



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
Institución Educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Arboleda Silva, Julia del Rocío (orcid.org/0000-0002-9145-3990)

Lopez Amaya, Diego Alexander (orcid.org/0000-0002-3071-5627)

ASESORA:

Mgtr. Pacheco Gonzales, Ida Blanca (orcid.org/0000-0001-9118-149X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicamos principalmente esta tesis a nuestro padre celestial por brindarnos las fuerzas necesarias para seguir adelante y por mantenernos firmes en el camino de alcanzar con éxito nuestra meta.

Como equipo dedicamos esta investigación a nuestros padres, que nos ayudan día a día a salir adelante, siempre aconsejándonos además de todo el esfuerzo que hacen por nosotros para poder seguir estudiando y culminar la carrera universitaria con muchos éxitos.

A su vez dedicamos este trabajo a nuestros hermanos y restos de familiares que son nuestra fuente de inspiración y motivación cada día, quienes siempre están ahí para brindarnos una ayuda cuando más la necesitamos.

También dedico esta tesis a mis siete estrellas más brillantes, porque cada una de sus melodías fueron caricias necesarias a mi alma y cada letra de sus canciones lograron salvarme la vida cada día, gracias por darme la fuerza y el coraje que necesitaba, gracias por enseñarme que el amor verdadero comienza por quererse a uno mismo, por enseñarme que puedo aprender de cada tropiezo y ser más fuerte cada día, gracias BTS.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecidos con Dios por brindarnos su amor y cariño cuando más lo necesitamos, brindándonos las fuerzas necesarias para siempre salir adelante, además de siempre guiarnos por el camino correcto.

Agradezco a mis padres y hermanos por todo el apoyo que siempre me brindan, mostrándome siempre su cariño junto, alentándome a su vez a seguir luchando por mis metas, cosas que estoy logrando gracias a los consejos que me dan.

Agradezco a mi madre por siempre ser la fortaleza del hogar, por no rendirse nunca de seguir a mi lado. Por enseñarme y guiarme siempre por el buen camino, por compartirme sus buenos valores, por su apoyo incondicional y su sacrificio de cada día, siempre estaré agradecida contigo mamá y eres la persona que más admiro y amo.

También agradezco a mi hermanito menor que a pesar de nacer con una discapacidad me enseñó que no existe ningún límite para soñar, que siempre debemos afrontar la vida con una sonrisa, que debemos luchar por todo aquello que queremos lograr y ser perseverantes en el camino, agradezco a mi hermanito porque su sonrisa ilumina cada uno de mis días, porque sus abrazos son mi salvación y mi fuerza, eres el tesoro más grande que Dios me dio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PACHECO GONZALES IDA BLANCA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023.", cuyos autores son LOPEZ AMAYA DIEGO ALEXANDER, ARBOLEDA SILVA JULIA DEL ROCÍO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

CHICLAYO, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PACHECO GONZALES IDA BLANCA DNI: 41135686 ORCID: 0000-0001-9118-149X	Firmado electrónicamente por: IPACHECOGO01 el 28-11-2023 19:03:33

Código documento Trilce: TRI - 0670640



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ARBOLEDA SILVA JULIA DEL ROCÍO, LOPEZ AMAYA DIEGO ALEXANDER estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023.", 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.

Nombres y Apellidos	Firma
LOPEZ AMAYA DIEGO ALEXANDER DNI: 71403204 ORCID: 0000-0002-3071-5627	Firmado electrónicamente por: DLOPEZAM27 el 30-03-2024 12:20:58
ARBOLEDA SILVA JULIA DEL ROCÍO DNI: 75903970 ORCID: 0000-0002-9145-3990	Firmado electrónicamente por: DARBOLEDASI el 30-03-2024 14:00:27

Código documento Trilce: INV - 1543688

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO:.....	5
III. METODOLOGÍA:.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación:	10
3.2. Variables y operacionalización:.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo:	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	12
3.5. Procedimientos:	13
3.6. Método de análisis de datos:	14
3.7. Aspectos éticos:.....	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN:	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Alfa de Cronbach.....	13
Tabla n° 2: Correlación de las variables.....	15
Tabla n° 3: Dimensión Estructura	16
Tabla n° 4: Dimensión Relaciones	17
Tabla n° 5: Dimensión Conflictos	17
Tabla n° 6: Dimensión Comunicación	18
Tabla n° 7: Variable Clima Organizacional.....	19
Tabla n° 8: Dimensión Trabajo en equipo	21
Tabla n° 9: Dimensión Habilidades	22
Tabla n° 10: Dimensión Motivación.....	23
Tabla n° 11: Dimensión Efectividad.....	23
Tabla n° 12: Variable Desempeño laboral.....	24
Tabla n° 13: Correlación entre estructura y desempeño laboral	26
Tabla n° 14: Correlación entre relaciones y desempeño laboral.....	26
Tabla n° 15: Correlación entre conflictos y desempeño laboral	27
Tabla n° 16: Correlación entre comunicación y desempeño laboral	28
Tabla n° 17: Matriz de operacionalización de variables	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Declaratoria de autenticidad de asesor	iv
Figura 2: Declaratoria de autenticidad de autores	v
Figura 3: Grafico de estructura:	16
Figura 4: Grafico de relaciones.....	17
Figura 5: Grafico de conflictos	18
Figura 6: Gráfico de relaciones.....	19
Figura 7: Gráfico de clima organizacional.....	20
Figura 8: Gráfico de trabajo en equipo	21
Figura 9: <i>Gráfico de habilidades</i>	22
Figura 10: Gráfico de motivación	23
Figura 11: Gráfico de efectividad	24
Figura 12: Gráfico del desempeño laboral.....	25
Figura 13: Consentimiento informado (1)	41
Figura 14: Consentimiento informado (2)	42
Figura 15: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.....	43
Figura 16: Ficha de evaluación de los proyectos de investigación	44
Figura 17: Dictamen del comité de ética en investigación	45
Figura 18: Cuestionario sobre el clima organizacional	48
Figura 19: Cuestionario sobre el desempeño laboral	49
Figura 20: Evaluación por juicio de expertos 1 (1).....	50
Figura 21: Evaluación por juicio de expertos 1 (2).....	51
Figura 22: Evaluación por juicio de expertos 1 (3).....	52
Figura 23: Evaluación por juicio de expertos 1 (4).....	53
Figura 24: Evaluación por juicio de expertos 1 (5).....	54
Figura 25: Evaluación por juicio de expertos 1 (6).....	55
Figura 26: Evaluación por juicio de expertos 1 (7):.....	56
Figura 27: Evaluación por juicio de expertos 2 (1).....	57
Figura 28: Evaluación por juicio de expertos 2 (2).....	58
Figura 29: Evaluación por juicio de expertos 2 (3).....	59
Figura 30: Evaluación por juicio de expertos 2 (4).....	60
Figura 31: Evaluación por juicio de expertos 2 (5).....	61
Figura 32: Evaluación por juicio de expertos 2 (6).....	62
Figura 33: Evaluación por juicio de expertos 2 (7).....	63
Figura 34: Evaluación por juicio de expertos 3 (1).....	64
Figura 35: Evaluación por juicio de expertos 3 (2).....	65
Figura 36: Evaluación por juicio de expertos 3 (3).....	66
Figura 37: Evaluación por juicio de expertos 3 (4).....	67
Figura 38: Evaluación por juicio de expertos 3 (5).....	68
Figura 39: Evaluación por juicio de expertos 3 (6).....	69
Figura 40: Evaluación por juicio de expertos 3 (7).....	70

Figura 41: Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en investigación de la EP Administración 71

RESUMEN

La presente investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023” tiene por objetivo general, determinar cuál es la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental - transversal y de nivel correlacional simple. Para el estudio tanto la población y muestra se conformó por 30 trabajadores de la institución educativa de Pátapo. Se aplicó un cuestionario de 24 ítems, 12 preguntas para clima organizacional y 12 preguntas para desempeño laboral, cada interrogante del cuestionario se midió con la escala de Likert para recolectar así la información que contribuya a la investigación. En tanto, los datos que se obtuvieron fueron ordenados y procesados en el programa estadístico SPSS V26. Los resultados encontrados indican que, mediante el Rho de Spearman, existe una relación significativa alta ($R = 0.634$; $p=0.000$) entre el clima organizacional y desempeño laboral. Concluyendo que las variables tienen una relación directa positiva demostrando que mientras mejor sea el clima organizacional mejor será el desempeño laboral en la Institución educativa José Domingo Atoche.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral de los trabajadores, institución educativa.

ABSTRACT

The general objective of this research titled “Organizational climate and work performance of the workers at the José Domingo Atoche Educational Institution – Pátapo 2023” is to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers at the José Domingo Educational Institution. Domingo Atoche – Pátapo 2023. The methodology applied was quantitative in approach, with a non-experimental - transversal design and a simple correlational level. For the study, both the population and sample were made up of 30 workers from the Pátapo educational institution. A questionnaire of 24 items was applied, 12 questions for organizational climate and 12 questions for job performance. Each question in the questionnaire was measured with the Likert scale to collect information that contributes to the research. Meanwhile, the data obtained were organized and processed in the SPSS V26 statistical program. The results found indicate that, through Spearman's Rho, there is a high significant relationship ($R = 0.634$; $p=0.000$) between organizational climate and work performance. Concluding that the variables have a direct positive relationship, demonstrating that the better the organizational climate, the better the work performance will be at the José Domingo Atoche educational institution.

Keywords: Work environment, worker performance, educational institution

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral hasta la actualidad se ha convertido en un asunto de preocupación a nivel mundial, en donde, en algunos países lo relacionan con el aspecto físico y emocional, debido a que el comportamiento de los trabajadores influye mucho en su desempeño y en la rentabilidad de la empresa. Aun así, hay empresas que solo se enfocan en desarrollar y terminar sus bienes o servicios planificados sin importar el estado emocional en el que se encuentran sus empleados. Ante ello, Vesga, García, & Gómez (2020) Bogotá, mencionan que el clima organizacional hace mención al grupo de cualidades que integran el entorno laboral que circula alrededor de los colaboradores que pertenecen en la empresa, influyendo así en el comportamiento y desempeño de estos (p.14). Por ello, las empresas deben estar siempre pendientes del estado físico y emocional de los trabajadores, porque es debido a su comportamiento en el trabajo que la empresa logra producir resultados (Renteria, 2022).

En Latinoamérica se muestran muchos casos del mal clima laboral en el sector educacional, pues esto se debe a que cada institución en distinto estado tiene diferentes culturas organizacionales, políticas, costumbres, leyes, valores, formas de pensar y actuar, etc. Donde, el desempeño laboral es la consecuencia del trabajo de los colaboradores en la institución, teniendo el acuerdo de los profesores en el progreso de sus actividades como principal factor influyente, debiéndose esto generalmente al trato que reciben en la institución (Alcarraz, 2023).

Es importante para cualquier centro educativo o empresa que el desempeño de su personal administrativo, o cualquier otro profesional, se le preste la debida atención, porque es de acuerdo a ello que se puede averiguar si es que hay un problema dentro de la organización o no, por lo tanto, es necesario prestar la debida atención a las interacciones que se desarrollan en el área, con la intención de desarrollar un entorno laboral tranquilo para los trabajadores (Fernández y Ruíz, 2022).

En Perú es posible ver estos atendidos por los directores u otro personal administrativo a cargo de los recursos humanos, desarrollando capacitaciones, talleres, charlas y reuniones cada cierto periodo de tiempo, esto con el fin de evaluar si es que existe algún problema o no, además de que solución se le puede dar.

Teniendo en cuenta que actualmente muchos colegios en la parte norte del país no han podido iniciar sus clases en la fecha planeada debido al incidente del cambio climático por el ciclón Yaku, ocasionando que los primeros días y semanas en algunos casos sigan con el entorno virtual, ocasionando el disgusto en algunos docentes que tienen que adaptar su silabo a las clases virtuales. Además de que algunas instituciones quedaron en mal estado, teniendo que solicitar refugio en otras instituciones las cuales tienen otro ambiente laboral para los docentes, incluso para los mismos alumnos.

Hay que tener en cuenta que el estrés es el causante que influye desfavorablemente en el desempeño de las personas, siendo la estructura y el estado físico algunos de los causantes, además de condiciones que sobrecargan al personal, ya sea de limpieza, administrativo o técnico, además de que por lo general en algunas instituciones públicas siempre pagan tardíamente los salarios a sus trabajadores, generando más estrés a ellos, debido a que tienen que buscar una manera de ver cómo alimentarse, y el transporte para aquellos que vivan lejos de la institución (Ccahuana, 2019).

En la región Lambayeque se ha logrado encontrar varios casos en el que los trabajadores no logran desempeñarse como se debe, ya que no logran trabajar en un ambiente en el que se sientan cómodos, estando mayormente estresados y desanimados.

