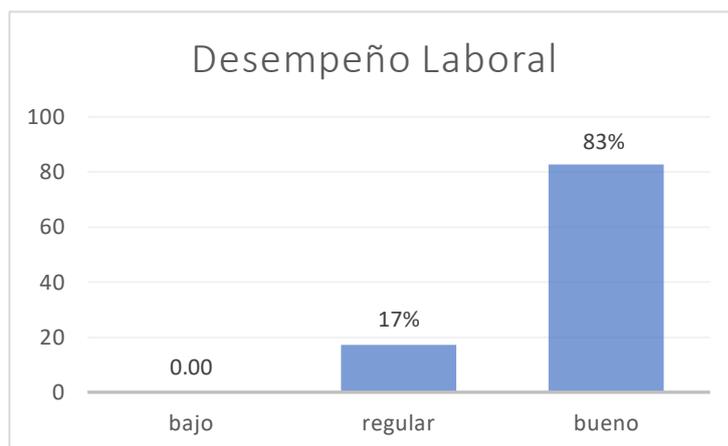
*Nivel de desempeño laboral*

	NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desempeño Laboral	Bajo nivel	0	0%
	Regular nivel	5	17%
	Buen nivel	24	83%
Productividad	Bajo nivel	0	0%
	Regular nivel	7	24.14%
	Buen nivel	22	75.86%
Asistencia y Puntualidad	Bajo nivel	0	0%
	Regular nivel	8	28%
	Buen nivel	21	72%
Calidad de trabajo	Bajo nivel	0	0%
	Regular nivel	8	28%
	Buen nivel	21	72%
Trabajo en equipo	Bajo nivel	0	0%
	Regular nivel	9	31%
	Buen nivel	20	69%

*Nota.* Datos tomados de los resultados del cuestionario aplicado (2023).

**Figura 4**

*Nivel de Desempeño laboral*



Nota. *Elaboración propia.*

### **Interpretación.**

Se ha corroborado que en la tabla 3 el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C., se encontró en un nivel bueno con el 83% de los investigados, mientras que el 17% restante manifestó que estuvo en un nivel regular.

Para la dimensión productividad, el 75.86% manifestó encontrarse en un nivel bueno y 24.14% en un nivel regular, significando que los colaboradores se sienten responsables y comprometidos al desempeñar sus labores.

En asistencia y puntualidad, el 72% se halló en un nivel bueno mientras que el 28% en un nivel regular, representando que la cooperación y el compromiso son importantes para consolidar que están alineados en una meta y objetivo en común.

Calidad de trabajo de igual manera se observó con el 72% en nivel bueno y el veintiocho por ciento en regular, significando que estos se esmeran para poder cumplir con las labores que se les encomienda en la institución.

Finalmente, en trabajo en equipo el 69% se encontró en un nivel bueno y el 31% en un nivel regular, viéndose un gran sentido de responsabilidad, participación, compromiso y comunicación cuando se trata de trabajar conjuntamente.

### Objetivo Específico 3:

Fue determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y desempeño de los colaboradores en el Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C., Nuevo Chimbote – 2022, logrando los siguientes resultados:

**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de clima laboral y desempeño laboral.*

		Correlaciones				
		V2: DESEMPEÑO LABORAL	D1: COMUNICACIÓN	D2: SATISFACCIÓN	D3: CONFIANZA	D4: PARTICIPACIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,741**	,551**	,646**	,605**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.002	0.000	0.001
	N	29	29	29	29	29
D1: COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	,741**	1	,678**	,586**	,691**
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.001	0.000
	N	29	29	29	29	29
D2: SATISFACCIÓN	Correlación de Pearson	,551**	,678**	1	,555**	,561**
	Sig. (bilateral)	0.002	0.000		0.002	0.002
	N	29	29	29	29	29
D3: CONFIANZA	Correlación de Pearson	,646**	,586**	,555**	1	,633**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.001	0.002		0.000
	N	29	29	29	29	29
D4: PARTICIPACIÓN	Correlación de Pearson	,605**	,691**	,561**	,633**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	0.000	0.002	0.000	
	N	29	29	29	29	29

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

*Nota.* La mayor relación que se pudo obtener fue la dimensión comunicación con un  $R = .741$  siendo esta una correlación alta, mientras que la dimensión confianza obtuvo una correlación moderada con un valor de  $R = .646$ . Participación con un valor de  $R = .605$  significando igualmente una correlación moderada y, por último, satisfacción con  $R = .551$  siendo correlación moderada entre la variable desempeño.

### Hipótesis General:

La hipótesis general del estudio fue  $H_1$ : si existe relación directa y significativa entre el clima laboral y desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C., Nuevo Chimbote – 2022;  $H_0$ : no existe relación directa y significativa entre el clima laboral y desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C., Nuevo Chimbote – 2022.

**Tabla 5**

*Prueba de hipótesis.*

Prueba de muestras emparejadas								
Diferencias relacionadas								
	Media	Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior			
V1: CLIMA LABORAL V2: DESEMPEÑO LABORAL	4.862	6.812	1.265	2.271	7.453	3.843	28	0.001

*Nota.* Se tuvo una significancia de .001 la cual es menor que 0.05, en donde se mostró una relación significativa. En base a esto, se rechazó la hipótesis nula, aprobándose la hipótesis alterna, en la cual se determinó que, si existe relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C., Nuevo Chimbote – 2022.

## V. DISCUSIÓN

Al culminar de revisar los resultados se procedió a discutir los siguientes hallazgos en base a nuestro objetivo general el cual fue determinar la relación que existe entre clima laboral y desempeño de los colaboradores en el colegio privado Virgen de Lourdes S.A.C., Nuevo Chimbote – 2022, en el cual los resultados se plasmaron de acuerdo con la tabla 1 donde se realizó una prueba de correlación estadística a las variables estudiadas y debido a los datos obtenidos se utilizó el coeficiente de R de Pearson, por el cual se consiguió una correlación de .756 de Pearson, esto significa que es una correlación positiva alta, lo cual quiere decir que si existe una correlación directa y significativa entre las variables estudiadas. Estos resultados al compararlos con la investigación realizada por parte de Bulti y Gopal (2021) se puede alegar que existe una coincidencia ya que los autores obtuvieron resultados de R de  $P=.692$  lo que determinó la veracidad de la existencia de una relación entre ambas variables. A su vez el estudio realizado por Campos (2018) coincide también con los resultados de nuestra investigación, pues el autor logró demostrar que la correlación  $R=.750$  es significativa y positiva entre ambas variables. Estos hallazgos se respaldan en lo que menciona Faria (1995) el cual comenta que el desempeño laboral es el efecto de la conducta de los empleados y se relaciona con el clima laboral en base a su trabajo, sus tareas y actividades en función del proceso de mediación o seguimiento entre ellos y la organización. Este resultado es importante ya que arrojaron una correlación existente entre ambas variables estudiadas, es decir, como existe un buen clima laboral y este se relaciona significativamente con el desempeño, ayuda a incrementar el trabajo que realizan los colaboradores. Como esta relación es directa, es fundamental mantener un buen clima laboral para que los trabajadores logren los objetivos propuestos en la institución educativa, haya una mejor comunicación, participación, confianza y unión que aportan al prestigio del establecimiento educativo.

Basándonos en nuestro primer objetivo específico el cual fue analizar el nivel del clima laboral del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C., Nuevo Chimbote – 2022, en donde según la figura 2 se mostraron los resultados con un 66% de los encuestados en un nivel bueno y el 34% restante se halló en un nivel regular.

De igual manera se compararon los resultados con hallazgos encontrados por Sunarsi (2019) en donde se pudo apreciar coincidencias en este estudio, obteniendo que el clima laboral se encuentra en un nivel bueno con el 61.3%. A su vez, se tomó en cuenta el estudio de Shammout (2021) en donde quedó demostrado que el 52% de los empleados encuestados toma como totalmente adecuado el clima laboral. Sin embargo, el 12% lo describe como regular. De este modo, se tomó en consideración a Chiavenato (2000) donde nos aclara que el clima se explica cómo los atributos o características de un ambiente de trabajo, tal como lo experimentan o perciben los integrantes de la entidad y que también tiene un impacto directo en el comportamiento y desempeño de los empleados.

