



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Clima organizacional y el desempeño laboral en los
colaboradores de una universidad privada - Chimbote, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Roman Paredes, Claudia Steyci (orcid.org/0009-0006-0943-8019)

ASESORES:

Dr. Salinas Gamboa, José German (orcid.org/0000-0002-8491-0751)

Dr. Méndez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/00000-0002-7154-5281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2024

Dedicatoria

A mi esposo e hijo, quienes son las personas más importantes en mi vida y quienes siempre con su amor, me motivaron a seguir adelante y no rendirme.

A mis abuelos maternos, quienes desde el cielo me impulsan a diario a ser mejor persona y a quienes agradezco todo lo que soy hoy en día.

Agradecimiento

A mis docentes de la maestría quienes con sus enseñanzas y sabiduría lograron brindarnos grandes conocimientos. Sobre todo, al Dr. Germán Salinas, asesor de esta tesis que sin su ayuda no lo hubiese podido lograr.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los colaboradores de una Universidad Privada - Chimbote, 2023", cuyo autor es ROMAN PAREDES CLAUDIA STEYCI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE GERMAN SALINAS GAMBOA DNI: 18141423 ORCID: 0000-0002-8491-0751	Firmado electrónicamente por: JSALINASG el 08-01- 2024 22:27:41

Código documento Trilce: TRI - 0705818



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROMAN PAREDES CLAUDIA STEYCI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los colaboradores de una Universidad Privada - Chimbote, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ROMAN PAREDES CLAUDIA STEYCI DNI: 70536730 ORCID: 0009-0006-0943-8019	Firmado electrónicamente por: CROMANPST el 09-01- 2024 11:04:07

Código documento Trilce: INV - 1513766

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de los asesores	iv
Declaratoria de originalidad de la autora	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1: Clima Laboral	19
Tabla 2: Desempeño Laboral	19
Tabla 3: Confiabilidad	20
Índice 4: Cuestionario de Clima Laboral	20
Tabla 5: Cuestionario de Desempeño Laboral	20
Tabla 6: Niveles de Clima Organizacional	23
Tabla 7: Niveles de Autonomía	24
Tabla 8: Niveles de Comunicación Asertiva	24
Tabla 9: Niveles de Cooperación	25
Tabla 10: Niveles de Relaciones Interpersonales	25
Tabla 11: Niveles de Toma de Decisiones	26
Tabla 12: Niveles de Desempeño Laboral	27
Tabla 12: Niveles de Responsabilidad	28
Tabla 12: Niveles de Desempeño en el puesto	28
Tabla 12: Niveles de Compromiso institucional	29
Tabla 12: Niveles de Productividad	29
Tabla 13: Prueba de Normalidad	28
Tabla 14: Relación de Clima Organizacional – Desempeño Laboral	30
Tabla 15: Relación entre Clima Organizacional - Responsabilidad	30
Tabla 16: Relación de Clima Organizacional – Desempeño en el puesto	31
Tabla 17: Relación de Clima Organizacional – Compromiso Institucional	32
Tabla 17: Relación de Clima Organizacional –Productividad	32

Índice de Figuras

Figura 1: Esquema de diseño correlacional	14
---	----

Resumen

El propósito de este estudio es analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad privada de Chimbote, 2023. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica con corte transversal. Por otro lado, su diseño es a nivel descriptivo y correlacional no experimental. Además, en la recolección de información se utilizó la encuesta que se aplicó a los colaboradores aplicando la escala de Likert que se adaptó a los instrumentos para las variables de Clima Organizacional y Desempeño Laboral siendo validada por los expertos que tuvo una confiabilidad en la variable 1 de 0.84 y en la variable 2 de 0.85. Adicionalmente la muestra que utilizaremos será una población muestral y está compuesta por 120 colaboradores de la universidad privada de Chimbote. Entre los resultados más importantes se encuentra que mientras haya un buen clima en la organización tendremos colaboradores con un buen desempeño laboral, logrando que se cumpla los objetivos institucionales, en donde la alta dirección reconozca, motive el esfuerzo que realizan sus trabajadores se mejorará su productividad, además se rescata que el trabajo en equipo es muy importante para lograr un excelente desempeño. Por lo expuesto, los resultados descriptivos presentan a un el 38,3% de colaboradores que consideran que existe un buen clima en la universidad en alto nivel y un 40.8% presenta nivel alto en los indicadores de desempeño laboral. De tal manera; el análisis inferencial que se utilizó Kolmogórov-Smirnov, donde determinó una normalidad significativa menor o igual a 0,05, por lo que se concluye que las dos variables poseen una correlación de Spearman con un valor de 0.675 siendo una correlación positiva alta.