De acuerdo a ello, se observó en la presente institución en la que se realiza la investigación que es un lugar de trabajo no muy adecuado, pues, hay diferencias de opiniones, pocas capacitaciones para el trabajo en equipo, reuniones, y falta de incentivos para motivar al personal para que mejore su desempeño. Estos factores problemáticos causan que el trabajador no pueda desempeñarse de acuerdo a las expectativas que le exige el colegio, además de estar ubicada en una zona un poco lejana al centro de la región local, haciendo que el personal tenga que levantarse más temprano que otro trabajador en el mismo rubro solo para llegar a tiempo a su trabajo, llegando cansado y estresado, afectando a su vez el estado de ánimo del resto de sus compañeros.

En base a lo que se mencionó ya anteriormente se presentó la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023?

La presente investigación es de importancia social, porque en la actualidad es importante en el sector educativo buscar la mejora del clima laboral, incluyendo a sus trabajadores, a los cuales tienen que observar que se encuentren con una buena salud física y emocional para que puedan desempeñarse de buena manera en la institución. Permitiendo así que sus directivos consideren lo primordial que es dentro de la organización.

Es importante crear un ambiente laboral que sea adecuado, y cómodo en el que puedan trabajar sin ningún problema los empleados, recibiendo un buen trato y demostrando una mejora en la eficiencia de los resultados de su desempeño laboral (Huillca, 2022).

Este informe se justifica teóricamente con base a teorías de autores con información confiable como lo es Avellaneda (2022) Tarapoto, quien abarca que el clima organizacional está enlazado con el desempeño laboral, puesto que debido al clima laboral una persona logra mostrar resultados positivos o negativos, los cuales son influenciados por factores internos o externos a la institución.

Indicando así que ambos se encuentran enlazados y que influye en cada uno de los colaboradores, sin embargo, no muchas instituciones lo toman en cuenta.

Como punto de vista práctico esta investigación nos permite mostrar el progreso del clima organizacional y la productividad laboral dentro del sector educacional, teniendo en cuenta que, con los resultados obtenidos, se pueden usar en la elección de decisiones ante la solución de un problema.

También como justificación metodológica, los resultados logrados tienen el propósito de proporcionar la información a los estudiantes, profesionales u otros lectores que sientan cierta atracción por el tema.

Así mismo se elaboró el siguiente objetivo general, determinar cuál es la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en la

Institución educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023. A su vez se plantearon como objetivos específicos: evaluar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la Institución educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023; evaluar el nivel del desempeño de los trabajadores de la Institución educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023; determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023.

Por otra parte, se planteó como hipótesis de investigación lo siguiente: el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023.

II. MARCO TEÓRICO:

Paredes Floril & Quiroz Diaz (2021) Ecuador, en su presente artículo el cual presenta como objetivo determinar la relación entre ambas variables de los colaboradores de cadenas ecuatorianas de supermercados. El presente artículo contó con una muestra total de 379 colaboradores pertenecientes a la organización los cuales fueron tomados por tres cadenas primordiales para llevar a cabo la investigación, es así que después de analizar cada uno de los datos obtenidos se halló como consecuencia que en la actualidad estos primordiales supermercados están atentos a los debidos cambios que pueden ocurrir en el entorno ya que consideran de suma importancia que sus colaboradores laboren en un entorno adecuado donde puedan sentirse cómodos y se pueda dar un buen clima laboral para su mejor desempeño y alcanzar las metas acordadas, ya que esto dará paso a un mejor crecimiento de la empresa no solo volviéndose reconocida por su grato ambiente sino también por el buen servicio que puede llegar a ofrecer cada trabajador.

Rodriguez Marulanda & Lechuga Cardozo (2019) Colombia, en la realización de su estudio el cual tiene como principal variable el desempeño laboral de sus profesores del centro universitario ITSA, mediante la aplicación de este estudio busca saber porque en la institución no se aplica la variable correspondiente o que es lo que genera que se desentiendan de ello o que haya una debilidad en esta, por lo que al ir profundizando y abordando en el tema se obtuvo que efectivamente esto se debe a la mala comunicación entre docentes generando un mal clima laboral, lo que da como consecuencia que el desempeño laboral sea negativo, ya que si no existe una comunicación efectiva, no podrán cumplir una sola meta y cada uno realizará sus actividades según sus propias perspectivas y de forma que ellos considere necesario, por lo tanto se aplicó una muestra total a 84 docentes y como resultado se dio que para aumentar los niveles de desempeño laboral debe haber un mayor desempeño de motivación y haber una mejor comunicación ya que esto propicia a un mejor clima organizacional y dará paso a una enseñanza más eficaz y de mejor desarrollo.

Según López et al. (2020), en Brasil, los trabajadores de las instituciones públicas o privadas la manera en que cada uno de ellos demuestran su satisfacción laboral

es a través del rendimiento laboral, por lo tanto para que el rendimiento sea totalmente efectivo y positivo en todos ellos hay varios factores que una organización debe tener en cuenta y también a las cuales deberá aplicar e inmediatamente poner en marcha para tener a gusto a sus empleado, ya que de esta manera los docentes sabrán que son importantes para la organización y que se preocupen porque tenga un buen lugar donde poder desenvolverse y cumplir con sus responsabilidades . En Sudamérica, tanto los docentes como el personal administrativo, por lo general muestran sus descontentos respecto a los horarios, las diferencias salariales, los malos líderes, las explotaciones laborales, etc.

Alicia (2020) en Paraguay, desarrolló su estudio en la universidad nacional del Pilar donde tuvo por variables principales clima organizacional y calidad de servicio, identificando como problema principal que muchas de las instituciones con las cuales compiten buscan brindar los mismo servicios que ellos, por lo que para destacarse entre sus competidores la universidad busca brindar valores reales y que estos sean un emblema que resalte su institución, sin embargo también se observó que sus colaboradores de alto rango no le toman mucha importancia a tener un buen clima laboral por lo que busca combatir el presente problema para brindar una mejor calidad de servicios, por lo tanto la población de su estudio constó de las presentes facultades de la universidad ya mencionada y se tomó una muestra del 30% de estudiantes de cada facultad después de que se analizará la información dio como resultado que la calidad de servicios ofrecida por la casa de estudios es alta sin embargo el porcentaje sobre el clima organizacional es medio por lo que se trabajará en ello para que el clima donde conviven sea mayormente positivo.

Barboza, Rivera, & Peralta (2021) realizaron su investigación en la provincia de Jaén, donde presenta por objetivo determinar la relación entre sus dos variables ya dichas, la cual busca saber si verdaderamente existe una relación entre ambas o si estas variable llegan afectar de una manera negativa trayendo consecuencias que no generan algún aporte al cumplimiento de los resultados requeridos, por lo que para poder saber cuáles serán los resultados se decidió aplicar una encuesta a una muestra total de 18 trabajadores por lo tanto al terminar de analizar cada información obtenida da como resultado y a la vez se comprueba que efectivamente se halla una relación entre dichas variables, es así que el presente estudio mediante

los resultados hallados podrá analizar tanto los aspectos positivos como negativos que se encontraron y realizar las recomendaciones necesarias para que así los servicios brindados por parte de los trabajadores sean servicios de calidad que permiten al cliente percibir que son bien recibidos y que ellos puedan recomendar de una manera positiva a la organización.

Olivera Garay, Leyva Cubillas, & Napan Yactayo (2021) Lima, en el presente artículo el cual tiene como tema el clima organizacional y como este llega a influir en cada uno de los colaboradores, este se planteó como objetivo determinar la relación entre las variables en la empresa Cotton Life, es por ello que se investiga si las presentes variables están relacionadas de una manera directa e influyen en cada uno de los colaboradores, por lo tanto para poder saber si dicha relación es verdadera se decidió tomar una muestra total de 80 colaboradores en donde aplicaron un formulario, después de haber aplicado el presente instrumento fue recopilada toda la información y una vez estudiada se expuso como resultado que verdaderamente existe una influencia directa de las presentes variables en la empresa cotton life, es así que la empresa tiene presente que dependiendo de cómo funciona el clima en su entidad se lograra o no buenos resultados en el tiempo que ellos tienen establecidos por lo consiguiente la entidad debe brindar y velar ya no solo por el cumplimiento de sus deberes sino también por el estado tanto físico como emocional de sus colaboradores.

Rogelio (2019) Puno, en su investigación consideró como variables el estilo de liderazgo y clima organizacional el cual fue ejecutado en Coata-puno por lo que después de determinar su objetivo de investigación y resolver dicha problemática planteada, decidió tomar una muestra total de 122 docentes a la cual como instrumento aplicaron la encuesta después de haber estudiado dicha información se obtuvo como resultado que el liderazgo predomina en las instituciones de una manera democrática por que el clima organizacional es propicio en las entidades ya que genera que los docentes se desempeñen de una manera efectiva y totalmente eficaz por lo tanto la presente casa de estudios sigue optando a que siempre se muestre un buen liderazgo ya que si la persona encargada llega a ser un líder eficaz permitirá que sus docentes sientan el apoyo que necesitan y tengan a quien acudir ante cualquier duda por lo tanto la institución seguirá trabajando de

las misma manera para seguir obteniendo no solo resultados positivos sino cumplir los deberes a tiempo y sobre todo mantener la comodidad y bienestar de su plana de docentes.

Alejandrina (2020) en Huánuco, desarrolló su estudio el cual lleva dos respectivas variables el bienestar y desempeño laboral de sus colaboradores en una organización pública en Huánuco, por lo tanto la presente investigación después de aplicar dicho objetivo, busca a la vez demostrar que efectivamente hay una conexión y alta significancia entre estas dos variables, por lo tanto se tomó una muestra de 60 personas para la cual como instrumentos se aplicaron una entrevista y dos cuestionarios, es así que finalmente se obtuvo como resultado que efectivamente se halla un vínculo muy relevante entre las variables de la investigación siendo esta de alta significancia, y dando paso a que el bienestar de cada trabajador influye mucho en su desempeño y comportamiento sobre todo en entidades públicas donde muy pocas veces se muestra preocupación por el bienestar de un trabajador, pues no le muestra el interés debido a poder aplicar y trabajar con estas variables y sobre todo a ponerlas en marcha ya que consideran que esto no es necesario debido a que cada trabajador ya sabe cuáles son sus funciones y solo deben enfocarse en cumplirlas y que no necesitan de una motivación para ejecutar sus responsabilidades, generando así que el trabajador solo cumpla todo aquello por obligación no sintiéndose parte de la organización.

Palti (2022) en Lima, desarrolló su investigación centrada en el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores, en donde el estudio busca determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores, haciendo uso de un tipo de investigación aplicada, transversal, de diseño no experimental y correlacional, obteniendo los datos a través de la aplicación de unos cuestionarios a una muestra de 50 trabajadores, en donde obtuvieron una confiabilidad alta, debido a estos resultados se lograron obtener y a la vez confirmar que existe una relación positiva entre el clima organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores por lo tanto la presente organización está aplicando un método de trabajo asertivo y eficaz es por ello que gracias a esta modalidad de trabajo sus colaboradores se pueden desenvolver de una manera óptima ya que para la organización el estado emocional y físico de

cada uno de ellos es de principal importancia ya que los consideran el eje primordial de su buen funcionamiento por consecuencia los resultados obtenidos por la entidad serán positivos y las metas serán alcanzadas, cumplidas y ejecutadas en el tiempo especificado, este método de trabajo debe servir de ejemplo para muchas organizaciones ya que así se lograría mejores éxitos y entorno laboral competitivamente sano.

Fernández (2019) en Pimentel, en su investigación consideró como variables el clima organizacional y al desempeño laboral en la Dirección Subregional de salud Cutervo, planteandose en donde después de aplicar el objetivo general busca demostrar si existe una relación positiva o negativa entra ambas variables en los trabajadores de la Dirección Subregional De Salud de Cutervo, haciendo uso de un tipo de investigación no experimental de corte transversal, esto en base al método en que se dirigió la investigación y recolección de datos, siendo también con un diseño correlacional – descriptivo, tomando para la recolección de información el análisis de cuestionarios que se aplicaron a 110 trabajadores que se usaron como muestra a los trabajadores administrativos de la organización, encuestas que estuvieron conformadas por 22 interrogantes, datos que luego fueron procesados por el programa estadístico SPSS para la obtención de tablas, gráficos y valores estadísticos necesarios para la investigación, consiguiendo así que realmente sí existe una relación positiva entra ambas variables pero con un grado de nivel moderado, demostrando que mientras más cambios positivos haya en una variable la otra variable también se verá afectada de la misma manera, por lo tanto la organización tiene siempre presente que las acciones que tomen conllevaran consecuencias sean negativas o positivas.

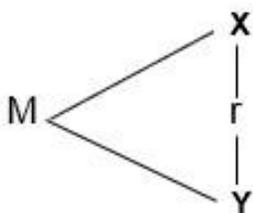
III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Nos hacen mención Arias, Covinos, & Cáceres, (2020) que la investigación correlacional tiene como propósito calcular el rango de conexión que se presenta en 2 o más variables y/o resultados desde un enfoque cuantitativo; este tipo de estudio solo busca la relación que hay más no la casualidad.