Esto quiere decir que el clima laboral si bien se encuentra en un buen nivel, se debe tomar en cuenta la satisfacción, ya que es uno de los pilares importantes dentro del clima laboral, y si los empleados no están satisfechos con su trabajo, se generan ambientes negativos al igual que malas conductas, desmotivación, incumplimiento de objetivos, afectando considerablemente a la institución. Además, cabe precisar sobre la importancia de la comunicación y la participación de los colaboradores, ya que esto puede provocar la creación de un mal clima laboral, frustraciones, resentimientos, daña la productividad e incluso las relaciones internas entre los trabajadores, es por esto que es importante considerar el fortalecimiento de estas dimensiones, para que así estos se sientan parte de la institución, mejorar la interrelación entre los diferentes grupos de trabajo y potencializa el trabajo en equipo.

Según nuestro segundo objetivo específico el cual fue analizar el nivel de desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C., Nuevo Chimbote – 2022, se destacó que en la figura 3 los colaboradores tomaron en un nivel bueno al desempeño con un 83%, mientras que el 17% restante lo toma en un nivel regular. Así mismo, se compararon los resultados con los hallazgos encontrados por Alegre (2017), el cual pudo demostrar que el 60% de los colaboradores manifiesta el desempeño laboral en un nivel bueno, mientras que el 40% restante se encuentra en un nivel regular.

Ante esto, se tomó en cuenta lo expresado por Chiavenato (2000) el cual establece que el desempeño es el comportamiento de un empleado en la búsqueda de un objetivo determinado; es una estrategia individual para lograr una meta. Al mismo tiempo, afirma que los buenos resultados laborales son el activo más relevante con la que cuenta una organización.

Para finalizar, el desempeño laboral incide directamente en los resultados de la institución educativa, es cómo se comporta y cómo realizan sus labores los colaboradores. Del mismo modo, el clima laboral es sumamente importante para que el desempeño sea óptimo y no debe descuidarse, evitando así ansiedad, miedo, estrés, y muchos factores que desencadenarían un bajo rendimiento.

Por último, nuestro tercer objetivo específico el cual fue determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y desempeño de los colaboradores en el Colegio Virgen de Lourdes S.A.C., Nuevo Chimbote – 2022, según la tabla 4, se pudo observar que la mayor relación fue la dimensión comunicación con un  $R=.741$  siendo una correlación alta, mientras que la dimensión confianza obtuvo una correlación moderada con el valor de  $R=.646$ . Participación con un valor de  $R=.605$  significando igualmente una correlación moderada y, por último, satisfacción con  $R=.551$  siendo correlación moderada con la variable desempeño.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Adrianzen (2021), quien determinó la relación que existe entre las dimensiones del clima con el desempeño. Para comunicación y desempeño tuvo un valor de  $R=.641$ ; satisfacción y desempeño un valor  $R=.693$ ; confianza y desempeño  $R=.701$  y participación con desempeño  $R=.725$ . Es por esto que concluyó que la correlación en sus resultados fue alta y moderada. También se asimila con la investigación de Rojas (2016) quien igualmente determinó una correlación entre las dimensiones de clima y desempeño laboral. Obtuvo resultados como confianza y desempeño con un valor de  $R=.745$ , participación y desempeño en  $R=.751$ ; la comunicación y desempeño con valor de  $R=.771$  y, por último, satisfacción y desempeño en  $R=.760$ , teniendo, así como conclusión que la correlación es alta.

Esto lo podemos fundamentar con Likert (1968) quien plantea que el comportamiento de los trabajadores depende exclusivamente del desempeño de la

gerencia y las condiciones organizacionales percibidas. Es por este motivo que las respuestas estarán determinadas por la percepción. Asimismo, Likert y Gibson (1986) determinan que el clima organizacional es un término usado para detallar la estructura de una organización, siendo la personalidad de esta, la cual es un atributo relativamente persistente del medio ambiente interno de una empresa, experimentado por sus colaboradores, influyendo en su carácter y detallando los valores de un cierto conjunto particular de características organizativas.

Finalmente, consideramos que el clima laboral es fundamental para la institución educativa, ya que cuando los colaboradores trabajan en un espacio seguro y promueven su bienestar, se encontrarán más motivados y preparados para desempeñar sus labores y sufrirán menos estrés, podrán resolver y lidiar con los conflictos que se presenten y sentirán un mayor compromiso con el establecimiento. Se corroboró además que el clima laboral está relacionado con la percepción de los trabajadores en cuanto a los componentes que establecen la calidad de su práctica o experiencia en sus trabajos. En estos se pueden encontrar factores tangibles e intangibles que ayudan a mejorar la calidad y el incentivo de estos a la hora de desempeñar sus labores. De esta manera, al tener un buen clima laboral este debe ser cuidado por la institución educativa para asegurar un impacto muy positivo en el desempeño de los colaboradores.

## VI. CONCLUSIONES

1. En base al objetivo general se aceptó la hipótesis alternativa, ya que se consideró que, si existe una relación directa y significativa entre la variable de clima laboral y la variable de desempeño laboral, pues se halló una correlación positiva alta de Pearson con un valor de .756.
2. El nivel de clima laboral de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. de Nuevo Chimbote, se encontró en un nivel bueno con el 66% de los encuestados.
3. El nivel de desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C de Nuevo Chimbote, encontrándose en un nivel bueno con el 83% de los investigados.
4. En la determinación de la relación entre las dimensiones de clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. de Nuevo Chimbote, la mayor relación que se pudo obtener fue la dimensión comunicación con un  $R = .741$  siendo esta una correlación alta, mientras que la dimensión confianza obtuvo una correlación moderada con un valor de  $R = .646$ . Participación con un valor de  $R = .605$  significando igualmente una correlación moderada y, por último, satisfacción con  $R = .551$  siendo correlación moderada entre la variable desempeño, lo que demuestra que si existe una relación directa y significativa entre ambas variables.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Al director de la institución educativa se le recomienda considerar dentro de sus planes operativos, presupuesto para actividades de integración dentro y fuera de la institución para mejorar y mantener el buen clima laboral.
  
- 2.** Al director, a planificar, organizar y desarrollar, planes de capacitación para los colaboradores de la institución en temas de habilidades blandas, que permitan un buen desenvolvimiento personal alineado con sus labores y la atención a los usuarios
  
- 3.** Igualmente se sugiere al director un seguimiento y evaluación constante del clima laboral de los colaboradores de la institución educativa, para así ayudar a mejorar los errores y conflictos que se susciten y estos puedan trabajar adecuadamente, obteniendo un desempeño adecuado para realizar sus funciones.
  
- 4.** A los colaboradores del establecimiento educativo, se les aconseja a comprometerse con las actividades propuestas por la institución, así como de participar y resolver de manera objetiva a las evaluaciones, de tal manera que se obtenga resultados reales para planes de mejora.
  
- 5.** Al director del establecimiento educativo se le sugiere implementar el área de recursos humanos para realizar una mejor selección del personal, al igual que ejecutar capacitaciones, reconocimientos, promociones que pueden recibir los colaboradores, para que de esta manera se mejoren sus competencias y habilidades. Las capacitaciones pueden afianzar el compromiso de los trabajadores y entender la relación entre su trabajo y los objetivos de la institución. De igual manera, los reconocimientos y promociones que estos reciban ayudarán a sentirse motivados, felices y se sentirán aptos para poder desempeñar mejor sus labores.