Palabras Clave: Clima Organizacional, desempeño laboral, colaboradores

Abstract

The purpose of this study is to analyze the relationship between the organizational climate and work performance in employees of a private university in Chimbote, 2023. The methodology had a quantitative approach, basic with a cross-sectional type. On the other hand, its design is at a descriptive and non-experimental correlational level. In addition, in the collection of information, the survey was used, which was applied to the collaborators, applying the Likert scale that was adapted to the instruments for the variables of Organizational Climate and Work Performance, being validated by the experts, which had a reliability of 0.85. Additionally, the sample that we will use will be a sample population and is made up of 120 collaborators from the private university of Chimbote. Among the most important results is that as long as there is a good climate in the organization we will have collaborators with good work performance, achieving institutional objectives, where senior management recognizes and motivates the effort made by its workers, their productivity will improve. It is also highlighted that teamwork is very important to achieve excellent performance. Due to the above, the descriptive results show 38.3%% of collaborators who consider that there is a good climate at the university at a high level and 40.8% present a high level in the work performance indicators. In such a way; the inferential analysis that Kolmogórov-Smirnov was used, where it determined a significant normality less than or equal to 0.05, therefore it is concluded that the two variables have a Spearman correlation with a value of 0.675, being a high positive correlation.

Keywords: Organizational climate, job performance, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el tema en mención ha cobrado gran relevancia, el clima laboral es un factor muy importante en las organizaciones, el autor manifiesta que es el ambiente en el cual el colaborador se desarrolla dentro de una empresa, la cual está relacionada entrañablemente con la motivación de los miembros de esta, debido a que, si ellos se sienten valorados y totalmente satisfechos, pues lograrán un ambiente idóneo de trabajo. (Chiavenato, 2019).

Cabe mencionar según lo que expresa el autor que el clima organizacional es un concepto amplio que abarca las percepciones, emociones y relaciones en el entorno de trabajo. Un clima organizacional positivo tiende a fomentar la satisfacción de los empleados, el compromiso laboral y, en última instancia, el éxito de la organización. Por lo tanto, es esencial que las empresas presten atención a cómo interactúan los participantes, cómo se tratan las personas entre sí, cómo se atienden a los clientes y cómo se relacionan con los proveedores para crear un ambiente de trabajo saludable y productivo (Chiavenato, 2019).

Si nos enfocamos en el desempeño laboral, este será influenciado totalmente por el clima laboral que tengan dentro de su equipo de trabajo, como nos manifiesta que el clima laboral es un elemento clave para el buen rendimiento de los trabajadores. Si el colaborador está cómodo dentro de su organización, se siente reconocido, con un buen salario acorde a su cargo y funciones y sobre todo siente que su empleador se preocupa por él, estos desarrollarán sus funciones, motivados, serán colaboradores involucrados y de esta manera la organización conseguirá sus objetivos (Sumba, 2022).

Juárez (2012) indica que, al invertir en la creación de un clima laboral favorable, las organizaciones pueden mejorar la satisfacción y el desempeño de sus colaboradores, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la calidad del cuidado que brindan y en la retención del talento en el sector de la salud en México.

Ojeda (2013) define que el clima organizacional es un factor determinante para el desempeño laboral y el éxito de una organización. Al prestar atención a esta área y trabajar en la creación de un entorno laboral favorable, las

organizaciones pueden promover la satisfacción de los colaboradores y el logro de los objetivos institucionales.

Palomino et al. (2016) en su tesis sobre "CO y DL" en una empresa de Ica, comprobó la hipótesis que indica que mientras se tenga un buen clima organizacional se tendrá un óptimo desempeño laboral. Dentro de sus recomendaciones indica implementar un programa de recompensas, porque según sus resultados nos señala que, un colaborador debidamente reconocido es un colaborador feliz y esto hace que su desempeño sea el esperado por la empresa. Los autores proponen en esta investigación un plan de reconocimientos para sus colaboradores, debido a que estos se sentirán recompensados y por lo tanto se esforzarán más en sus funciones.

Es por ello, que se logró rescatar que la variable CO y el impacto que tiene sobre el desempeño laboral es muy importante desde las pequeñas hasta las grandes empresas, el cómo se sientan los colaborados dentro de una organización es fundamental para el éxito de esta. Sin embargo, en pleno siglo XXI aún existen empresas que no le dan el valor necesario a este tema y es por ello que esta investigación desea contribuir a este problema que ya es un tema global.