Este informe hizo uso de la técnica de investigación de correlación, debido a que busca encontrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución educativa José Domingo Atoche Pátapo, además el procedimiento del proyecto fue libre porque se realizó en base a los criterios y circunstancias de los investigadores.

El diseño empleado en este estudio es transversal y no experimental, donde Álvarez (2020) indica que la indagación de dicho diseño es no experimental, ya que no existe una manipulación en las variables, los resultados, o los hechos, por parte de los investigadores, existiendo 2 tipos longitudinal y transversal, escogiendo en este caso el segundo tipo porque solo se mide una vez a las variables, además de que busca especificar la descripción, las apariencias y las relaciones a través de la recolección de datos en un determinado tiempo.



M: Institución Educativa José Domingo Atoche

X: Clima organizacional

Y: Desempeño laboral

r: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral

3.2. Variables y operacionalización:

Definición conceptual:

Variable 1: Clima organizacional, es el entorno formado por los colaboradores dentro de una organización o empresa donde realizan sus actividades laborales, influyendo en los procesos administrativos, estructura interna de la empresa, motivación, eficiencia, comunicación, política interna, toma de decisiones, relaciones sociales, etc. (Iglesias, Torres, & Mora, 2020)

Variable 2: Desempeño laboral, es la eficiencia la cual demuestra al trabajador a través de la realización de sus funciones asignadas en su lugar de trabajo, viéndose reflejado a través de sus habilidades que son influenciadas por los incentivos y el trabajo en equipo, dando buenos o malos resultados que afectan en la productividad de la organización Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, (2020, p.56).

Definición operacional:

Variable 1: Es el entorno que existe dentro de la empresa y que rodea a los trabajadores, pudiendo ser o no agradable para que puedan trabajar cómodos y así tener un buen o mal desempeño en sus actividades laborales.

Variable 2: Son los resultados que muestran los trabajadores a través de sus capacidades técnicas y/o profesionales, trayendo éxito o no a la empresa en la que trabajan.

Con respecto a la variable clima organizacional se encontraron las siguientes dimensiones: estructura, relaciones, conflictos, y comunicación, contando con la información de datos, objetivos, métodos, enfoques y la variable desempeño laboral con sus dimensiones: trabajo en equipo, habilidades, motivación y efectividad.

Indicadores:

- V1: Políticas, condiciones de trabajo, puestos de trabajo, ambiente, compañerismo, interacción, competitividad, diferencia de ideas, discriminación, interna, interpersonal, clientes.
- V2: Cooperación, participación, liderazgo, aptitudes, destreza, ingenio, incentivos, recompensas, reconocimiento, eficacia, eficiencia, recursos.

Escala de medición usado para medir las variables:

- Clima organizacional: Ordinal
- Desempeño de los trabajadores: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo:

El proyecto se logró trabajar con 30 participantes conformado por el personal de la institución educativa José Domingo Atoche Pátapo, de las áreas administrativas, y operativas. Definiendo a la población como: “La población es el conjunto de componentes que cuentan con ciertos rasgos o características que se utilizan para la obtención de resultados a través de un análisis” (Ventura, 2017).

La muestra fue igual que la calculada para la población de 30 trabajadores de las áreas elegidas. Teniendo como definición de la población: “Es un conjunto de elementos o unidades accesibles pertenecientes a cierto lugar o área donde se piensa llevar a cabo el estudio” (Condori, 2020).

- **Criterio de inclusión:** Todos los trabajadores de ambos géneros que forman parte de la Institución Educativa mayores a 2 meses de jornada laboral
- **Criterio de exclusión:** Todos los trabajadores de ambos géneros que forman parte de la Institución Educativa menores 2 meses de jornada laboral y personal del quiosco

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para la presente investigación de estudios se hizo uso de la encuesta como instrumento, dirigido a la población elegida en la Institución Educativa José Domingo Atoche Pátapo. Donde se buscó conseguir la información que fue brindada a través de nuestra población que fueron 30 trabajadores.

El cuestionario es un instrumento metodológico de aplicación de la encuesta que está conformado por varias interrogantes, elaborándose con la finalidad de obtener información para una investigación (Matilla, Ávila y Mantecón, 2020).

La encuesta es un instrumento que está compuesto de interrogantes que sirven para analizar información de distintos temas de grupos de estudio las cuales pueden estar conformadas por costumbres, características, hábitos, etc. (Katz, Seid, & Abiuso, 2019).

Se empleó 1 instrumento: un cuestionario para la primera variable y sus cuatro dimensiones; la estructura, relaciones, conflictos, y comunicación cada uno respondiendo en base a 3 preguntas teniendo un total de 12 ítems. Para la segunda variable se emplea el mismo instrumento para las variables trabajo en equipo, habilidades, motivación y efectividad, cada una contando también con 3 interrogantes, haciendo también un total de 12 preguntas.

Después de la encuesta piloto se aplicó un análisis de fiabilidad haciendo uso del Alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes datos:

Tabla N° 1

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,826	24

En donde encontramos una buena fiabilidad de acuerdo a nuestras 24 interrogantes aplicadas a la muestra.

3.5. Procedimientos:

Para la recopilación de indagación, se solicitó permiso al director de la casa de estudios; al obtener dicha aprobación, se entregó un cuestionario a cada trabajador en diferentes turnos, además se planteó llevar a cabo una guía de observación para poder evaluar el desempeño de cada empleado.

Asimismo, para el análisis de datos e interpretación se realizó con IBM SPSS V26 y Excel, presentando tablas y figuras, lo que permitió interpretar fácilmente los resultados.

Los resultados encontrados se procesaron comparándolos con hallazgos de antecedentes y utilizando teorías.

Cada variable fue calificada cuantitativamente para así determinar el ambiente de trabajo y rendimiento de los empleados de la presente institución.

Finalmente, se extrajeron conclusiones para formular recomendaciones, teniendo en cuenta los objetivos y conclusiones propuestas en el proyecto.

3.6. Método de análisis de datos:

Se utilizó la recolección y análisis de datos empleando las herramientas estadísticas Excel e IBM SPSS V26, las cuales sirvieron para comprobar y discutir los resultados obtenidos.

3.7. Aspectos éticos:

Dichos principios éticos que se usaron son:

- **Justicia:** se busca encontrar que el trabajador recibe lo que merece de acuerdo a su esfuerzo
- **Respeto:** se respetará la decisión de los trabajadores al solicitar la información para la recolección de datos del proyecto.
- **Autonomía:** el proyecto se realizará en base a la autenticidad de los autores.
- **Búsqueda del bien:** los datos que se recolectarán se usarán para el bien de la investigación y no para fines personales.

Además, se contará con la evaluación de 3 expertos en investigación, el modelo del consentimiento informado UCV y el resultado de reporte de similitud de Turnitin.

IV. RESULTADOS

Se realizaron varios tipos de análisis para cumplir con los objetivos e hipótesis propuestos, por lo tanto primero se decidió si la prueba a desarrollarse sería una prueba Paramétrica o no paramétrica teniendo en cuenta que cuando la muestra es menor a 50, se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk (muestra de 30) sin embargo si la significancia (Sig.) es menor a 5% se aplica la prueba no Paramétrica como es nuestro caso, en lo que respecta las contrastaciones se utilizará la prueba Rho de Spearman con el propósito de buscar la relación entre las variables clima laboral y desempeño de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche - Pátapo 2023.

Resultados de análisis inferencial

Objetivo general: Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución educativa José Domingo Atoche del distrito de Pátapo.

Tabla N° 2: Correlación de las variables

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,634**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,634**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

Descripción: Se observa que el valor p calculado es de 0.00, el cual es inferior a 0.05, es por ello que se reconoce la hipótesis alterna, H1: "El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche - Pátapo 2023". El coeficiente de Rho de

Spearman es $R = 0.634$ por lo cual indica que la relación entre la variable y la dimensión es directa y su grado es alta.

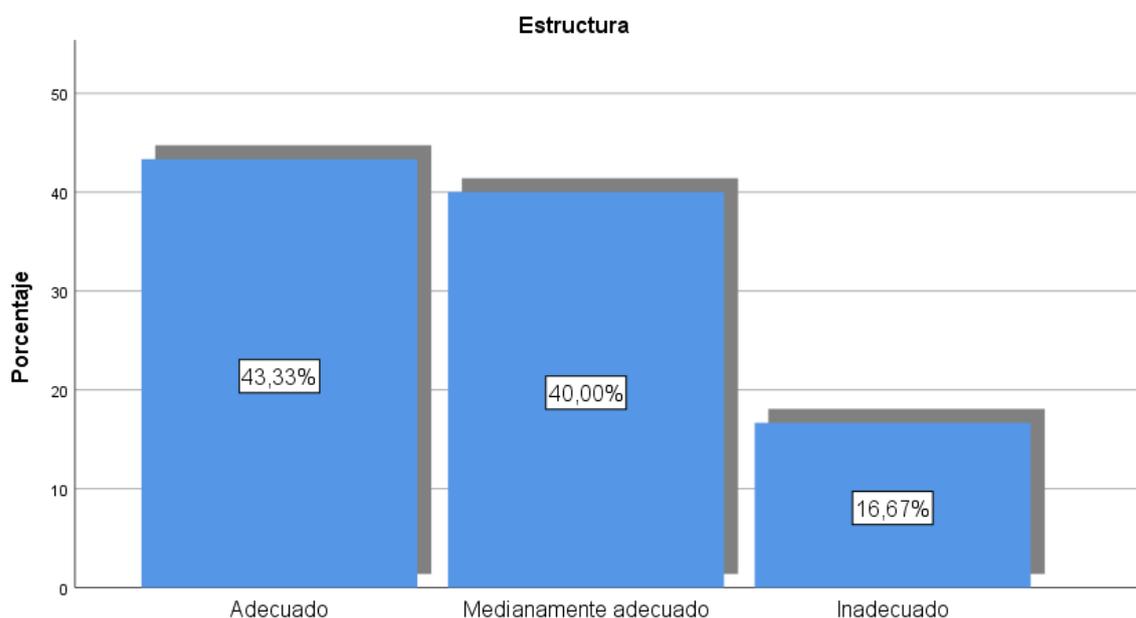
Estadística Descriptiva

Objetivo Específico 1: Evaluar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la Institución educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023.

Tabla N° 3: Dimensión Estructura

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Adecuado	13	43,3
Medianamente adecuado	12	40,0
Inadecuado	5	16,7
Total	30	100,0

Figura 3: Gráfico de estructura:

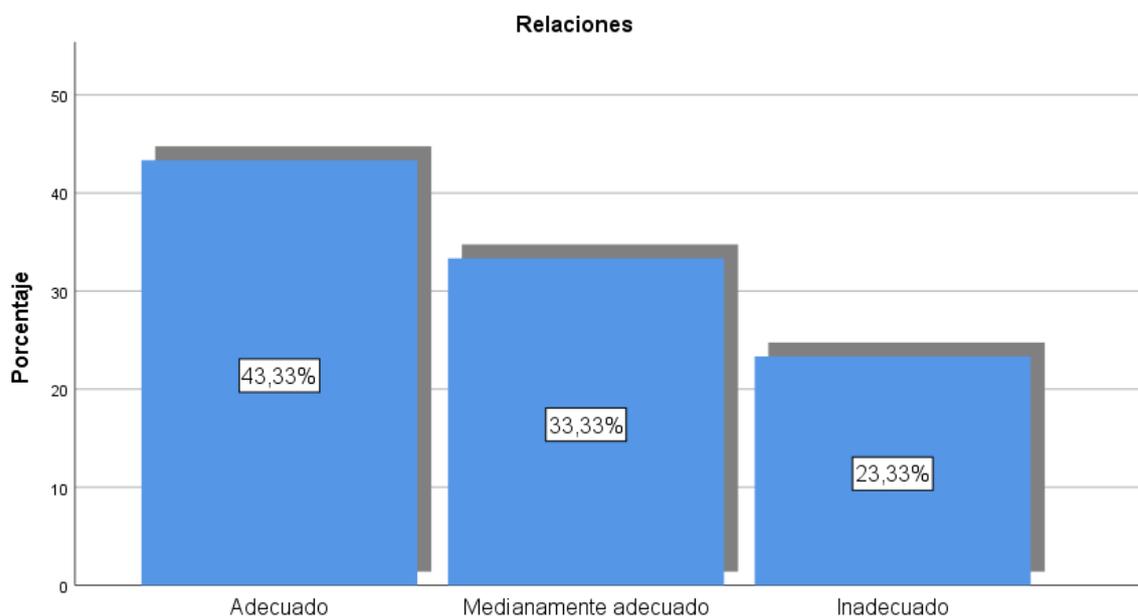


Descripción: Se puede apreciar en la presente tabla y gráfico que respecto a la estructura de la casa de estudios solo el 43% de los colaboradores consideran que es adecuado, mientras que el 40% menciona que es medianamente adecuado y un 17% concluye que es inadecuado, por lo tanto, si bien es cierto el mayor porcentaje de los colaboradores considera que la estructura es adecuada sin embargo la institución aún debe seguir mejorando.