## REFERENCIAS

- Ahmad, K., Jasimuddin, S. y Kee, W. (2018). Organizational climate and job satisfaction: do employee's personalities matter? *Journal Management Decision*, 56(2), 421-440.  
[https://www.researchgate.net/publication/322846956\\_Organizational\\_climate\\_and\\_job\\_satisfaction\\_do\\_employees\\_personalities\\_matter](https://www.researchgate.net/publication/322846956_Organizational_climate_and_job_satisfaction_do_employees_personalities_matter)
- Aladetan, F. (2023). Work Environment and teachers job performance in public primary schools in Ondo State Nigeria. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology* 19(1), 2254-2265.  
[https://www.researchgate.net/publication/366975087\\_Work\\_Environment\\_and\\_Teachers'\\_Job\\_Performance\\_in\\_Public\\_Primary\\_Schools\\_in\\_Ondo\\_State\\_Nigeria](https://www.researchgate.net/publication/366975087_Work_Environment_and_Teachers'_Job_Performance_in_Public_Primary_Schools_in_Ondo_State_Nigeria)
- Alegre, M. (2017). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017*. [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública]. Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11935/alegre\\_g\\_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11935/alegre_g_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alemu, K. (2022). Effect of work place environment factor son performance of employees: empirical study on Wollo University Staffs. *Journal Research Square*. <https://www.researchsquare.com/article/rs-1560832/v1>
- Abel, P., Vazquez, O. y Haidar E. (2016, del 1 al 2 de octubre). El clima organizacional como producto y a la vez productor de satisfacción laboral. [conferencia]. *XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*, Ciudad de México, México.  
[https://www.researchgate.net/publication/309398244\\_El\\_clima\\_organizacion\\_al\\_como\\_producto\\_y\\_a\\_la\\_vez\\_productor\\_de\\_satisfaccion\\_laboral](https://www.researchgate.net/publication/309398244_El_clima_organizacion_al_como_producto_y_a_la_vez_productor_de_satisfaccion_laboral)
- Al-Madi, F., Assal, H., Zeglar, D. y Shrafat, F. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 135-144. Recuperado de:  
<https://www.researchgate.net/profile/Fayiz-Shrafat->

[2/publication/343141142\\_The\\_Impact\\_of\\_Employee\\_Motivation\\_on\\_Organizational\\_Commitment/links/5f18c0f3299bf1720d5c898b/The-Impact-of-Employee-Motivation-on-Organizational-Commitment.pdf](https://www.atlantis-press.com/article/125907936.pdf)

Anggraini, D., Muchtar, B. y Masdupi, E. (2018). Effect Of Remuneration, Work Motivation and Organizational Commitment To Job Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64(2), 692-698  
Recuperado de: <https://www.atlantis-press.com/article/125907936.pdf>

Adrianzen, X. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de servicio al cliente de un supermercado de Chimbote, 2021*. [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión del Talento Humano]. Repositorio UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88529/Adrianzen\\_CXS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88529/Adrianzen_CXS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bulti S. y Gopal M. (2021). Effect of Work Environment on Organizational Performance: A comparative Study on Arjo Dedessa and Finchaa Sugar Factory. *Journal of Industrial Engineering & Production Research*, 32(4), 1-14.  
[https://www.researchgate.net/publication/356422753\\_Effect\\_of\\_Work\\_Environment\\_on\\_Organizational\\_Performance\\_A\\_Comparative\\_Study\\_on\\_Arjo\\_Dedessa\\_and\\_Finchaa\\_Sugar\\_Factory](https://www.researchgate.net/publication/356422753_Effect_of_Work_Environment_on_Organizational_Performance_A_Comparative_Study_on_Arjo_Dedessa_and_Finchaa_Sugar_Factory)

Bahtilla, M. y Hui, X. (2021). School Environment and teacher's job satisfaction. *European Journal of Education Studies*, 7(8), 16-38.  
[https://www.researchgate.net/publication/352847206\\_SCHOOL\\_ENVIRONMENT\\_and\\_TEACHERS'\\_JOB\\_SATISFACTION](https://www.researchgate.net/publication/352847206_SCHOOL_ENVIRONMENT_and_TEACHERS'_JOB_SATISFACTION)

Cuello, R., Fructus, R. y Panduro, J.D. (2017). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Caramillo, A., Aguilar, L. y Gómez, E. (2020). El clima laboral en la Universidad del Valle de Puebla, Plantel Tehuacán. Análisis de los resultados de la medición. Editorial – Universidad Nacional Jorge Basadre, 2(2), 32-47.  
<https://doi.org/10.33326/27086062.2020.2.969>

- Conche, D. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal docente en la institución educativa N°18322 “Abraham Lopez Lucero” – Pedro Ruiz Gallo – Amazonas – 2016*. [Tesis para obtener el título profesional de administración]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11153/conche\\_de.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11153/conche_de.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill Interamericana Editores, Colombia. Recuperado de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/94def564270d9ec876912d126723f859.pdf>
- Cortés, N. (2022). Asistencia y puntualidad: ¿Por qué es importante en la empresa? Recuperado de <https://www.geovictoria.com/mx/operaciones/asistencia-y-puntualidad/>
- Esan, C. (2016). El manejo de las percepciones en la gestión de personas. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-manejo-de-las-percepciones-en-la-gestion-de-personas>
- Eshetu, T. (2022). *The Effect of Working Environment on Employee’s job performance: In the case of Unilever Manufacturing PLC*. [Requirement for the award of master of business administration (MBA)]. <http://etd.aau.edu.et/bitstream/handle/123456789/32419/Tizitaye%20Eshetu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fifthri, P., Mayasari, P., Hasan, A. y Wirdianto, E. (2019). Impact of work environment on employee performance in local government of Padang City. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 100. <https://www.atlantis-press.com/article/125919283.pdf>
- Gonzales, C. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del grifo Gaspetrol de Chimbote – 2021*. [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión del Talento Humano]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76284/Gonzales\\_MCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76284/Gonzales_MCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Gestión, R. (2021, 22 julio). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>
- Hernández, D. (2017). Funcionarios públicos: evolución y prospectiva. Recuperado de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/F31.2.htm>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Iglesias-Armenteros, A. y Torres-Esperón, J. (2018) Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
- Murillo, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana" Guayaquil – Ecuador año 2019*. [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en gestión pública]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42604/Murillo\\_BNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42604/Murillo_BNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mandomedio (2021). Clima laboral en Latinoamérica según estudio Mandomedio. <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>
- Moreira, L. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí - Ecuador*. [Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas]. Repositorio Cybertesis. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>
- Nicomedes, E. (2018). Tipos de Investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 1-4.

[https://core.ac.uk/display/250080756?utm\\_source=pdf&utm\\_medium=banner&utm\\_campaign=pdf-decoration-v1](https://core.ac.uk/display/250080756?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1)

- Papic, M. (2018). Importancia de la comunicación en las organizaciones. Recuperado de <https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-la-comunicaci%C3%B3n-en-las-organizaciones-papic-tellez>
- Pateiro, P. (2018). Estadística Descriptiva. Recuperado de [http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP-DPTO/MATERIALES/Mat\\_G2021103104\\_EstadisticaTema1.pdf](http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP-DPTO/MATERIALES/Mat_G2021103104_EstadisticaTema1.pdf)
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores, Universidad de Carabobo*, 1(25), 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Ruíz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque – Perú, 2019.* [Trabajo de investigación para optar al Grado Académico de Magíster en Gestión Pública]. Repositorio UP. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)
- Rojas, D. (2016). *Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N°00491, Moyobamba – 2015.* [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14578/Vela\\_R\\_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14578/Vela_R_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Saidi, N., Michael, F., Sumilan, H., Lim, S., Jonathan, V., Hamidi, H y Ahmad, A. (2019). The relationship between working environment and employee performance. *Journal of Cognitive Science and Human Development*, 5(2), 14-22. [https://www.researchgate.net/publication/337411390\\_The\\_Relationship\\_Between\\_Working\\_Environment\\_and\\_Employee\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/337411390_The_Relationship_Between_Working_Environment_and_Employee_Performance)