Great Place to Work en Perú es una organización enfocada a reconocer a las mejores empresas que brindan un CO de excelencia, a través de una encuesta se evalúan los indicadores y se genera el ranking, esta organización fue creada en el año 2002 y tiene como objetivo identificar, crear y mantener excelentes lugares de trabajo a través del desarrollo de culturas de lugares de trabajo confiables.

Basándonos en ello, podemos alegar que en el Perú existen muchas empresas que se destacan por crear un excelente clima laboral de sus colaborados y por lo ya antes visto esto repercutirá en el desempeño de sus colaboradores y logran cumplir con los objetivos planteados.

Es por ello, que la empresa con la cual trabajare este proyecto de investigación está en el puesto número 9 y mi deseo que esta investigación aporte resultados para poder liderar este ranking.

En la universidad con la que trabajé esta investigación, tiene actualmente 3 de fundación, pero en estos años se está posicionando como una universidad

Top en nuestra localidad, alcanzando actualmente a casi 8 mil alumnos, entre las modalidades de pregrado y carreras para gente que trabaja.

Esta universidad actualmente forma parte de GPTW y cada año todos los empleados participan en la encuesta que evalúa nuestro clima laboral. En el año 2021, obtuvimos un puntaje del 96%, mientras que en 2022 fue de 91%. Con este estudio, pretendo proponer mejoras para este indicador dentro de mi institución. El proyecto de investigación se titula “Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una Universidad privada Chimbote, 2023”.

Por lo expuesto la actual indagación pretende examinar si existe relación entre ambas variables Clima Organizacional (CO) y el Desempeño Laboral (DL) planteando como problema general: ¿Qué relación existe entre el CO y DL en los colaboradores de una universidad privada - Chimbote?; y específicos a estudiar son ¿Qué relación existe entre la autonomía y el D.L en los colaboradores de una Universidad privada Chimbote, 2023?; ¿Qué relación existe relación entre la comunicación asertiva y el DL en los colaboradores de una Universidad privada Chimbote, 2023?; ¿Qué relación existe relación entre la cooperación y el DL en los colaboradores de una Universidad privada Chimbote, 2023?; ¿Qué relación existe relación entre las relaciones interpersonales y el DL en los colaboradores de una Universidad privada Chimbote, 2023?; ¿Qué relación existe relación entre la toma de decisiones y el DL en los colaboradores de una Universidad privada Chimbote, 2023?.

De la misma forma se formuló la hipótesis: Existe relación entre el CO y el DL en los colaboradores de una Universidad Privada-Chimbote, 2023. Y las específicas: Existe relación entre la autonomía y el DL en los colaboradores de una Universidad Privada-Chimbote, 2023; existe relación entre la comunicación asertiva y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023; existe relación entre la cooperación y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023; existe relación entre las relaciones interpersonales y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023; existe relación entre la toma de decisiones y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023.

De tal modo que el objetivo general: analizar la relación que existe entre la CO y DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023 y objetivos específicos: determinar la relación que existe entre la autonomía y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023; determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023; determinar qué relación existe entre la cooperación y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023; determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023; determinar qué relación existe entre la toma de decisiones y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

La actual publicación tiene referencias en un contexto internacional y nacional y logra basarse en enfoques tóricos y de concepto que ayudan a sostener las variables de indagación elegidas.

Juárez (2012) sobre su publicación indagada en México, respalda la importancia de un C.O efectivo para la complacencia de los miembros de la empresa. Destaca cómo esta relación puede influir en la obtención de resultados y en la disposición de vida propia y profesional de los miembros de esta. Promover un entorno laboral favorable, basado en la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y las relaciones saludables, puede mejorar tanto el desempeño y satisfacción de los empleados como los resultados organizacionales.

Capote (2014) en su publicación declara que este estudio evidencia algunas problemáticas identificadas que son negativas para el desempeño y bienestar de los colaboradores del Instituto Nacional de la Vivienda en Caracas. Estos incluyen la falta de programas de inducción, la ausencia de un plan de incentivos no salariales, y una comunicación inefectiva. El autor sugiere que abordar estas problemáticas podría contribuir a mejorar la situación de los empleados y promover un ambiente laboral más placentero.