Tabla N° 4: Dimensión Relaciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Adecuado	13	43,3
	Medianamente adecuado	10	33,3
	Inadecuado	7	23,3
	Total	30	100,0

Figura 4: Gráfico de relaciones

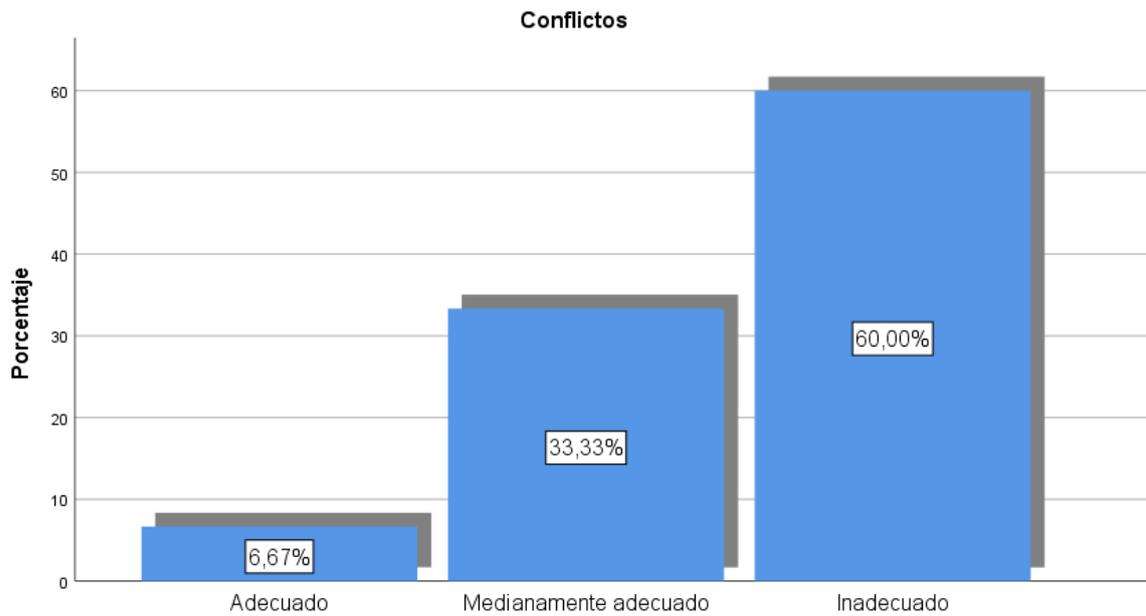


Descripción: A continuación, se puede observar que un 43% de los colaboradores consideran que las relaciones laborales son adecuadas mientras que un 33% mencionan que es medianamente adecuado y por último el 23% de los trabajadores consideran inadecuado las relaciones de trabajo en la institución es decir que no son óptimas.

Tabla N° 5: Dimensión Conflictos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Adecuado	2	6,7
	Medianamente adecuado	10	33,3
	Inadecuado	18	60,0
	Total	30	100,0

Figura 5: Gráfico de conflictos

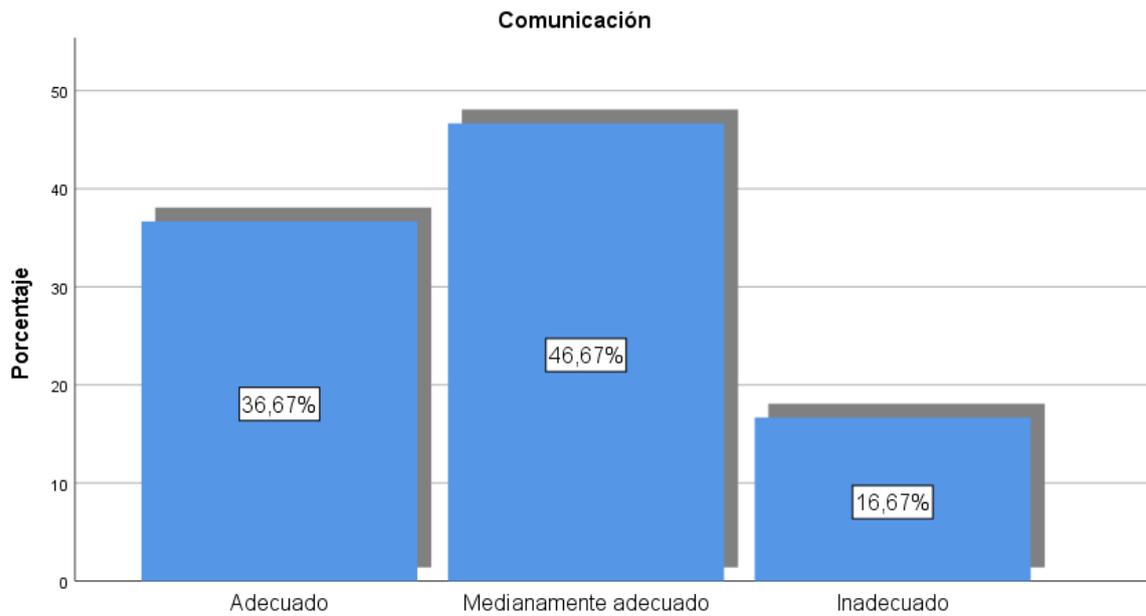


Descripción: Por lo tanto, respecto a los conflictos un 6% de los trabajadores encuestados concluye que no existen conflictos entre compañeros generando un ambiente laboral adecuado, mientras que un 33% de los colaboradores considera que suelen existir en algunas ocasiones conflictos entre colega lo cual genera que el ambiente laboral sea medianamente adecuado y finalmente un 60,00% de los encuestados mencionan que la mayor parte del tiempo suele haber conflictos volviendo su entorno de trabajo inadecuado.

Tabla N° 6: Dimensión Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Adecuado	11	36,7
Medianamente adecuado	14	46,7
Inadecuado	5	16,7
Total	30	100,0

Figura 6: Gráfico de relaciones

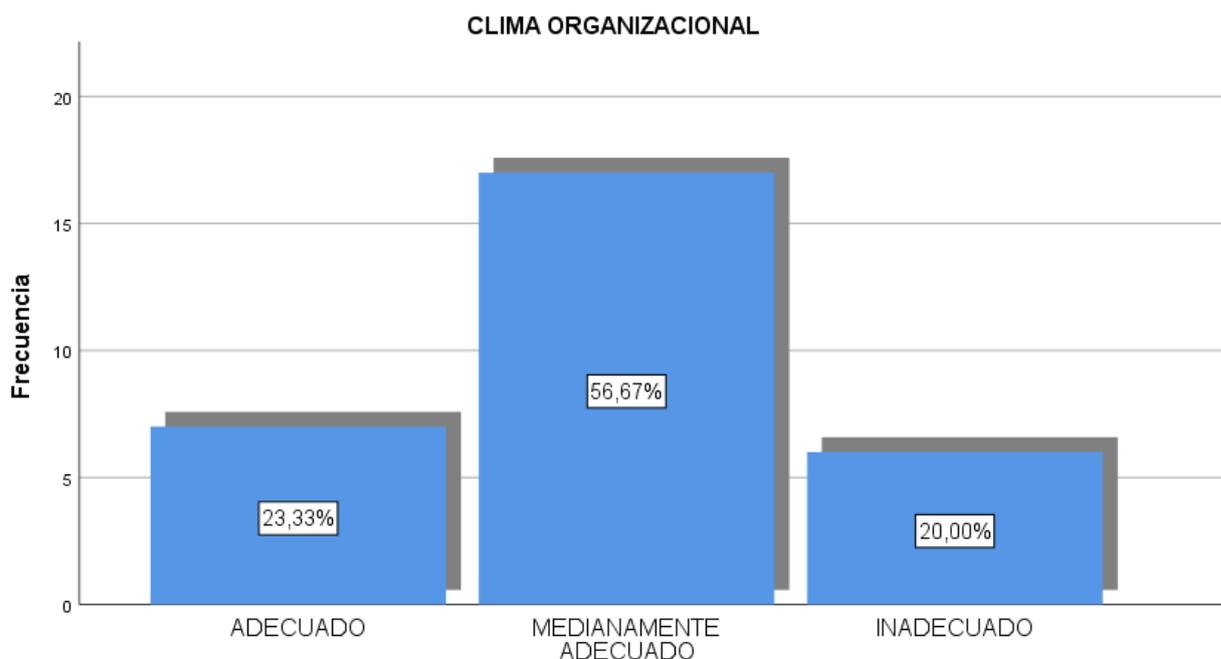


Descripción: A continuación, mediante el gráfico se observa que el 36% de los colaboradores señala que la comunicación en la casa de estudios es adecuada, mientras que el 46% señala que la comunicación entre colegas suele darse solo en ocasiones por lo que es medianamente adecuado y por último el 16% de los encuestados menciona que no suele darse una buena comunicación por lo tanto es inadecuado, es así que la comunicación dentro la institución no es del todo aplicada por lo cual genera desacuerdos entre colegas.

Tabla N° 7: Variable Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Adecuado	7	23,3
	Medianamente adecuado	17	56,7
	Inadecuado	6	20,0
	Total	30	100,0

Figura 7: Gráfico de clima organizacional



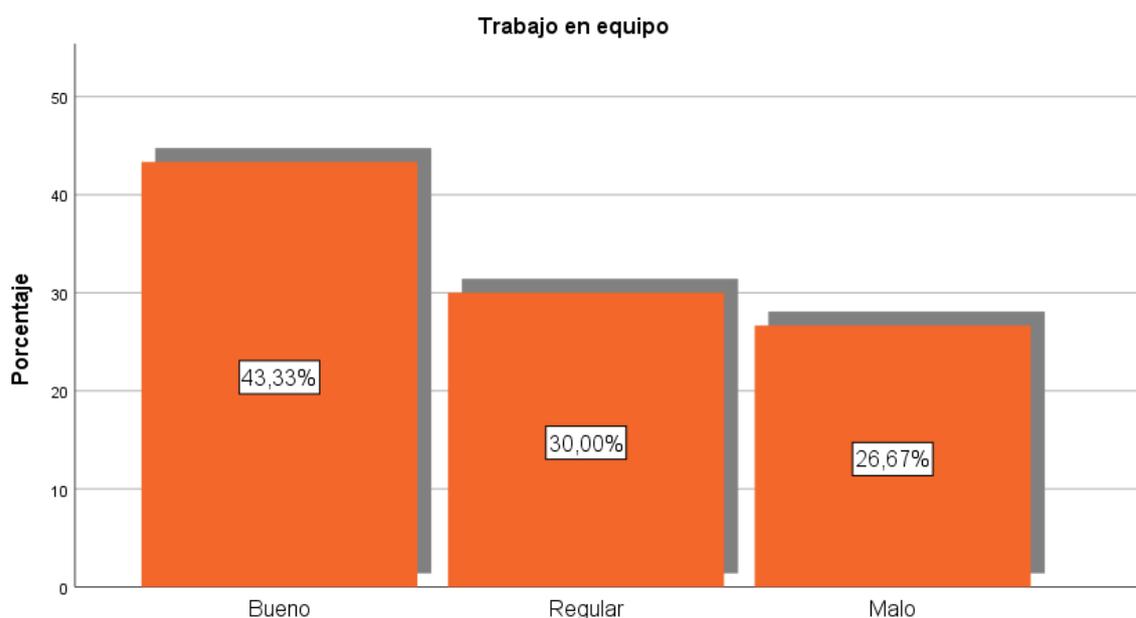
Descripción: Se puede observar que el 23% del clima laboral es adecuado, el 57% tiene un nivel medianamente adecuado, y un 20% inadecuado, mostrándose a través de los datos encontrados que el clima organizacional en la I. E. José Domingo Atoche está en un nivel medianamente adecuado, permitiendo trabajar a los colaboradores de manera regular, sin embargo también hay una pequeña cantidad de trabajadores que indican que no pueden trabajar bien debido a que sienten un pésimo clima laboral, siendo afectados por diversos factores como la estructura interna y externa del lugar, además de las relaciones entre compañeros ya que hay personas que son nuevas en la institución y les cuesta llevarse con los trabajadores antiguos que ya tienen establecidas sus relaciones sociales, generando pequeños conflictos y dando paso a la falta de comunicación entre colegas.

Objetivo Específico 2: Evaluar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche del distrito de Pátapo, 2023.