- Sunarsi, D. (2019). The Analysis of the Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of the Work Satisfaction. *Journal ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237-246. [https://www.researchgate.net/publication/339245921\\_The\\_Analysis\\_of\\_The\\_Work\\_Environmental\\_and\\_Organizational\\_Cultural\\_Impact\\_on\\_The\\_Performance\\_and\\_Implication\\_of\\_The\\_Work\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/339245921_The_Analysis_of_The_Work_Environmental_and_Organizational_Cultural_Impact_on_The_Performance_and_Implication_of_The_Work_Satisfaction)
- Shammout, M. (2021). The impact of work environment on employee's performance. *International research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11), 1-24. [https://www.irjmets.com/uploadedfiles/paper/volume\\_3/issue\\_11\\_november\\_2021/16987/final/fin\\_irjmets1636223450.pdf](https://www.irjmets.com/uploadedfiles/paper/volume_3/issue_11_november_2021/16987/final/fin_irjmets1636223450.pdf)
- Soldán, V. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020*. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública]. Repositorio Universidad San Pedro. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14861/Tesis\\_65440.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14861/Tesis_65440.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sogoni, E. (2017). *Influence of work environment on teacher performance in public secondary schools: A case study of Bungoma south sub county, Kenya*. Repository uonbi. [http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/101908/Sogoni\\_Influence%20of%20Work%20Environment%20on%20Teacher%20Performance%20in%20Public%20Secondary%20Schools-%20a%20Case%20Study%20of%20Bungoma%20South%20Sub%20County%20Kenya.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/101908/Sogoni_Influence%20of%20Work%20Environment%20on%20Teacher%20Performance%20in%20Public%20Secondary%20Schools-%20a%20Case%20Study%20of%20Bungoma%20South%20Sub%20County%20Kenya.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ugarte, Z. (2017). *Clima y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°14 Oyón – 2016*. [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7260/Ugarte\\_UZZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7260/Ugarte_UZZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ulloa, G., Raymound, C., Medina, G., Ronald, H. y Ulloa, P. (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del

distrito de Trujillo. *Rev. Universidad Nacional de Trujillo*. 24(1), 55-59.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUNITRU\\_958f4404260ef4e9c43cb135006870ef](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUNITRU_958f4404260ef4e9c43cb135006870ef)

Vásquez, K. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una entidad financiera de Chimbote 2020*. [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión del Talento Humano]. Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78579/V%c3%a1squez\\_SKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78579/V%c3%a1squez_SKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=)

Vera, N. y Suárez, A. (2018). Incidencia del clima laboral en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón la libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186.  
[https://www.researchgate.net/publication/335032824\\_Incidence\\_of\\_the\\_organizational\\_climate\\_in\\_the\\_labor\\_performance\\_the\\_customer\\_service\\_Telecommunications\\_Corporation\\_of\\_the\\_Canton\\_La\\_Libertad](https://www.researchgate.net/publication/335032824_Incidence_of_the_organizational_climate_in_the_labor_performance_the_customer_service_Telecommunications_Corporation_of_the_Canton_La_Libertad)

Villagrán, J., Riofrío, M. y Chávez, F. (2017). El clima laboral y la influencia en el desempeño docente caso de estudio facultad de ciencias ESPOCH. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado de:  
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html>

Wawire, L., y Namusonge, M. (2019). Work Environment and employee performance in public secondary schools in juja sub county Kiambu county. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 6(4), 1326-1334.  
<https://strategicjournals.com/index.php/journal/article/view/1468>

Zulaikha, S., Manaf, A. y Matin, M. (2019). Effect of Work Environment and Work Loads on the Performance of Police Educators in Sepolwan Lemdiklat Polri. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 1(5), 461-466.  
[https://www.researchgate.net/publication/335667252\\_Effect\\_of\\_Work\\_Environment\\_and\\_Work\\_Loads\\_on\\_the\\_Performance\\_of\\_Police\\_Educators\\_in\\_Sepolwan\\_Lemdiklat\\_Polri](https://www.researchgate.net/publication/335667252_Effect_of_Work_Environment_and_Work_Loads_on_the_Performance_of_Police_Educators_in_Sepolwan_Lemdiklat_Polri)

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K., Nassani, A. y Haffar, M. (2022). Impact of Employee's Workplace Environment on Employee's Performance: A Multi-

Mediation Model. *Journal Public Health* (10).  
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.890400/full>

## ANEXOS

### ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: CLIMA LABORAL	El clima laboral es la calidad en donde se desempeña el trabajo y por el cual los actores inmensos en ellos se relacionan. Esta relación puede deberse de muchas formas, lo importante es contribuir positivamente con los objetivos y metas institucionales. Albañil (2016)	Esta variable se medirá a través del instrumento considerado, el cual es un cuestionario compuesto por 17 ítems.	Comunicación	Nivel de la comunicación	1-6	Ordinal
				Agilidad de información		
				Retroalimentación		
			Satisfacción Laboral	Reconocimiento del trabajo	7-10	
				Motivación		
				Complacencia en las labores		
			Confianza	Respeto	11-14	
				Expresión de ideas		
				Seguridad		
			Participación	Asistencias a actividades	15-17	
				Colaboración		
				Equipos de trabajo		
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V2: DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral son los sistemas integrados orientadas al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, siendo acciones que generen valor para la empresa a través del cumplimiento de las funciones. Panduro, Fructus y Cuello (2017)	La variable de estudio se medirá a través del instrumento considerado, el cual es un cuestionario compuesto por 15 ítems.	Productividad	Eficacia	1-4	Ordinal
				Eficiencia		
				Responsabilidad		
			Asistencia y Puntualidad	Cooperación	5-7	
				Regularidad		
				Compromiso		
			Calidad de Trabajo	Cumplimiento de trabajo	8-10	
				Innovación continua		
				Mejora continua		
			Trabajo en equipo	Trabajo cooperativo	11-15	
Cumplimiento del reglamento						
Participación en equipo						

## **ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Instrumento de evaluación sobre Clima Laboral.

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( X ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre clima laboral y desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. - Nuevo Chimbote, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

[jtapiar@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jtapiar@ucvvirtual.edu.pe); [dmvega@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dmvega@ucvvirtual.edu.pe)

## INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentarán 17 ítems con el propósito de conocer el clima laboral que brinda el Colegio Privado Virgen de Lourdes, cada pregunta tiene 5 opciones para marcar con una (X) de acuerdo a su área de trabajo. Lea cuidadosamente cada opción de manera que refleje su opinión respecto al tema. Gracias.

Calificación del instrumento:

Su calificación será evaluada mediante una puntuación del 5 a 1, donde el número (1) es nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre; de esta manera podremos interpretar las calificaciones de cada trabajador del Colegio Privado Virgen de Lourdes.

ítems		ESCALA VALORATIVA				
INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL						
Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	Aveces	Casi Siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>						
1	La comunicación es adecuada entre los trabajadores de la institución.					
2	Los directivos de la institución educativa se comunican de manera adecuada.					
3	La información fluye bien en la institución educativa.					
4	Los directivos me brindan retroalimentación para mejorar la labor que desempeño.					
5	Mantengo una buena relación con mis compañeros.					
6	Considero las opiniones de sus compañeros de trabajo.					
<b>DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL</b>						
7	Recibí reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo.					

8	Los directivos me hacen saber cuan bien desempeño mis labores.					
9	Brindo mi mayor entrega al realizar las labores de acuerdo a mi rol.					
10	Me siento feliz con las funciones que desempeño en la institución.					
<b>DIMENSIÓN CONFIANZA</b>						
11	Siento respeto hacia mis compañeros de la institución educativa.					
12	La institución me permite compartir o aportar mis ideas entre mis compañeros.					
13	Las ideas que propongo son tomadas en cuenta.					
14	Considero que las condiciones laborales en la institución educativa son adecuadas.					
<b>DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN</b>						
15	¿Participo de las actividades culturales y recreativas realizadas por la institución sin sentir obligación?					
16	Tenemos una buena colaboración entre mis compañeros de la institución educativa.					
17	Siento que hay un buen trabajo en equipo en la institución.					

## Instrumento de evaluación sobre Desempeño Laboral.

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( X ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre clima laboral y desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. - Nuevo Chimbote, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

[jtapiar@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jtapiar@ucvvirtual.edu.pe); [dmvega@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dmvega@ucvvirtual.edu.pe)

## INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentarán 15 ítems con el propósito de conocer el desempeño laboral que brinda el Colegio Privado Virgen de Lourdes, cada pregunta tiene 5 opciones para marcar con una (X) de acuerdo a su área de trabajo. Lea cuidadosamente cada opción de manera que refleje su opinión respecto al tema. Gracias.