Ojeda (2013) realizó una investigación en México en la cual concluye que cuando una organización tiene un buen clima, impacta en de manera efectiva sobre los indicadores de dirección del desarrollo humano. Asimismo, el estudio enfatiza la importancia de evaluar y abordar el clima organizacional para identificar y solucionar posibles debilidades y amenazas.

En el nivel nacional, Pérez et al. (2015) Tesis manifiesta que en su publicación analizó la analogía entre el C.O. y la complacencia de esta con su muestra de 107 trabajadores. Se encontró una relación moderada sobre estas variables, pero se señaló la necesidad de investigar otras variables relevantes en futuros estudios.

Palomino et al. (2016) en su tesis confirmó la correlación directa entre el C.O. y el D.L. Se encontró la analogía positiva sobre ambas variables. Se recomienda implementar una política de reconocimiento y mejorar el estado del

trabajador, para que este se encuentre satisfecho. De esta manera incentiva un buen desempeño y promueve un ambiente laboral más favorable.

En esta investigación los autores recomendaron un plan de recompensas para los colaboradores de la organización, de esta manera mejorará el nivel de satisfacción de estos.

Bravo et al (2023) en su publicación sobre el C.O en las Pymes del sector comercial de la ciudad de Ayacucho revela que perciben un C.O moderadamente bueno con tendencia a malo, mostrando puntos de dolor en la flexibilidad organizacional, comunicación efectiva y un efectivo clima laboral. El autor sugiere que se realicen estrategias de para mejorar la percepción donde los lideres se involucren y con ello mejore estos tres factores.

A nivel local, Valera (2016) En su investigación tiende a concluir que el estudio propuesto respalda la existencia de la analogía entre las variables estudiadas, donde ambas impactan entre sí y de trabajarlas de manera correcta, los objetivos serán favorables.

Rivera (2016) En su tesis nos concluye que una gran proporción del personal administrativo y operativo experimenta insatisfacción laboral. Se observa una pequeña relación entre ambas variables, pero esta correlación es muy baja.

Sin embargo, el autor recalca que estas dos variables deben ser analizadas con los resultados de la investigación para no tener errores, porque si bien tienen una gran relación, hay factores que intervienen para poder ejecutarse entre sí.

Díaz (2017) el estudio revela que, aunque el clima organizacional se considera normal en la empresa Costa Gas S.A.C., una gran proporción del personal administrativo y operativo experimenta insatisfacción laboral. Se observa una pequeña analogía entre el C.O. y la S.L, por lo que esta correlación es muy baja. Estas conclusiones deben ser apreciados en el escenario específico de la publicación y no pueden extrapolarse a otras organizaciones sin un análisis adicional.

En relación con la pesquisa teórica que sostiene la indagación apaleamos a las sucesivas bases para el C.O:

Como menciona Chiavenato (2007), el C.O. es el motivo personal que impulsa a las personas a laborar en la empresa, es como estos se sienten al trabajar en ellas. Las personas atraviesan constantes cambios, pero siempre buscan satisfacer sus necesidades, buscando su bienestar.

Nuevamente Chiavenato (2009), considera al C.O. como un entorno íntimo que proporciona complacer o brindar bienestar a las escaseces y la prominencia de los valores morales de los miembros de la organización es una perspectiva válida. Un clima organizacional favorable puede contribuir al mejoramiento, compromiso y el desempeño de los colaboradores, lo cual a su vez puede impactar positivamente en los resultados de la organización.

Alvarado (2003) subraya la importancia de alcanzar y gestionar la percepción de los empleados para promover un clima laboral positivo y productivo. Puede ser considerado satisfactorio cuando los empleados se sienten valorados y apoyados, y desfavorable cuando experimentan un ambiente negativo. La gestión adecuada del clima organizacional es esencial para promover un entorno laboral positivo y productivo. (p.95).

Peiró (2004) indica que es el ambiente o atmosfera donde los trabajadores de una organización conviven y si esta es óptima pues el colaborador se sentirá satisfecho dentro de su centro laboral. (p.127).

Presentamos los enfoques del clima organizacional según los siguientes autores

Enfoque estructural: los estudiosos más representativos reflexionan que el C.O. es un término de la construcción de la empresa, pues nos indica que cada área debe basarse en realizar sus actividades o funciones de sus puestos, básicamente indica que cada colaborador hace su propio clima, solo enfocándose en su trabajo (García, 2009).