Tabla n° 8: Dimensión Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bueno	13	43,3
Regular	9	30,0
Malo	8	26,7
Total	30	100,0

Figura 8: Gráfico de trabajo en equipo

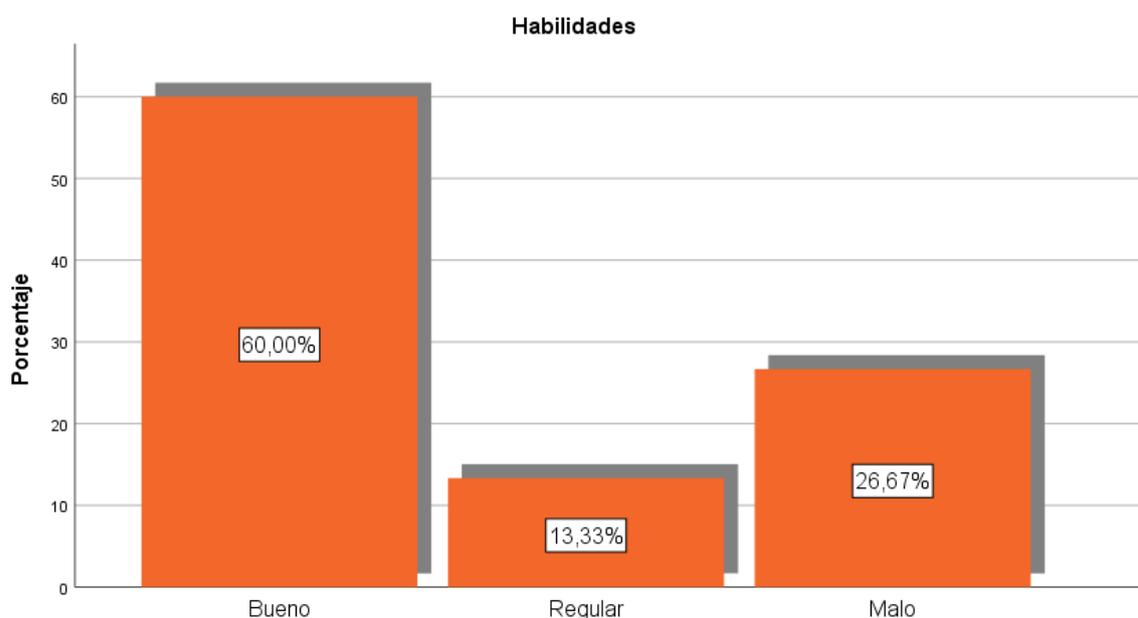


Descripción: Según lo observado mediante los gráficos se aprecia que el 43% de trabajadores considera que suelen realizar de manera constante trabajos en equipo siendo este bueno ya que genera que las metas sean cumplidas, mientras que el 30% consideran que el trabajo en equipo entre colegas es regular ya que solo en algunos momentos pueden trabajar en equipo dentro de la institución y el 27% concluye que el trabajo en equipo no suele darse en la casa de estudios siendo esto malo ya que impide que los colaboradores puedan alcanzar las metas propuestas.

Tabla N° 9: Dimensión Habilidades

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	18	60,0
	Regular	4	13,3
	Malo	8	26,7
	Total	30	100,0

Figura 9: Gráfico de habilidades

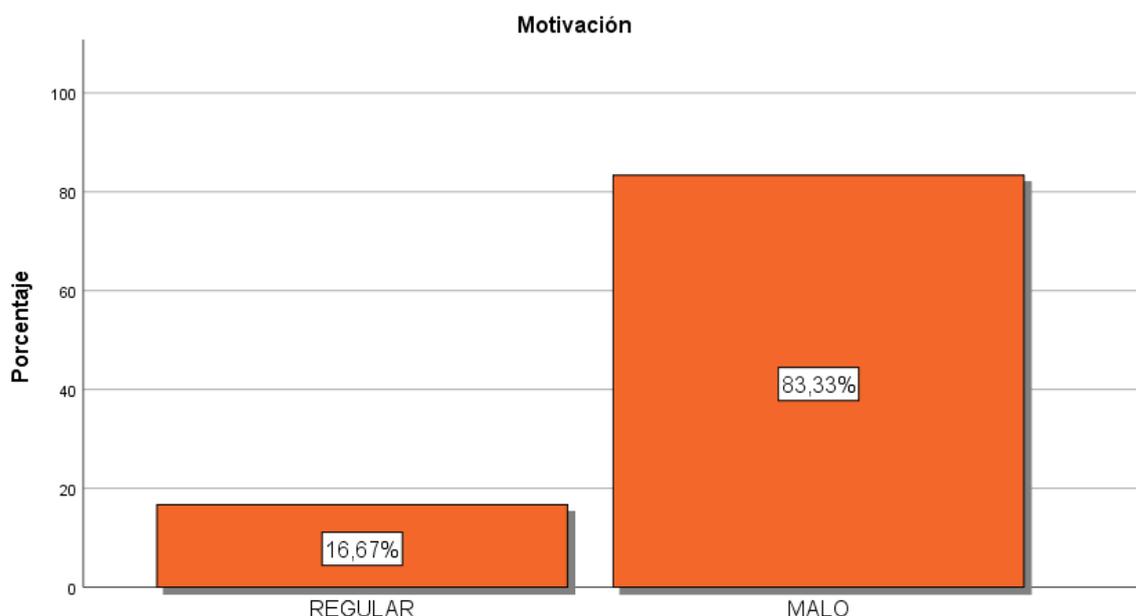


Descripción: A continuación, se detalla mediante gráficos que el 60% de los encuestados consideran que posee las habilidades necesarias para desempeñarse dentro de la institución siendo esto bueno ya que las habilidades que poseen los colaboradores son óptimas, mientras un 13% de los trabajadores consideran que no poseen muchas habilidades para poder desenvolverse en la institución siendo estas regular para su óptimo desempeño y por lo tanto el 27% de los trabajadores mencionan no poseer habilidades que les permitan cumplir de manera eficaz su labor siendo esto malo ya que no les permite poder resolver problemas a futuro.

Tabla N° 10: Dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	5	16,7
	Malo	25	83,3
	Total	30	100,0

Figura 10: Gráfico de motivación

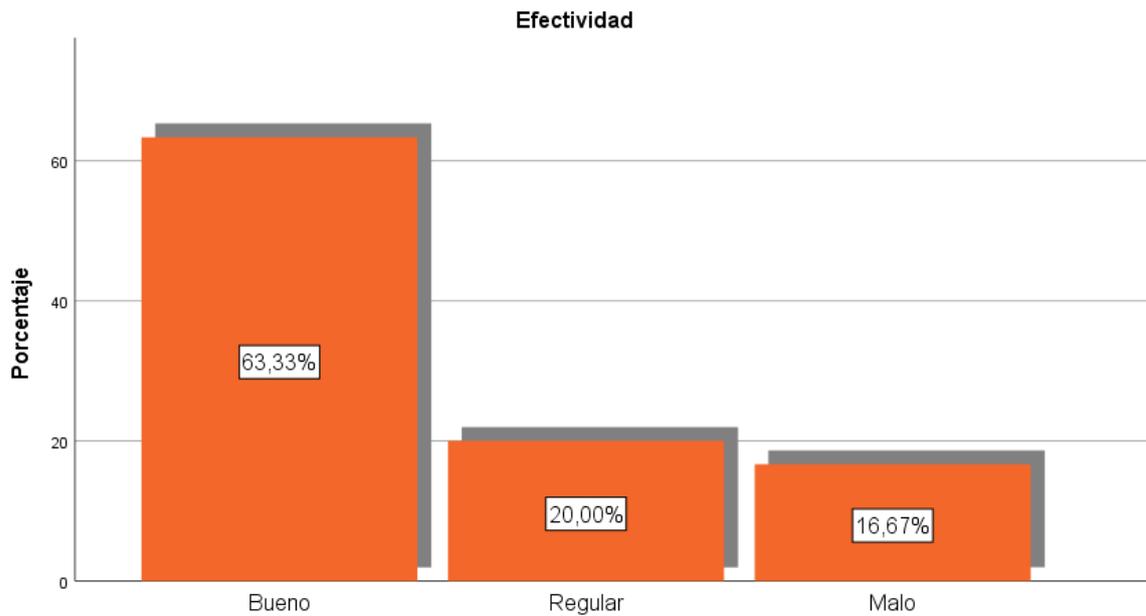


Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos no suele brindarse una motivación constante en la presente institución ya que el gráfico nos muestra que solo un 16% de los colaboradores consideran que de manera regular la casa de estudios suele motivarlos a través de algún agasajo y un 83% de los trabajadores menciona que su centro de labor no suele brindarles ningún tipo de motivación siendo esto malo ya que los colaboradores no sienten que la institución se preocupe por ellos.

Tabla N° 11: Dimensión Efectividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	19	63,3
	Regular	6	20,0
	Malo	5	16,7
	Total	30	100,0

Figura 11: Gráfico de efectividad

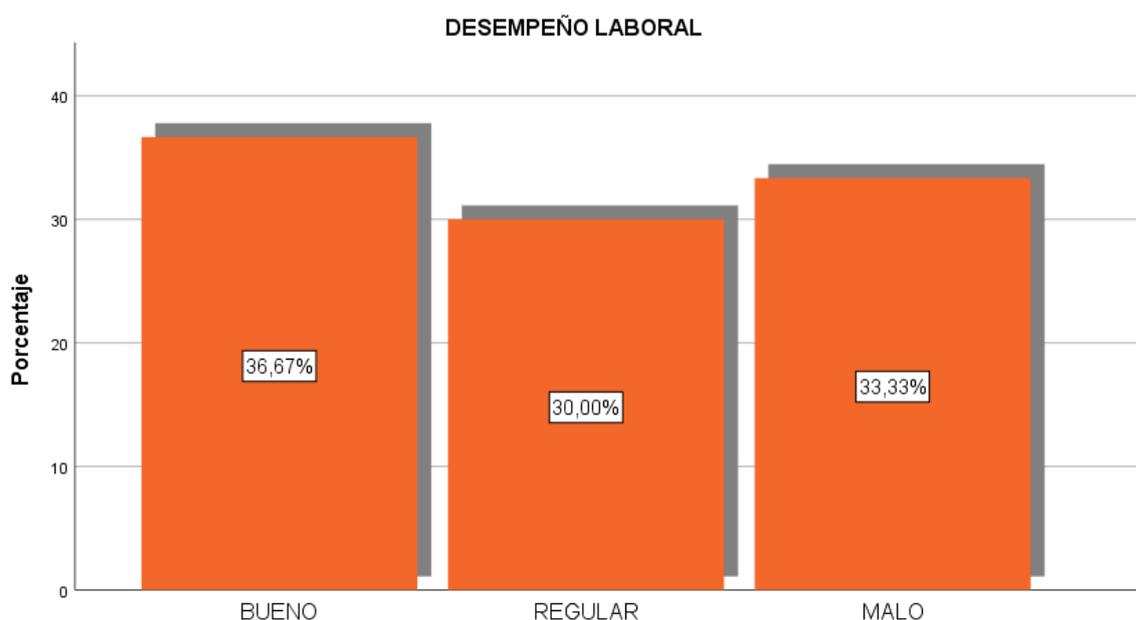


Descripción: Por lo tanto, respecto a la efectividad un 63% de los trabajadores consideran que son realmente eficaces ya que siempre buscan cumplir todo aquello propuesto por la institución siendo este bueno ya que permite que los objetivos propuestos por la casa de estudios se puedan cumplir, mientras que un 20% de los encuestados consideran que no pueden desenvolverse de manera eficaz ya que la institución no les brindan los recursos necesarios para poder desarrollar sus actividades correspondientes, trayendo como consecuencia que la eficacia en los trabajadores sea regular y un 17% de los colaboradores mencionan no ser eficaces dentro de la institución, siendo esto malo ya que repercute en el cumplimiento de los deberes.

Tabla N° 12: Variable Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	11	36,7
	Regular	9	30,0
	Malo	10	33,3
	Total	30	100,0

Figura 12: Gráfico del desempeño laboral



Descripción: Se puede observar que el 37% del desempeño laboral es bueno, el 30% regular, y un 33% malo, observándose a través de los datos encontrados que los trabajadores de la I. E. José Domingo Atoche tienen un buen desempeño laboral generando excelentes resultados ayudando mucho en los objetivos de la institución, sin embargo, se encontró que de acuerdo al menor porcentaje obtenido, el desempeño de los trabajadores está en un nivel regular debido a su falta de trabajo en equipo y a las habilidades estándar que manejan, incluyendo la poca motivación que produce una efectividad regular, siendo a su vez estos mismos factores los que afectan en un desempeño bajo y negativo de los trabajadores del colegio.

Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche del distrito de Pátapo, 2023.

Tabla n° 13: Correlación entre estructura y desempeño laboral

Correlaciones			
		Estructura	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	,698**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,698**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

Descripción: Se logra observar que el p valor calculado es de 0.00 siendo a su vez menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, H1: “La estructura se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche del distrito de Pátapo, 2023”. El coeficiente de Rho de Spearman es $R = 0.698$ lo que señala que la relación entre la variable y la dimensión es moderada y directa, demostrando que la estructura interna y externa influye moderadamente en el desempeño laboral de la institución.