Calificación del instrumento:

Su calificación será evaluada mediante una puntuación del 5 a 1, donde el número (1) es nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre; de esta manera podremos interpretar las calificaciones de cada trabajador del Colegio Privado Virgen de Lourdes.

	ítems	ESCALA VALORATIVA				
INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL						
N°	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD</b>						
1	¿Con qué frecuencia realizo las tareas que me asignan en el tiempo que me corresponde?					
2	¿Con qué frecuencia utilizo los recursos necesarios para lograr los objetivos de la institución?					
3	Me siento responsable de los resultados obtenidos fruto de mi trabajo.					
4	¿Soy responsable de las labores que ejerzo como colaborador del establecimiento educativo?					
<b>DIMENSIÓN ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD</b>						
5	¿Con qué frecuencia asisto y coopero en las reuniones de trabajo?					

6	¿Asisto frecuentemente a las labores y reuniones que la institución requiera?					
7	Me siento comprometido con las metas y objetivos propuestos por la institución.					
DIMENSIÓN CALIDAD DE TRABAJO						
8	¿Frecuentemente cumplo con el trabajo que me encomienda la institución educativa?					
9	¿Se aplican continuamente nuevos métodos de enseñanza para adquirir experiencia y mejorar el servicio?					
10	Me esmero para no cometer errores constantes.					
DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO						
11	¿Yo trabajo en equipo con mis compañeros?					
12	Las labores que realizamos se coordinan con el equipo.					
13	Respeto lo establecido en el reglamento interno de la institución.					
14	Me siento parte de un equipo de trabajo que posee una meta en común.					
15	Mis compañeros y yo realizamos un trabajo en equipo.					

**ANEXO 3. EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE**  
**LOS COLABORADORES**

EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO:

- a. Dr. Sonia Aguilar Sánchez. Docente de la Escuela Profesional de Administración, Docente de tiempo completo en Universidad Cesar Vallejo.
- b. Mg. Miguel Ángel Canchari Preciado. Docente de la Escuela Profesional de Administración, Docente de tiempo completo en Universidad Cesar Vallejo.
- c. Dr. José Víctor Peláez Valdivieso. Coordinador académico de Administración y Dirección de empresas, en la Universidad Privada de Norbert Wiener S.A



**Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima Laboral y Desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. – Nuevo Chimbote, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Sonia Aguilar Sánchez	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Tapia Ramos Joseps Alberto Vega Heredia Deyanira Marisol
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C.
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 13 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

**4. Soporte teórico**

• **Variable 1:** Clima laboral

El clima laboral es la calidad en donde se desempeña el trabajo y por el cual los actores inmersos en ellos se relacionan. Esta relación puede deberse de muchas formas, lo importante es contribuir positivamente con los objetivos y metas institucionales. Albañil (2016)

• **Variable 2:** Desempeño Laboral

El desempeño laboral son los sistemas integrados orientadas al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, siendo acciones que generen valor para la empresa a través del cumplimiento de las funciones. Panduro, Fructus y Cuello (2017)



Variable	Dimensiones	Definición
Clima laboral	Comunicación, Satisfacción laboral, Confianza y Participación.	El clima laboral es la calidad en donde se desempeña el trabajo y por el cual los actores inmersos en ellos se relacionan. Esta relación puede deberse de muchas formas, lo importante es contribuir positivamente con los objetivos y metas institucionales. Albariñ (2016)
Desempeño laboral	Productividad, Asistencia y puntualidad, Calidad de trabajo y Trabajo en equipo.	El desempeño laboral son los sistemas integrados orientadas al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, siendo acciones que generen valor para la empresa a través del cumplimiento de las funciones. Panduro, Fructus y Cuello (2017)

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima Laboral y Desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. – Nuevo Chimbote, 2022" elaborado por Tapia Ramos Joseps Albertoy Vega Heredia Deyanira Marisol en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Clima Laboral  
 • Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de la Comunicación	1. La comunicación es adecuada entre los trabajadores de la institución.	3	3	3	
	2. Los directivos de la institución educativa se comunican de manera adecuada.	3	3	3	
Agilidad de Información	3. La información fluye bien en la institución educativa.	3	3	3	
Retroalimentación	4. Los directivos me brindan retroalimentación para mejorar la labor que desempeño.	3	3	3	
	5. Mantengo una buena relación con mis compañeros.	3	3	3	
Consideración	6. Considero las opiniones de mis compañeros de trabajo.	3	3	3	

• Segunda dimensión: Satisfacción Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento del trabajo	7. Recibí reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo.	3	3	3	
Motivación	8. Los directivos me hacen saber cuan bien desempeño mis labores.	3	3	3	
	9. Brindo mi mayor entrega al realizar las labores de acuerdo a mi rol.	3	3	3	
Complacencia en las labores	10. Me siento feliz con las funciones que desempeño en la institución.	3	3	3	



- Tercera dimensión: Confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Respeto	11. Siento respeto hacia mis compañeros de la institución educativa.	3	3	3	
Expresión de ideas	12. La institución me permite compartir o aportar mis ideas entre mis compañeros.	3	3	3	
	13. Las ideas que propongo son tomadas en cuenta.	3	3	3	
Seguridad	14. Considero que las condiciones laborales en la institución educativa son adecuadas.	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Participación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asistencia a actividades	15. ¿Participo de las actividades culturales y recreativas realizadas por la institución sin sentir obligación?	3	3	3	
Colaboración	16. Tenemos una buena colaboración entre mis compañeros de la institución educativa.	3	3	3	
Equipos de Trabajo	17. Siento que hay un buen trabajo en equipo en la institución.	3	3	3	

**Variable del instrumento: Desempeño Laboral**

- Primera dimensión: Productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficacia	1. ¿Con qué frecuencia realizo las tareas que me asignan en el tiempo que me corresponde?	3	3	3	
	2. ¿Con qué frecuencia utilizo los recursos necesarios para lograr los objetivos de la institución?	3	3	3	
Eficiencia	3. Me siento responsable de los resultados obtenidos fruto de mi trabajo.	3	3	3	
Responsabilidad	4. ¿Soy responsable de las labores que ejerzo como colaborador del establecimiento educativo?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Asistencia y Puntualidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cooperación	5. ¿Con qué frecuencia asisto y coopero en las reuniones de trabajo?	3	3	3	
Regularidad	6. ¿Con qué frecuencia asisto a las labores y reuniones que la institución requiera?	3	3	3	
Compromiso	7. Me siento comprometido con las metas y objetivos propuestos por la institución.	3	3	3	

• Tercera dimensión: Calidad de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento del trabajo	8. ¿Frecuentemente cumplo con el trabajo que me encomienda la institución educativa?	3	3	3	
Innovación continua	9. ¿Considero que la institución educativa se innova constantemente?	3	3	3	
Mejora continua	10. ¿Con qué frecuencia se proponen planes de mejora continua en la institución?	3	3	3	

• Cuarta dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo cooperativo	11. ¿Mis compañeros y yo trabajamos frecuentemente de manera efectiva?	3	3	3	
	12. Las labores que realizamos se coordinan con el equipo.	3	3	3	
Cumplimiento del reglamento	13. Respeto lo establecido en el reglamento interno de la institución.	3	3	3	
Participación en equipo	14. Me siento parte de un equipo de trabajo que posee una meta común.	3	3	3	
	15. Mis compañeros y yo realizamos un trabajo en equipo.	3	3	3	

Dra. Sonia Aguilar Sánchez  
 (Grado, Nombres y Apellidos del juez)  
 DNI N° .....329.6504

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



**Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima Laboral y Desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. – Nuevo Chimbote, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	MIGUEL ANGEZ CANCHALI PRACIAJO	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Tapia Ramos Joseps Alberto Vega Heredia Deyanira Marisol
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C.
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 13 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