Tabla N° 14: Correlación entre relaciones y desempeño laboral

Correlaciones			
		Relaciones	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Relaciones	Coefficiente de correlación	,792**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,792**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

Descripción: En la siguiente información hallada, se observa que el p valor calculado es de 0.00 siendo a su vez menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, H1: “Las relaciones se enlazan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche del distrito de Pátapo, 2023”. El coeficiente de Rho de Spearman es $R = 0.792$ el cual muestra que la relación entre la variable y la dimensión es alta y directa, demostrando que la estructura interna y externa influye mucho en el clima organizacional de la institución.

Tabla N° 15: Correlación entre conflictos y desempeño laboral

Correlaciones		
	Conflictos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	-,598**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30
	Coeficiente de correlación	-,598**
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Descripción: Mediante la información encontrada, se observa que el p valor calculado es de 0.00 siendo a su vez menor a 0.05, por lo tanto, se aprueba la hipótesis alterna, H1: “Los conflictos se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche del distrito de Pátapo, 2023”. El coeficiente de Rho de Spearman es $R = -0.598$ lo que indica que la relación entre la variable y la dimensión es negativa moderada, demostrando que los conflictos influyen, pero no de una manera grave en el desempeño laboral de los colaboradores.

Tabla N° 16: Correlación entre comunicación y desempeño laboral

Correlaciones			
		Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	,526**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,526**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	30

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

Descripción: Según los datos encontrados, se observa que el p valor calculado es de 0.00 siendo a su vez menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, H1: “La comunicación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche del distrito de Pátapo, 2023”. El coeficiente de Rho de Spearman es $R = 0.526$ lo que indica que la comunicación entre la variable y la dimensión es moderada y directa, demostrando que la comunicación interna y externa influye mucho en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución.

V. DISCUSIÓN:

Para la recopilación de datos se emplearon 2 cuestionarios, para las distintas variables aplicadas, haciendo uso de la escala de Likert, tomando en cuenta a la población con una muestra de 30 trabajadores dentro de la institución, en donde, después de haber procesado y a la vez analizado los datos recopilados mediante el programa estadístico SPSS, se examinaron los datos estadísticos obtenidos para las variables, clima organizacional y desempeño laboral, junto a sus dimensiones, con la intención de conocer los motivos cuales son los motivos y factores del inadecuado clima organizacional que se percibió; además de hacer una descripción de los resultados obtenidos en la variable desempeño laboral, cuyos resultados se hacen de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación.

Según el objetivo general, determinar cuál es la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución educativa José Domingo Atoche del distrito de Pátapo, los resultados obtenidos en la tabla n°2 se evidencia un nivel de correlación alta ($r=0.634$), entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, demostrando que el ambiente en el que trabajan los colaboradores afectará ya sea de manera positiva o negativa en la productividad, datos que fueron comprobados y argumentados por Palti (2022) en su tesis titulada y en la cual habla sobre el clima organizacional y desempeño laboral, quien concluyó que a través de sus resultados obtenidos dentro del estudio correlacional entre las variables mencionadas anteriormente, se encontró que existe una relación directa, observándose que a medida que mejore el clima laboral mejorará el buen desempeño de los que llegan a formar parte de la organización, con los resultados hallados se afirma que el clima organizacional si tiene relación con el desempeño laboral además, Sumba & Moreno (2022) mencionan que el clima organizacional es el factor más influyente en la productividad que genera la empresa debido a que afecta física y mentalmente al trabajador quienes son los responsables de cumplir con las metas de la organización, puesto que, un trabajador que este estresado, cansado y sin falta de motivación no se va a desempeñar igual que alguien que está en mejores condiciones logrando mejores resultados.

En base el primer objetivo específico, evaluar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la Institución educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023, en los resultados obtenidos en la tabla n°7 se encontró que el nivel del clima organizacional en su mayoría es medianamente adecuado para los trabajadores de la institución, mientras que la menor cantidad de resultados indican que es inadecuado, debiéndose esto a factores como la estructura interna y externa de la empresa, las relaciones entre compañeros de trabajo, las existencias de pequeños conflictos y la poca comunicación entre colaboradores, datos que son comprobados por Fernández (2019) en su informe denominado “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la dirección subregional de salud de Cutervo” donde concluyo que hay variables que afectan al clima organizacional teniendo en su investigación que la presente variable tiene un nivel medio debido al liderazgo y satisfacción laboral, siendo elementos que influyen mucho en el ambiente laboral, confirmándose con estos resultados que el nivel de la variable depende mucho de los factores que influyen en ella, asimismo López (2021) indica que el nivel del clima organizacional va a estar en paralelo con el desempeño laboral debido a que ambos tienen por lo general una relación directa creciendo ambos de manera positiva ya sea con un bajo o alto nivel.

A continuación, en el segundo objetivo específico, tenemos evaluar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche del distrito de Pátapo, 2023, es por ello que de acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla n°12 se halló que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa, en su mayor porcentaje es bueno mientras que el porcentaje más bajo obtenidos mediante los resultados indica que el desempeño laboral en la casa de estudios llega a ser medianamente adecuado por lo que según los datos encontrados se determinó que los trabajadores de la presente institución tienen un buen desempeño laboral, generando así buenos resultados y ayudando mucho a la casa de estudios en el cumplimiento de sus objetivos y metas, datos que son corroborados por los presentes autores Rodriguez Marulanda & Lechuga Cardozo (2019) quien en su estudio el cual tiene como principal variable el desempeño laboral de sus profesores del centro universitario ITSA, el estudio busca saber porque en la institución no se aplica la variable de estudio o que es lo que genera que se desentiendan de ello o cual es la causa que

exista haya una debilidad en esta, por lo que al ir profundizando en el tema se obtuvo como respuesta que esto se debe a la mala comunicación entre docentes, generando de esta manera un mal clima laboral, lo que da como consecuencia que el desempeño laboral sea negativo y que los docentes no se desempeñen de una manera optimista respecto a sus funciones, con los presentes resultados se observa que el desempeño laboral cuando es positivo contribuye a poder alcanzar los objetivos propuestos además de que contribuye a un ambiente agradable y armonioso donde puedan desempeñarse los trabajadores, es así que Pashanasi Amasifuen, Garate Rios, & Palomino Alvarado , (2021) nos mencionan que el desempeño laboral hasta la actualidad dentro de las instituciones publicas busca promover los logros de metas y resultados planificados además también busca que sus docentes se sientan realmente identificados con su centro de trabajo.

Por lo tanto, en el tercer objetivo específico tenemos determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche del distrito de Pátapo, 2023, según los resultados obtenidos en la primera tabla de dimensión de estructura junto con la variable de desempeño laboral se aprecia un nivel de correlación ($r= 0.698$) moderada y directa, demostrando así que la estructura tanto interna como externa influye de manera directa en el desempeño laboral, en la siguiente tabla de dimensión de conflictos con la variable desempeño laboral se observa una correlación ($r= -0.598$) negativa moderada evidenciando de esta manera que los conflictos influyen en el desempeño de los colaboradores, en la tercera tabla se halla que la dimensión de comunicación junto con la variable presenta una correlación ($r= 0.526$) moderada y directa lo cual indica que la comunicación influye en el desempeño laboral, datos que son comprobados por Paredes Valverde , Estrada Araoz, Mamani Huchasara, & Quispe Herrera, (2020) donde mencionan que el nivel de desempeño laboral se ve afectado por diversos factores como la comunicación, trabajo en equivo, conflictos, seguridad ya que si algunos de los factores mencionados influyen de manera negativa trae como consecuencia que la productividad de los trabajadores disminuya generando un bajo nivel de desempeño laboral y si por el contrario este influye de manera positiva los colaboradores se sentirán cómodos laborando en un entorno laboral agradable y realizarán con mucho empeño sus deberes y tareas encomendadas llegando a

cumplir los objetivos y metas de la institución, por lo tanto Ramirez Vielma & Nazar , (2019) mencionan que los factores que presenta el desempeño laboral buscan influir de manera directa y positiva sobre el buen desempeño de sus trabajadores para que así las metas propuestas por las entidades sean cumplidas en el tiempo propuesto y los objetivos sean cumplidos.

VI. CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general se encontró que el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche, tienen una relación positiva alta y significativa, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.634 y una significancia de 0.00.

El nivel de del clima laboral está tasado en su mayoría con un 57% indicando que es medianamente adecuado, dando a entender que está en un nivel medianamente aceptable sin embargo el ambiente donde ellos laboran no es del todo positivo debido distintos factores como a no saber realizar un buen trabajo en equipo debido a distintos percances entre colegas además de que también los trabajadores no sienten que sean motivados por la institución donde ellos laboran.

El nivel del desempeño de los trabajadores está tasado con un 36% indicando que es bueno, siendo algo fructífero para la empresa, indicando que esto se debe gracias al trabajo en equipo, sus habilidades y eficiencia en sus labores, pero que aún debe mejorarse la motivación que les brindan.

Respecto al tercer objetivo específico se encontró que los conflictos tienen una relación inversa con el desempeño laboral, indicando que mientras uno crece el otro disminuye su valor, teniendo también que la relación del desempeño laboral con el resto de dimensiones: estructura, relaciones y comunicación, es positiva y directa y siendo muy significativas.

VII. RECOMENDACIONES

Al director u otra persona encargada de los recursos humanos que realicen capacitaciones y talleres que busquen mejorar el entorno laboral para unir así a los trabajadores y los ayude a comunicarse mejor, para que puedan lograr mostrar un mejor desempeño en sus funciones.

A la persona encargada de Recursos Humanos que busque la iniciativa de elaborar capacitaciones para mejorar las relaciones, los conflictos y la comunicación de los trabajadores para mejorar el clima organizacional.

Al gerente o administrador que realice trimestral o semestralmente una ficha de observación verificando el desempeño laboral de cada trabajador para ver si puede haber si está bien su rendimiento o puede haber una mejora.

A los encargados de las instituciones públicas, generar un ambiente laboral con un liderazgo positivo donde los trabajadores se involucren y se realice el trabajo en equipo para cumplir una misma meta a través de una buena comunicación asertiva.

A los futuros investigadores invitar a indagar sobre este estudio de variables, donde sigan profundizando el tema considerando que el clima laboral está presente en todas las organizaciones y que el estado se ve también comprometido en el desempeño del trabajador ya que, si brinda los recursos necesarios, los colaboradores pueden llegar a mostrar un buen resultado en sus deberes.

REFERENCIAS

- Agui-Ortiz, A. K. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 203–212.
<https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Alcarraz, R. (2023). *Liderazgo y clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en administración de negocios - MBA, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107042>
- Alejandrina, A. O. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Revista Gaceta Científica*, 203212.
- Alicia, F. C. (2020). Clima organizacional y calidad de servicio ofrecido por la Universidad Nacional de Pilar. *Revista multidisciplinar Ciencia latina*, 14621479.
- Alvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. (F. d. Universidad de Lima, Ed.) <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Arias, J., Covinos, M., & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, p.237. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Avellaneda, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la UGEL Rioja, 2022*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105679>
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista científica multidisciplinaria Pakamuros*, 92-101.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Valor agregado*, p.54-60.
doi: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>.
- Ccahuana, G. (2019). *Estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en educación con mención en docencia y gestión educativa, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34369>

- Chata Jilaja, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista De Investigaciones*, 8(2), 1093 - 1105. <https://doi.org/10.26788/riepg.v8i2.973>.
- Condori, P. (2020). *Acta Académica*. Obtenido de Universo, población y muestra: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Fernández, E. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la dirección subregional de salud de Cutervo, Cajamarca 2017*. Para optar el título profesional de licenciado en administración, Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Obtenido de repositorio.uss.edu.pe
- Fernández Cristaldo, A. (2020). Clima organizacional y calidad de servicio ofrecido por la Universidad Nacional de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1462-1479. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.166.
- Fernández, E., & Ruíz, A. (2022). Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de Universidad San Gregorio de Portoviejo. Scielo. doi: <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i52.2160>
- Huillca, M. (2022). *Liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Llata, Huánuco, 2022*. Tesis para optar el grado académico de maestro en administración de la educación, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93721>
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. Scielo. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2020000601189&script=sci_arttext&tlng=en
- Ismayilova, K., & Klassen, R. (2019). Research and teaching self-efficacy of university faculty: Relations with job satisfaction. *Science Direct*, p.5566. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.012>
- Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. UBA.
- Kasalak, G., & Dagyar, M. (2020). The Relationship between Teacher Self Efficacy and Teacher Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Teaching and Learning International Survey (TALIS). *Educational Sciences: Theory and Practice*, p16-33. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1261816>
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Obtenido de dspace.ups.edu.ec
- Macias García, E., & Vanga Arvelo, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista venezolana de gerencia*, 548-567.