**4. Soporte teórico**

- **Variable 1:** Clima laboral

El clima laboral es la calidad en donde se desempeña el trabajo y por el cual los actores inmersos en ellos se relacionan. Esta relación puede deberse de muchas formas, lo importante es contribuir positivamente con los objetivos y metas institucionales. Albañil (2016)

- **Variable 2:** Desempeño Laboral

El desempeño laboral son los sistemas integrados orientadas al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, siendo acciones que generen valor para la empresa a través del cumplimiento de las funciones. Panduro, Fructus y Cuello (2017)



Variable	Dimensiones	Definición
Clima laboral	Comunicación, Satisfacción laboral, Confianza y Participación.	El clima laboral es la calidad en donde se desempeña el trabajo y por el cual los actores inmersos en ellos se relacionan. Esta relación puede deberse de muchas formas, lo importante es contribuir positivamente con los objetivos y metas institucionales. Albaril (2016)
Desempeño laboral	Productividad, Asistencia y puntualidad, Calidad de trabajo y Trabajo en equipo.	El desempeño laboral son los sistemas integrados orientados al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, siendo acciones que generen valor para la empresa a través del cumplimiento de las funciones. Panduro, Fructus y Cuello (2017)

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima Laboral y Desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. – Nuevo Chimbote, 2022" elaborado por Tapia Ramos Joseps Alberto y Vega Heredia Deyanira Marisol en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Clima Laboral

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de la Comunicación	1. La comunicación es adecuada entre los trabajadores de la institución.	3	4	4	
	2. Los directivos de la institución educativa se comunican de manera adecuada.	4	4	4	
Agilidad de Información	3. La información fluye bien en la institución educativa.	3	3	4	
Retroalimentación	4. Los directivos me brindan retroalimentación para mejorar la labor que desempeño.	4	4	3	
	5. Mantengo una buena relación con mis compañeros.	4	4	4	
Consideración	6. Considero las opiniones de mis compañeros de trabajo.	4	3	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento del trabajo	7. Recibí reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo.	3	4	4	
Motivación	8. Los directivos me hacen saber cuan bien desempeño mis labores.	3	4	4	
	9. Brindo mi mayor entrega al realizar las labores de acuerdo a mi rol.	4	4	4	
Complacencia en las labores	10. Me siento feliz con las funciones que desempeño en la institución.	4	4	4	



• Tercera dimensión: Confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Respeto	11. Siento respeto hacia mis compañeros de la institución educativa.	4	4	4	
Expresión de ideas	12. La institución me permite compartir o aportar mis ideas entre mis compañeros.	4	4	4	
	13. Las ideas que propongo son tomadas en cuenta.	3	4	4	
Seguridad	14. Considero que las condiciones laborales en la institución educativa son adecuadas.	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Participación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asistencia a actividades	15. ¿Participo de las actividades culturales y recreativas realizadas por la institución sin sentir obligación?	4	4	4	
Colaboración	16. Tenemos una buena colaboración entre mis compañeros de la institución educativa.	4	4	4	
Equipos de Trabajo	17. Siento que hay un buen trabajo en equipo en la institución.	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Desempeño Laboral

## • Primera dimensión: Productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficacia	1. ¿Con qué frecuencia realizo las tareas que me asignan en el tiempo que me corresponde?	3	4	4	
	2. ¿Con qué frecuencia utilizo los recursos necesarios para lograr los objetivos de la institución?	4	4	4	
Eficiencia	3. Me siento responsable de los resultados obtenidos fruto de mi trabajo.	4	4	4	
Responsabilidad	4. ¿Soy responsable de las labores que ejerzo como colaborador del establecimiento educativo?	3	4	4	

## • Segunda dimensión: Asistencia y Puntualidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cooperación	5. ¿Con qué frecuencia asisto y coopero en las reuniones de trabajo?	4	4	4	
Regularidad	6. ¿Con qué frecuencia asisto a las labores y reuniones que la institución requiera?	3	3	3	
Compromiso	7. Me siento comprometido con las metas y objetivos propuestos por la institución.	4	4	4	



**Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima Laboral y Desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. – Nuevo Chimbote, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Dr. José Víctor Peláez Valdivieso	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( x )
<b>Area de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( x )	Organizacional ( X )
<b>Areas de experiencia profesional:</b>	Coordinador académico de Administración y Dirección de empresas	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Privada <del>North</del> Wiener S.A.	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Tapia Ramos <del>Joseps</del> Alberto Vega Heredia Deyanira Marisol
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C.
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 13 indicadores y 17 Items en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 15 Items en total. El objetivo es medir la relación de variables.

**4. Soporte teórico**

- **Variable 1:** Clima laboral

El clima laboral es la calidad en donde se desempeña el trabajo y por el cual los actores inmensos en ellos se relacionan. Esta relación puede deberse de muchas formas, lo importante es contribuir positivamente con los objetivos y metas institucionales. Albañil (2018)

- **Variable 2:** Desempeño Laboral

El desempeño laboral son los sistemas integrados orientadas al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, siendo acciones que generen valor para la empresa a través del cumplimiento de las funciones. Panduro, ~~Fructus~~ y Cuello (2017)

Variable	Dimensiones	Definición
Clima laboral	Comunicación, Satisfacción laboral, Confianza y Participación	El clima laboral es la calidad en donde se desempeña el trabajo y por el cual los actores inmersos en ellos se relacionan. Esta relación puede deberse de muchas formas, lo importante es contribuir positivamente con los objetivos y metas institucionales. Alba/V (2016)
Desempeño laboral	Productividad, Asistencia y puntualidad, Calidad de trabajo y Trabajo en equipo.	El desempeño laboral son los sistemas integrados orientadas al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, siendo acciones que generen valor para la empresa a través del cumplimiento de las funciones. Panduro, Escobar, y Cuello (2017)

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima Laboral y Desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. – Nuevo Chimbote, 2022" elaborado por Tapia Ramos, ~~Josue~~ Alberto y Vega Heredia Deyanira Marisol en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento: Clima Laboral**

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de la Comunicación	1. La comunicación es adecuada entre los trabajadores de la institución.	4	4	4	
	2. Los directivos de la institución educativa se comunican de manera adecuada.	4	4	4	
Agilidad de Información	3. La información fluye bien en la institución educativa.	4	4	4	
Retroalimentación	4. Los directivos me brindan retroalimentación para mejorar la labor que desempeño.	4	4	4	
	5. Mantengo una buena relación con mis compañeros.	4	4	4	
Consideración	6. Considero las opiniones de mis compañeros de trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento del trabajo	7. Recibí reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo.	4	4	4	
Motivación	8. Los directivos me hacen saber cuan bien desempeño mis labores.	4	4	4	
	9. Brindo mi mayor entrega al realizar las labores de acuerdo a mi rol.	4	4	4	
Complacencia en las labores	10. Me siento feliz con las funciones que desempeño en la institución.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Respeto	11. Siento respeto hacia mis compañeros de la institución educativa.	4	4	4	
Expresión de ideas	12. La institución me permite compartir o aportar mis ideas entre mis compañeros.	4	4	4	
	13. Las ideas que propongo son tomadas en cuenta.	4	4	4	
Seguridad	14. Considero que las condiciones laborales en la institución educativa son adecuadas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Participación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asistencia a actividades	15. ¿Participo de las actividades culturales y recreativas realizadas por la institución sin sentir obligación?	4	4	4	
Colaboración	16. Tenemos una buena colaboración entre mis compañeros de la institución educativa.	4	4	4	
Equipos de Trabajo	17. Siento que hay un buen trabajo en equipo en la institución.	4	4	4	



Variable del instrumento: Desempeño Laboral

• Primera dimensión: Productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficacia	1. ¿Con qué frecuencia realizo las tareas que me asignan en el tiempo que me corresponde?	4	4	4	
	2. ¿Con qué frecuencia utilizo los recursos necesarios para lograr los objetivos de la institución?	4	4	4	
Eficiencia	3. Me siento responsable de los resultados obtenidos fruto de mi trabajo.	4	4	4	
Responsabilidad	4. ¿Soy responsable de las labores que ejerzo como colaborador en el establecimiento educativo?	4	4	4	

• Segunda dimensión: Asistencia y Puntualidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cooperación	5. ¿Con qué frecuencia asisto y coopero en las reuniones de trabajo?	4	4	4	
Regularidad	6. ¿Asisto frecuentemente a las labores y reuniones que la institución requiera?	4	4	4	
Compromiso	7. Me siento comprometido con las metas y objetivos propuestos por la institución.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Calidad de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento del trabajo	8. ¿Frecuentemente cumplo con el trabajo que me encomienda la institución educativa?	4	4	4	
Innovación continua	9. ¿Se aplican continuamente nuevos métodos de enseñanza para adquirir experiencia y mejorar el servicio?	4	4	4	
Mejora continua	10. Me esmero para no cometer errores constantes.	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo cooperativo	11. ¿Yo trabajo en equipo con mis compañeros?	4	4	4	
	12. Las labores que realizamos se coordinan con el equipo.	4	4	4	
Cumplimiento del reglamento	13. Respeto lo establecido en el reglamento interno de la institución.	4	4	4	
Participación en equipo	14. Me siento parte de un equipo de trabajo que posee una meta en común.	4	4	4	
	15. Mis compañeros y yo realizamos un trabajo en equipo._	4	4	4	

## ANEXO 04. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO EN AMBAS VARIABLES

V1: CLIMA LABORAL																					
COMUNICACIÓN							SATISFACCIÓN					CONFIANZA					PARTICIPACIÓN				
PC1	PC2	PC3	PC4	PC5	PC6	D1	PC7	PC8	PC9	PC10	D2	PC11	PC12	PC13	PC14	D3	PC15	PC16	PC17	D4	TV1
5	5	3	4	4	5	26	3	3	3	5	14	5	4	5	3	17	5	4	5	14	71
5	3	3	5	4	3	23	5	2	3	3	13	3	5	5	5	18	3	3	5	11	65
3	3	3	3	5	5	22	3	1	1	3	8	5	5	3	5	18	5	5	5	15	63
5	4	4	3	5	5	26	5	3	4	5	17	5	5	3	4	17	5	5	4	14	74
3	4	3	5	4	3	22	3	3	4	4	14	4	5	4	5	18	3	4	4	11	65
3	3	3	3	5	5	22	1	3	2	3	9	3	3	2	3	11	2	3	2	7	49
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	51
3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	53
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	5	5	5	15	82
5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	3	13	81
3	3	3	4	4	4	21	4	2	2	4	12	4	4	4	4	16	2	3	3	8	57
5	5	5	5	3	5	28	3	5	5	3	16	5	5	5	5	20	5	5	5	15	79
5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	4	18	5	5	4	3	17	3	4	4	11	74
5	3	3	3	5	3	22	1	1	1	5	8	3	3	3	3	12	5	3	2	10	52
4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	4	18	5	4	4	5	18	5	4	5	14	77

V2: DESEMPEÑO LABORAL																				
PRODUCTIVIDAD					ASISTENCIA Y PUNTAJE					CALIDAD DE TRABAJO					TRABAJO EN EQUIPO					
PD1	PD2	PD3	PD4	D1	PD5	PD6	PD7	D2	PD8	PD9	PD10	D3	PD11	PD12	PD13	PD14	PD15	D4	TV2	
4	3	3	4	14	4	5	5	14	5	5	4	14	5	3	3	5	5	21	63	
5	5	5	3	18	5	5	3	13	5	5	5	15	4	5	3	3	2	17	63	
5	3	5	5	18	5	5	3	13	1	5	5	11	5	3	3	3	5	19	61	
4	4	5	5	18	3	5	3	11	5	3	4	12	3	4	5	5	5	22	63	
4	3	3	4	14	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	5	5	4	23	66	
1	2	3	5	11	5	5	5	15	3	3	3	9	5	5	5	5	5	25	60	
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	45	
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	45	
4	5	5	5	19	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	73	
5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	75	
5	3	5	3	16	3	5	3	11	4	4	5	13	3	5	4	3	4	19	59	
4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	60	
4	4	4	5	17	4	3	5	12	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	64	
5	3	3	3	14	1	5	5	11	1	3	5	9	3	3	5	5	2	18	52	
5	4	5	4	18	3	4	5	12	4	5	4	13	5	5	4	5	4	23	66	

## CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH

### ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	17

### ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	15

**ANEXO 5. BASE DE DATOS DE LA APLICACIÓN TOTAL DE LA MUESTRA**

<b>V1: CLIMA LABORAL</b>																					
COMUNICACIÓN						SATISFACCIÓN					CONFIANZA					PARTICIPACIÓN					
PC1	PC2	PC3	PC4	PC5	PC6	D1	PC7	PC8	PC9	PC10	D2	PC11	PC12	PC13	PC14	D3	PC15	PC16	PC17	D4	TV1
5	5	3	4	4	5	26	3	3	3	5	14	5	4	5	3	17	5	4	5	14	71
5	3	3	5	4	3	23	5	2	3	3	13	3	5	5	5	18	3	3	5	11	65
3	3	3	3	5	5	22	3	1	1	3	8	5	5	3	5	18	5	5	5	15	63
5	4	4	3	5	5	26	5	3	4	5	17	5	5	3	4	17	5	5	4	14	74
3	4	3	5	4	3	22	3	3	4	4	14	4	5	4	5	18	3	4	4	11	65
3	3	3	3	5	5	22	1	3	2	3	9	3	3	2	3	11	2	3	2	7	49
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	51
3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	53
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	5	5	5	15	82
5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	3	13	81
3	3	3	4	4	4	21	4	2	2	4	12	4	4	4	4	16	2	3	3	8	57
5	5	5	5	3	5	28	3	5	5	3	16	5	5	5	5	20	5	5	5	15	79
5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	4	18	5	5	4	3	17	3	4	4	11	74
5	3	3	3	5	3	22	1	1	1	5	8	3	3	3	3	12	5	3	2	10	52
4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	4	18	5	4	4	5	18	5	4	5	14	77
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	4	4	3	3	14	5	5	5	15	79
5	3	5	5	4	5	27	1	2	5	5	13	5	5	4	5	19	4	5	4	13	72
5	5	5	5	4	3	27	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	5	5	5	15	80
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	51
5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	4	4	5	13	80
5	3	3	3	5	4	23	3	3	4	5	15	5	5	4	5	19	3	4	5	12	69
3	3	2	3	5	5	21	5	3	4	5	17	5	5	3	4	17	5	5	3	13	68
5	3	3	3	5	3	22	3	3	3	3	12	5	3	3	3	14	3	3	5	11	59
5	3	5	3	5	3	24	5	3	5	5	18	5	5	3	5	18	5	5	5	15	75
3	5	3	3	5	5	24	2	2	3	5	12	5	3	3	2	13	5	5	3	13	62
5	4	5	5	5	5	29	3	3	4	5	15	4	5	3	3	15	5	5	5	15	74
4	4	5	5	5	5	28	3	4	5	5	17	5	5	5	5	20	3	5	5	13	78
3	4	4	5	5	5	26	3	3	4	3	13	5	5	3	5	18	5	5	5	15	72
4	4	4	3	5	5	25	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13	3	4	4	11	62