- Matilla, M., Ávila, H., & Mantecón, S. (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA? *Didáctica Y educación*, p. 62-79. doi: <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>.
- Montoya Cáceres, P., Beii Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Rios, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 7-13.
- Moreno, Y. (2019). Gerencia Educativa Versus Satisfacción Laboral del Docente Actual. *Dialnet*, p. 369-380. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011949>.
- Muñoz, J., & López, A. (2022). Identificación de acoso laboral en docentes de educación superior basada en respuestas de satisfacción en el trabajo. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722022000200042.
- Niskala, J., Kanste, O., Tomietto, M., & Miettunen, J. (2020). Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Wiley Online Library*. doi: <https://doi.org/10.1111/jan.14342>
- Nordin, M., & Mustafa, M. (2019). The Practice of Headmasters' Leadership and Its Effect on Job Satisfaction of Special Education Integration Program (PPKI) Teachers in Johor, Malaysia. *Universal Journal of Educational Research*. doi:10.13189/ujer.2019.070923
- Nurinik, T., & Laos, C. (2022). The Importance of School Working Conditions for Teachers' Job Satisfaction. *Indonesian Journal of Language Teaching and Linguistics*, p. 43-57. doi: <https://doi.org/10.30957/ijoltl.v7i1.696>
- Olivera Garay, Y. J., Leyva Cubillas, L. L., & Napan Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de. *Revista Científica de la UCSA*, 3-12.
- Palti, A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima - 2021*. Para obtener el título de licenciada en administración de empresa, Universidad Autónoma del Perú, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1883>
- Pashanasi Amasifuen, Beto, Gárate Ríos, Jhonny, & Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext.

- Paredes Floril, P. R., & Quiroz Diaz, J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral. *Revista San Gregorio*, 81-93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Paredes Valverde , Y., Estrada Araoz, G., Mamani Huchasara, H., & Quispe Herrera, R. (2020). Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas publicas . *Revista de produccion, ciencias e investigacion*, 1-8.
- Pashanasi Amasifuen, B., Garate Rios, J., & Palomino Alvarado , G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Scielo* , 1-12.
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. Scielo. doi: <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication Satisfaction, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Job Performance in Higher Education Institutions. *Abac Journal Assumption University*. Obtenido de <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/abacjournal/article/view/4204>
- Rajamohan, S., Porock, D., & Chang, Y. (2019). Understanding the Relationship Between Staff and Job Satisfaction, Stress, Turnover, and Staff Outcomes in the Person-Centered Care Nursing Home Arena. *Journal Of Nursing Scholarship*, p.560-568. doi: <https://doi.org/10.1111/jnu.12488>.
- Ramirez Vielma , R., & Nazar , G. (2019). *Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral*. CHILE.
- Renteria, K. (2022). *Comunicación interna y clima organizacional en la empresa JA Constructores - Castilla - Piura, año 2022*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Ciencias de la Comunicación, Universidad Cesar Vallejo, Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108282>.
- Rodriguez Marulanda, k. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 79-101.
- Rogelio, C. J. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de investigaciones*, 1093-1105.
- Sumba, R., & Moreno, P. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, p. 234-261.

- Szromek, A., & Wolniak, R. (2020). Job Satisfaction and Problems among Academic Staff in Higher Education. *New Teaching Methodologies for Sustainable Development in Higher Education*, p. 44-100. doi: <https://doi.org/10.3390/su12124865>.
- Topchyan, R., & Woehler, C. (2021). Do Teacher Status, Gender, and Years of Teaching Experience Impact Job Satisfaction and Work Engagement? *Education and Urban Society*, p. 119–145. doi: <https://doi.org/10.1177/0013124520926161>.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Taylor & Francis Online*, p. 71-97. doi: doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247
- Vesga, J., García, M., & Gómez, C. (2020). *Clima organizacional, Teoría y Practica*. Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://www.digitaliapublishing.com/a/102363>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Scielo. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662017000400014
- Villafuerte, C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en las*. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17763>
- Wolomasi, A., Asaloei, S., & Werang, B. (2019). Job Satisfaction and Performance of Elementary School Teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, p575-580. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1238272>.
- Yanez Sarmiento, M., & Yanez Sarmiento, J. R. (2020). La satisfacción laboral en la Universidad Metropolitana Sede Machala a través de la incidencia de la comunicación organizacional. *Revista metropolitana de ciencias aplicadas*, 145-152.
- Zambrano, G., & Zambrano, L. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Scielo*. doi: <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>.
- Zeta, A., Benites, C., Jiménez, R., & Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500113&lng=en&tlng=en.

Zhou, X., Padrón, Y., Waxman, Hersh, Baek, E., & Acosta, S. (2023). How Do School Climate and Professional Development in Multicultural Education Impact Job Satisfaction and Teaching Efficacy for STEM Teachers of English Learners? A Path-Analysis. *Springer Link*. doi: <https://doi.org/10.1007/s10763-023-10381>.

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado

Figura 13: Consentimiento informado (1)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche - Pátapo 2023

Investigador (a) (es): Arboleda Silva Julia del Rocío, Lopez Amaya Diego Alexander

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche - Pátapo 2023", cuyo objetivo es determinar cuál es la relación entre el clima laboral con el desempeño de los trabajadores en la Institución educativa José Domingo Atoche del distrito de Pátapo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa José Domingo Atoche.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Muchas de las instituciones educativas en países de América Latina no tienen conocimientos acerca de la importancia de la satisfacción laboral por lo que esto presenta muchos inconvenientes ya que docentes sienten que no les toman la importancia debida, generando que muchos de ellos no se sientan parte de la institución llegando incluso a renunciar.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche - Pátapo 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de auditorio de la Institución Educativa José Domingo Atoche-Pátapo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Figura 14: Consentimiento informado (2)

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Confidencialidad (principio de justicia):
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [Arboleda Silva Julia del Rocío, Lopez Amaya Diego Alexander] email darboledasi@ucvvirtual.edu.pe, dlopezam27@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Ida Blanca Pacheco Gonzales] email lpachecogo01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Dandy Berni Cubas
Fecha y hora: 1:30 pm - 09-06-2023

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

 
Mg. Dandy Berni Cubas
DIRECTOR

Anexo 2: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

Figura 15: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	Institución Educativa José Domingo Atoche
Nombre del Titular o Representante legal:	Dandy Berrú Cubas
Nombres y Apellidos:	Dandy Berrú Cubas
DNI:	16654909

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche - Pátapo 2023.	
Nombre del Programa Académico:	Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:	
Arboleda Silva Julia del Rocío	75903970	
Lopez Amaya Diego Alexander	71403204	

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.

Chiclayo, 07/06/2023

Firma y sello:



Dandy Berrú Cubas
Mg. Dandy Berrú Cubas
DIRECTOR

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" 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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3: Ficha de evaluación de los proyectos de investigación
Figura 16: Ficha de evaluación de los proyectos de investigación



Anexo 3.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche - Pátapo 2023

Autor/es: Arboleda Silva Julia del Rocío, Lopez Amaya Diego Alexander

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Pátapo – Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	---	No cumple	----
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	---	La población/ participantes no están claramente establecidos	----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	---	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución en el formato establecido.	Cuenta con documento debidamente suscrito	---	No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa.	No es necesario
3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado.	Ha incluido el anexo	---	No ha incluido el anexo	----

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vicepresidente

Dr. José Germán Linares Cazola
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

Anexo 4: Dictamen del comité de ética en investigación

Figura 17: Dictamen del comité de ética en investigación



Anexo 4.

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche - Pátapo 2023**", presentado por los autores (**Arboleda Silva Julia del Rocío, Lopez Amaya Diego Alexander**), ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

....., de de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

• Sr(ta). (**Arboleda Silva Julia del Rocío, Lopez Amaya Diego Alexander**),
investigador(es) principal(es).

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto

Anexo 5: Matriz de operacionalización de variables

Tabla n° 17: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1. Clima organizacional	El clima organizacional es el entorno que está presente en la zona de trabajo donde trabajan los empleados, siendo totalmente distintos en cada institución o empresa, abarcando la cultura, costumbres, normas, políticas, etc. Los cuales influyen en el bienestar físico y emocional de sus empleados. (Alcarraz, 2023)	Es el ambiente en el que laboran los trabajadores, en donde se deban sentir a gusto para que puedan tener un buen desempeño	1. Estructura	Políticas	Ordinal 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
				Condiciones de trabajo	
				Puestos de trabajo	
			2. Relaciones	Ambiente	
				Compañerismo	
				Interacción	
			3. Conflictos	Competitividad	
				Diferencia de ideas	
				Discriminación	
			4. Comunicación	Interna	
				Interpersonal	
				Clientes	
V2. Desempeño laboral	El desempeño laboral es el trabajo que demuestra el trabajador en la organización, generando resultados positivos o negativos, los cuales son mostrados a través de sus habilidades, su trabajo en equipo y los incentivos que ofrece la empresa.	Lo que demuestran los trabajadores mediante el uso de sus habilidades y capacidades siendo influenciados por una buena o mala motivación que brinde la empresa.	1. Trabajo en equipo	Cooperación	Ordinal 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
				Participación	
				Liderazgo	
			2. Habilidades	Aptitudes	
				Destreza	
				Ingenio	
			3. Motivación	incentivos	
				Recompensas	
				Reconocimiento	
			4. Efectividad	Eficacia	
				Eficiencia	

				Recursos	
--	--	--	--	----------	--

Anexo 6: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche

Figura 18: Cuestionario sobre el clima organizacional

CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ DOMINGO ATOCHE PÁTAPÓ, 2023

Instrucciones: La presente encuesta es altamente confidencial y anónima, dicho instrumento se realiza con fines investigativos.

Tiene como objetivo determinar cuál es la relación entre el clima organizacional con el desempeño de los trabajadores en la institución educativa José Domingo Atoche, Pátapó 2023.

Marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	4	3	2	1

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES				
		1	2	3	4	5
Estructura						
1. ¿En el lugar donde laboran les hacen mención de las políticas de la institución?	Políticas					
2. ¿Le brindan un lugar adecuado donde pueda desempeñar su labor?	Condiciones de trabajo					
3. ¿Se siente usted conforme con el puesto designado en su área trabajo?	Puestos de trabajo					
Relaciones						
4. ¿Siente usted que labora en un buen ambiente laboral?	Ambiente					
5. ¿Considera usted que existe el compañerismo en su lugar de trabajo?	Compañerismo					
6. ¿Mantiene una relación positiva con sus compañeros de trabajo?	Interacción					
Conflictos						
7. ¿Se muestra una competitividad sana entre compañeros?	Competitividad					
8. ¿Ha tenido problemas por tener una diferencia de opinión con otros compañeros?	Diferencia de ideas					
9. ¿Ha sufrido de discriminación dentro de su lugar de trabajo?	Discriminación					
Comunicación						
10. ¿Le brindan la información necesaria para realizar su trabajo?	Interna					
11. ¿Cree usted que la comunicación entre compañeros es buena?	Interpersonal					
12. ¿Considera usted que existe una buena comunicación entre el director de la institución y sus docentes?	Clientes					

Figura 19: Cuestionario sobre el desempeño laboral

CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ DOMINGO ATOCHE PÁTAPÓ, 2023

Instrucciones: La presente encuesta es altamente confidencial y anónima, dicho instrumento se realiza con fines investigativos.

Tiene como objetivo determinar cuál es la relación entre el clima organizacional con el desempeño de los trabajadores en la institución educativa José Domingo Atoche, Pátapo 2023.

Marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	4	3	2	1

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES				
		1	2	3	4	5
Trabajo en equipo						
13. ¿Se logra mostrar una cooperación entre compañeros en sus actividades laborales?	Cooperación					
14. ¿Usted considera que participa de manera activa en la institución donde labora?	Participación					
15. ¿Consideran que el encargado de la institución muestra habilidades de liderazgo?	Liderazgo					
Habilidades						
16. ¿Cree usted que cuenta con las habilidades necesarias para su puesto de trabajo?	Aptitudes					
17. ¿Considera usted que desarrolla sus actividades de manera responsable y anticipada?	Destreza					
18. ¿Cuándo se le presenta un problema, usted prefiere resolverlo solo, sin solicitar ayuda?	Ingenio					
Motivación						
19. ¿Es importante para usted recibir algún bono u otro incentivo al cumplir o sobrepasar las expectativas requeridas?	Incentivos					
20. ¿Recibe usted algún premio o recompensa al cumplir y exceder los objetivos establecidos?	Recompensas					
21. ¿Brindan algún reconocimiento, como trabajador del mes o algo parecido?	Reconocimiento					
Efectividad						
22. ¿Cumple usted con las actividades solicitadas utilizando la menor cantidad de recursos que le brindan?	Eficacia					
23. ¿Logra usted cumplir con los objetivos propuestos por la institución y lograr resultados positivos?	Eficiencia					
24. ¿Le brindan los recursos necesarios para trabajar eficazmente?	Recursos					

ANEXO 7: Evaluación por juicio de expertos

Figura 20: Evaluación por juicio de expertos 1 (1)



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023". 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

Nombre del juez:	JESSICA MORILÓ ACUÑA POTERO.		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(X)	
	Más de 5 años	()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



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)

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023
Autora:	Arboleda Silva Julia Del Rocío Lopez Amaya, Diego Alexander
Procedencia:	Perú - Escala
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximados por encuesta.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es determinar la relación entre las variables



Figura 21: Evaluación por juicio de expertos 1 (2)



- La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es determinar la relación entre las variables

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Estructura Relaciones Conflictos Comunicación 	El clima organizacional es el entorno que está presente en la zona de trabajo donde trabajan los empleados, siendo totalmente distintos en cada institución o empresa, abarcando la cultura, costumbres, normas, políticas, etc. Los cuales influyen en el bienestar físico y emocional de sus empleados.
DESEMPEÑO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Habilidades Motivación Efectividad 	El desempeño laboral es el trabajo que demuestra el trabajador en la organización, generando resultados positivos o negativos, los cuales son mostrados a través de sus habilidades, su trabajo en equipo y los incentivos que ofrece la empresa.