## V2: DESEMPEÑO LABORAL

PRODUCTIVIDAD					ASISTENCIA Y PUNTUA				CALIDAD DE TRABAJO				TRABAJO EN EQUIPO					TV2	
PD1	PD2	PD3	PD4	D1	PD5	PD6	PD7	D2	PD8	PD9	PD10	D3	PD11	PD12	PD13	PD14	PD15	D4	TV2
4	3	3	4	14	4	5	5	14	5	5	4	14	5	3	3	5	5	21	63
5	5	5	3	18	5	5	3	13	5	5	5	15	4	5	3	3	2	17	63
5	3	5	5	18	5	5	3	13	1	5	5	11	5	3	3	3	5	19	61
4	4	5	5	18	3	5	3	11	5	3	4	12	3	4	5	5	5	22	63
4	3	3	4	14	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	5	5	4	23	66
1	2	3	5	11	5	5	5	15	3	3	3	9	5	5	5	5	5	25	60
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	45
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	45
4	5	5	5	19	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	73
5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	75
5	3	5	3	16	3	5	3	11	4	4	5	13	3	5	4	3	4	19	59
4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	60
4	4	4	5	17	4	3	5	12	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	64
5	3	3	3	14	1	5	5	11	1	3	5	9	3	3	5	5	2	18	52
5	4	5	4	18	3	4	5	12	4	5	4	13	5	5	4	5	4	23	66
5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	3	5	13	5	5	5	5	5	25	72
5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	4	23	72
4	4	5	5	18	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	4	4	3	20	68
3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	45
5	4	5	5	19	5	5	4	14	5	4	5	14	4	4	5	5	5	23	70
5	3	5	5	18	4	5	3	12	4	1	5	10	5	5	5	3	5	23	63
5	4	4	4	17	3	3	4	10	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24	66
5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24	74
5	3	5	5	18	3	4	5	12	5	5	5	15	3	5	5	3	5	21	66
5	3	5	3	16	3	5	2	10	3	2	5	10	3	3	5	3	5	19	55
4	4	4	5	17	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	71
4	3	5	4	16	4	4	4	12	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	67
5	5	5	3	18	5	5	5	15	5	3	5	13	4	5	4	5	5	23	69
5	4	3	4	16	4	4	4	12	4	4	5	13	5	3	5	3	3	19	60

## **ANEXO 6. MODELO DE CONSENTIMIENTO Y/O ASENTIMIENTO INFORMADO**

### Instrumento de evaluación sobre Clima Laboral.

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( X ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre clima laboral y desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. - Nuevo Chimbote, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

[jtapiar@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jtapiar@ucvvirtual.edu.pe); [dmvega@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dmvega@ucvvirtual.edu.pe)

### Instrumento de evaluación sobre Desempeño Laboral.

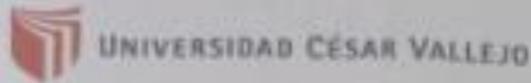
Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( X ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre clima laboral y desempeño de los colaboradores del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C. - Nuevo Chimbote, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

[jtapiar@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jtapiar@ucvvirtual.edu.pe); [dmvega@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dmvega@ucvvirtual.edu.pe)

## ANEXO 7. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
	70600949552
Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
BASIMO ANAYA GOMEZ	22120786

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal T del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ ] no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima Laboral y desempeño de los colaboradores de Colegio Privado Virgen de Lourdes SAC	
Nombre del Programa Académico:	
Escuela de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Tapia Ramos, Josep Alberto Vega Heredia, Despanez Marcel	46726402 72359649

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

#### Lugar y Fecha:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Firma y sello:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, literal T. Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## ANEXO 8. RESULTADO DE PORCENTAJE TURNITIN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

<sup>2</sup>  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima laboral y Desempeño de los colaboradores del Colegio  
Privado Virgen de Lourdes S.A.C. - Nuevo Chimbote, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

### AUTORES:

Tapia Ramos Joseps Alberto (ORCID: 0000-0003-1682-6432)  
Vega Heredia Deyanira Marisol (ORCID: 0000-0003-2646-3866)

### ASESOR:

Ms. Adrianzen Centeno, Xandder Luis (<sup>2</sup>ORCID: 0000-0003-3671-2571)

### LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

### LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

(2023)



16



## ANEXO 9. DOCUMENTOS QUE AYUDEN A ESCLARECER LA INVESTIGACIÓN

### CUESTIONARIOS APLICADOS POR MEDIO DE GOOGLE FORMS

#### Cuestionario de investigación



Instrumento para medir el Clima y Desempeño Laboral del Colegio Privado Virgen de Lourdes S.A.C

A continuación, se presentarán 17 ítems con el propósito de conocer el clima laboral que brinda el Colegio Privado Virgen de Lourdes, cada pregunta tiene 5 opciones para marcar con una (X) de acuerdo a su área de trabajo. Lea cuidadosamente cada opción de manera que refleje su opinión respecto al tema. Gracias.

Calificación del instrumento:

Su calificación será evaluada mediante una puntuación del 5 a 1, donde el número (1) es nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre; de esta manera podremos interpretar las calificaciones de cada trabajador del Colegio Privado Virgen de Lourdes.

Descripción (opcional)

#### DIMENSIÓN COMUNICACIÓN

Descripción (opcional)

¿La comunicación es adecuada entre los trabajadores de la institución? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi siempre

¿ Los directivos de la institución educativa se comunican de manera adecuada? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi siempre

¿La información fluye bien en la institución educativa? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
- 

¿Los directivos me brindan retroalimentación para mejorar la labor que desempeño? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
- 

¿Mantengo una buena relación con mis compañeros? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
- 

¿Considero las opiniones de mis compañeros de trabajo? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
-

DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL

Descripción (opcional)

---

¿Recibí reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
- 

Los directivos me hacen saber cuan bien desempeño mis labores. \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
- 

¿Brindo mi mayor entrega al realizar las labores de acuerdo a mi rol? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi siempre

---

¿Me siento feliz con las funciones que desempeño en la institución? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi siempre

---

#### DIMENSIÓN CONFIANZA

Descripción (opcional)

---

¿Siento respeto hacia mis compañeros de la institución educativa? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi siempre

¿La institución me permite compartir o aportar mis ideas entre mis compañeros? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi siempre

¿Las ideas que propongo son tomadas en cuenta? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
- 

¿Considero que las condiciones laborales en la institución educativa son adecuadas? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
- 

#### DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN

Descripción (opcional)

---

¿Participo de las actividades culturales y recreativas realizadas por la institución sin sentir obligación? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
-

¿Tenemos una buena colaboración entre mis compañeros de la institución educativa? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi siempre

¿Siento que hay un buen trabajo en equipo en la institución? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi siempre

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

#### Sección 2 de 2

A continuación, se presentarán 15 ítems con el propósito de conocer el desempeño laboral que brinda el Colegio Privado Virgen de Lourdes, cada pregunta tiene 5 opciones para marcar con una (X) de acuerdo a su área de trabajo. Lea cuidadosamente cada opción de manera que refleje su opinión respecto al tema. Gracias. Calificación del instrumento: Su calificación será evaluada mediante una puntuación del 5 a 1, donde el número (1) es nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre; de esta manera podremos interpretar las calificaciones de cada trabajador del Colegio Privado Virgen de Lourdes.

Descripción (opcional)

## DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD

Descripción (opcional)

¿Con qué frecuencia realizo las tareas que me asignan en el tiempo que me corresponde? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi siempre

¿Con qué frecuencia utilizo los recursos necesarios para lograr los objetivos de la institución? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi siempre

¿Me siento responsable de los resultados obtenidos fruto de mi trabajo? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi siempre

¿Soy responsable de las labores que ejerzo como colaborador del establecimiento educativo? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces

---

DIMENSIÓN ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Descripción (opcional)

---

¿Con qué frecuencia asisto y coopero en las reuniones de trabajo? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
- 

¿Asisto frecuentemente a las labores y reuniones que la institución requiera? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
- 

¿Me siento comprometido con las metas y objetivos propuestos por la institución ? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
-

DIMENSIÓN CALIDAD DE TRABAJO

Descripción (opcional)

---

¿Frecuentemente cumplo con el trabajo que me encomienda la institución educativa? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
- 

¿Se aplican continuamente nuevos métodos de enseñanza para adquirir experiencia y mejorar el servicio? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
- 

¿Me esmero para no cometer errores constantes? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
-

---

**DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO**

Descripción (opcional)

---

¿Yo trabajo en equipo con mis compañeros? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
- 

¿Las labores que realizamos se coordinan con el equipo? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
- 

¿Respeto lo establecido en el reglamento interno de la institución? \*

- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Siempre
  - Casi siempre
-

¿Me siento parte de un equipo de trabajo que posee una meta en común? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi siempre

¿Mis compañeros y yo realizamos un trabajo en equipo? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi siempre