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

A continuación a usted le presento el cuestionario sobre "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023", elaborado por Arboleda Silva Julia Del Rocío y Lopez Amaya, Diego Alexander en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.(Desacuerdo (de bajo nivel) o 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.



Figura 22: Evaluación por juicio de expertos 1 (3)



indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA 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

Figura 23: Evaluación por juicio de expertos 1 (4)



Dimensiones del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Estructura
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de la estructura en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas	¿En el lugar donde laboran les hacen mención de las políticas de la institución?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	¿Le brindan un lugar adecuado donde pueda desempeñar su labor?	3	4	4	
Puestos de trabajo	¿Se siente usted conforme con el puesto designado en su área trabajo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de las relaciones en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo – 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente	¿Siente usted que labora en un buen ambiente laboral?	4	4	4	
Compañerismo	¿Considera usted que existe el compañerismo en su lugar de trabajo?	4	4	4	
Interacción	¿Mantiene una relación positiva con sus compañeros de trabajo?	4	3	4	



Figura 24: Evaluación por juicio de expertos 1 (5)



- Tercera dimensión: Conflictos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de conflictos en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad	¿Se muestra una competitividad sana entre compañeros?	4	4	4	
Diferencia de ideas	¿Ha tenido problemas por tener una diferencia de opinión con otros compañeros?	3	4	4	
Discriminación	¿Ha sufrido de discriminación dentro de su lugar de trabajo?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de la comunicación en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo – 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interna	¿Le brindan la información necesaria para realizar su trabajo?	4	4	4	
Interpersonal	¿Cree usted que la comunicación entre compañeros es buena?	4	3	4	
Clientes	¿Considera usted que existe una buena comunicación con los estudiantes y padres de familia?	4	4	3	



Figura 25: Evaluación por juicio de expertos 1 (6)

Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel del trabajo en equipo de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación	¿Se logra mostrar una cooperación entre compañeros en sus actividades laborales?	4	4	4	
Participación	¿Usted considera que participa de manera activa en la institución donde labora?	4	4	4	
Liderazgo	¿Consideran que el encargado de la institución muestra habilidades de liderazgo?	3	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de las habilidades de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo – 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitudes	¿Cree usted que cuenta con las habilidades necesarias para su puesto de trabajo?	4	4	4	
Destreza	¿Considera que posee las habilidades necesarias para desempeñarse en su puesto de trabajo?	4	4	3	
Ingenio	¿Cuándo se le presenta un problema, usted prefiere resolverlo solo, sin solicitar ayuda?	4	4	4	



Figura 26: Evaluación por juicio de expertos 1 (7):



- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos	¿Es importante para usted recibir algún bono u otro incentivo al cumplir o sobrepasar las expectativas requeridas?	4	4	3	
Recompensas	¿Recibe usted algún premio o recompensa al cumplir y exceder los objetivos establecidos?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Brindan algún reconocimiento, como trabajador del mes o algo parecido?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Efectividad
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de efectividad en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo – 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	¿Se considera usted un trabajador eficaz?	4	4	4	
Eficiencia	¿Logra usted cumplir con los objetivos propuestos por la institución y lograr resultados positivos?	3	4	4	
Recursos	¿Le brindan los recursos necesarios para trabajar eficazmente?	4	4	4	



Lucia Atoche
 Firma del evaluador
 DNI: 16760534



Figura 27: Evaluación por juicio de expertos 2 (1)



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023". 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

Nombre del juez:	Alexandra de Nazareth Llamas Vasquez	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación - Gestión Pública	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



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)

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023
Autora:	Arboleda Silva Julia Del Rocio Lopez Amaya, Diego Alexander
Procedencia:	Perú - Escala
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximados por encuesta.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es determinar la relación entre las variables



Figura 28: Evaluación por juicio de expertos 2 (2)

- La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es determinar la relación entre las variables

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Estructura Relaciones Conflictos Comunicación 	El clima organizacional es el entorno que está presente en la zona de trabajo donde trabajan los empleados, siendo totalmente distintos en cada institución o empresa, abarcando la cultura, costumbres, normas, políticas, etc. Los cuales influyen en el bienestar físico y emocional de sus empleados.
DESEMPEÑO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Habilidades Motivación Efectividad 	El desempeño laboral es el trabajo que demuestra el trabajador en la organización, generando resultados positivos o negativos, los cuales son mostrados a través de sus habilidades, su trabajo en equipo y los incentivos que ofrece la empresa.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario sobre "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023", elaborado por Arboleda Silva Julia Del Rocío y Lopez Amaya, Diego Alexander en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. (Desacuerdo (de bajo nivel) o 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.



Figura 29: Evaluación por juicio de expertos 2 (3)



indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA 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

Figura 30: Evaluación por juicio de expertos 2 (4)



Dimensiones del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Estructura
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de la estructura en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas	¿En el lugar donde laboran les hacen mención de las políticas de la institución?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	¿Le brindan un lugar adecuado donde pueda desempeñar su labor?	4	4	3	
Puestos de trabajo	¿Se siente usted conforme con el puesto designado en su área trabajo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de las relaciones en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo – 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente	¿Siente usted que labora en un buen ambiente laboral?	3	4	4	
Compañerismo	¿Considera usted que existe el compañerismo en su lugar de trabajo?	4	4	4	
Interacción	¿Mantiene una relación positiva con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	



Figura 31: Evaluación por juicio de expertos 2 (5)



- Tercera dimensión: Conflictos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de conflictos en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad	¿Se muestra una competitividad sana entre compañeros?	4	4	4	
Diferencia de ideas	¿Ha tenido problemas por tener una diferencia de opinión con otros compañeros?	4	4	4	
Discriminación	¿Ha sufrido de discriminación dentro de su lugar de trabajo?	4	3	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de la comunicación en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo – 2023



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interna	¿Le brindan la información necesaria para realizar su trabajo?	3	4	4	
Interpersonal	¿Cree usted que la comunicación entre compañeros es buena?	4	4	4	
Clientes	¿Considera usted que existe una buena comunicación con los estudiantes y padres de familia?	4	3	4	



Figura 32: Evaluación por juicio de expertos 2 (6)



Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel del trabajo en equipo de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación	¿Se logra mostrar una cooperación entre compañeros en sus actividades laborales?	4	4	3	
Participación	¿Usted considera que participa de manera activa en la institución donde labora?	4	4	4	
Liderazgo	¿Consideran que el encargado de la institución muestra habilidades de liderazgo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de las habilidades de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitudes	¿Cree usted que cuenta con las habilidades necesarias para su puesto de trabajo?	4	4	3	
Destreza	¿Considera que posee las habilidades necesarias para desempeñarse en su puesto de trabajo?	4	4	4	
Ingenio	¿Cuándo se le presenta un problema, usted prefiere resolverlo solo, sin solicitar ayuda?	4	4	4	



Figura 33: Evaluación por juicio de expertos 2 (7)



- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos	¿Es importante para usted recibir algún bono u otro incentivo al cumplir o sobrepasar las expectativas requeridas?	4	4	4	
Recompensas	¿Recibe usted algún premio o recompensa al cumplir y exceder los objetivos establecidos?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Brindan algún reconocimiento, como trabajador del mes o algo parecido?	4	3	4	

- Cuarta dimensión: Efectividad
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de efectividad en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo – 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	¿Se considera usted un trabajador eficaz?	4	3	4	
Eficiencia	¿Logra usted cumplir con los objetivos propuestos por la institución y lograr resultados positivos?	4	4	4	
Recursos	¿Le brindan los recursos necesarios para trabajar eficazmente?	4	4	4	



[Handwritten signature]

Firma del evaluador

DNI: 47080506



Figura 34: Evaluación por juicio de expertos 3 (1)



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023". 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

Nombre del juez:	<i>Mano del Sr. Jairo Guevara Saavedra.</i>	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Investigación</i>	
Institución donde labora:	<i>Universidad César Vallejo</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

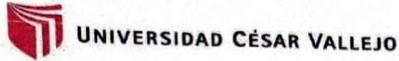
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023
Autora:	Arboleda Silva Julia Del Rocío Lopez Amaya, Diego Alexander
Procedencia:	Perú - Escala
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximados por encuesta.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es determinar la relación entre las variables



Figura 35: Evaluación por juicio de expertos 3 (2)



- La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es determinar la relación entre las variables

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Estructura Relaciones Conflictos Comunicación 	El clima organizacional es el entorno que está presente en la zona de trabajo donde trabajan los empleados, siendo totalmente distintos en cada institución o empresa, abarcando la cultura, costumbres, normas, políticas, etc. Los cuales influyen en el bienestar físico y emocional de sus empleados.
DESEMPEÑO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Habilidades Motivación Efectividad 	El desempeño laboral es el trabajo que demuestra el trabajador en la organización, generando resultados positivos o negativos, los cuales son mostrados a través de sus habilidades, su trabajo en equipo y los incentivos que ofrece la empresa.

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

A continuación a usted le presento el cuestionario sobre "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche – Pátapo 2023", elaborado por Arboleda Silva Julia Del Rocío y Lopez Amaya, Diego Alexander en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.(Desacuerdo (de bajo nivel) o 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.



Figura 36: Evaluación por juicio de expertos 3 (3)



indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA 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

Figura 37: Evaluación por juicio de expertos 3 (4)

Dimensiones del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Estructura
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de la estructura en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas	¿En el lugar donde laboran les hacen mención de las políticas de la institución?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	¿Le brindan un lugar adecuado donde pueda desempeñar su labor?	3	4	4	
Puestos de trabajo	¿Se siente usted conforme con el puesto designado en su área trabajo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de las relaciones en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo – 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente	¿Siente usted que labora en un buen ambiente laboral?	4	4	3	
Compañerismo	¿Considera usted que existe el compañerismo en su lugar de trabajo?	4	3	4	
Interacción	¿Mantiene una relación positiva con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	



Figura 38: Evaluación por juicio de expertos 3 (5)



- Tercera dimensión: Conflictos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de conflictos en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad	¿Se muestra una competitividad sana entre compañeros?	4	4	4	
Diferencia de ideas	¿Ha tenido problemas por tener una diferencia de opinión con otros compañeros?	4	4	3	
Discriminación	¿Ha sufrido de discriminación dentro de su lugar de trabajo?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de la comunicación en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo – 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interna	¿Le brindan la información necesaria para realizar su trabajo?	4	4	4	
Interpersonal	¿Cree usted que la comunicación entre compañeros es buena?	3	4	4	
Clientes	¿Considera usted que existe una buena comunicación con los estudiantes y padres de familia?	4	3	4	



Figura 39: Evaluación por juicio de expertos 3 (6)



Dimensiones del Instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel del trabajo en equipo de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación	¿Se logra mostrar una cooperación entre compañeros en sus actividades laborales?	4	4	4	
Participación	¿Usted considera que participa de manera activa en la institución donde labora?	4	3	4	
Liderazgo	¿Consideran que el encargado de la institución muestra habilidades de liderazgo?	3	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de las habilidades de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo – 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitudes	¿Cree usted que cuenta con las habilidades necesarias para su puesto de trabajo?	4	4	4	
Destreza	¿Considera que posee las habilidades necesarias para desempeñarse en su puesto de trabajo?	4	3	4	
Ingenio	¿Cuándo se le presenta un problema, usted prefiere resolverlo solo, sin solicitar ayuda?	4	4	4	



Figura 40: Evaluación por juicio de expertos 3 (7|)



- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos	¿Es importante para usted recibir algún bono u otro incentivo al cumplir o sobrepasar las expectativas requeridas?	4	4	3	
Recompensas	¿Recibe usted algún premio o recompensa al cumplir y exceder los objetivos establecidos?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Brindan algún reconocimiento, como trabajador del mes o algo parecido?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Efectividad
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de efectividad en los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche de Pátapo – 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	¿Se considera usted un trabajador eficaz?	4	3	4	
Eficiencia	¿Logra usted cumplir con los objetivos propuestos por la institución y lograr resultados positivos?	4	4	4	
Recursos	¿Le brindan los recursos necesarios para trabajar eficazmente?	4	3	4	




 Firma del evaluador
 DNI: 87817765



Anexo 8: Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en investigación de la EP Administración

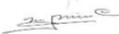
Figura 41: Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en investigación de la EP Administración



Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Domingo Atoche - Pátapo, 2023" presentado por los autores, Arboleda Silva Julia del Rocío y López Amaya Diego ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: (X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	