Enfoque perceptual: Los estudiosos más representativos definen que el "Clima Organizacional" está influenciado por la interpretación subjetiva y individual de cada colaborador, desde un plano psicológico. La diversidad de perspectivas y necesidades de los empleados debe ser considerada en la gestión del clima organizacional, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo y fomentando el bienestar psicológico de los trabajadores. (Arias, 2001).

Enfoque interactivo: Los estudiosos más representativos definen que una

buena relación en el trabajo y la formación de grupos laborales pueden ser elementos importantes en la construcción de un clima organizacional favorable. Estas prácticas fomentan la interacción, el apoyo mutuo y la capacidad de respuesta y defensa ante situaciones o dificultades en el entorno laboral. Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que otros factores organizacionales también influyen en el clima y deben ser considerados para promover un entorno de trabajo saludable y productivo. (Robbins, 1999)

Enfoque cultural: Los Investigadores más resaltantes indican que todos los trabajadores que son los que generan el “clima organizacional”, se orientan bajo una cultura (valores, misión, visión) dentro de la misma organización y este es su bien común.

Robbins (2013). En este proyecto de investigación se presentarán las siguientes dimensiones:

Autonomía: es la libertad para tomar decisiones y resolver problemas en beneficio de la institución es un factor importante para el éxito organizacional. Permite que los funcionarios, directivos y colaboradores utilicen sus capacidades y conocimientos para adaptarse, innovar y mejorar continuamente. Sin embargo, esta libertad debe ejercerse de manera responsable, teniendo en cuenta los intereses y metas de la organización.

Comunicación asertiva: indica que es la habilidad de comunicarse o interrelacionarse básicamente con los miembros de la organización y que tienen una comunicación fluida y óptima, donde todos se entienden y comprenden.

Cooperación: básicamente indica que es el trabajo en equipo, que todos deben trabajar para el bien común, que es la productividad de la organización. Sobre todo, indica que la suma de ideas y de esfuerzos hacen más sencillas las actividades o funciones.

Relaciones interpersonales: Menciona que las personas necesitan de otras personas para poder sobrevivir y esta relación debe ser lo óptima. Estos deben ser asertivos, empáticos y lograr trabajar en equipo.

Toma de decisiones: Es la dimensión de libertad para tomar decisiones y resolver problemas se ve enriquecida por la justicia y la imparcialidad en el juicio de esta. Asimismo, el trabajo de equipo desempeña un papel importante para lograr las metas organizacionales. Es fundamental que tanto los colaboradores como los líderes trabajen de manera coordinada y responsable para crear un ambiente de trabajo favorable y productivo.

Para poder definir a la variable Desempeño Laboral podemos citar a los siguientes autores:

Robbins & Judge (2013), el análisis destaca que actualmente todas las organizaciones entienden de manera estratégica a esta variable, la cual va más allá del simple cumplimiento de tareas asignadas. Se orienta en valorar el rendimiento en función de estas metas estratégicas establecidas y promueve una mayor alineación entre los esfuerzos de los colaboradores y los objetivos organizacionales. Este enfoque estratégico fomenta una cultura de desempeño y contribuye al éxito global de la organización.

Según Chiavenato (2009) el análisis enfatiza que el D.L abarca las operaciones y posturas de los integrantes de la empresa que son esenciales para alcanzar las metas organizacionales. Un buen desempeño implica no solo cumplir con las metas, sino también mostrar una actitud positiva y utilizar los medios y estrategias adecuadas. Tanto los colaboradores como la organización tienen responsabilidades en la creación de un entorno favorable para un desempeño laboral exitoso.

Ghiselli (1998), afirma que esta variable se encuentra determinada por factores como habilidades, capacidades y responsabilidades dentro de la empresa, así como las oportunidades para realizarse. Engloba tanto las tareas establecidas como las emergentes, y se mide a través de los resultados de productividad y satisfacción del cliente. El buen desempeño implica la manifestación de competencias, habilidades y valores personales, así como el compromiso con la organización y su misión. La organización como tal juega un rol importante en brindar un ambiente favorable para el desempeño óptimo

Según Casanova (2002) se considera las siguientes dimensiones para la presente investigación:

Responsabilidad: Se define a que el trabajador debe realizar sus funciones relacionadas al cargo y de acuerdo con los documentos establecidos como sus manuales de organización y funciones dentro de sus organizaciones.

Desempeño en el puesto: Se refiere a la eficiencia y eficacia con la cual desarrolla sus funciones encomendadas de acuerdo con el puesto que ocupa.

Compromiso institucional: Es el compromiso e identificación que tiene el colaborador con todas las funciones dentro de su posición y fuera de ellas, con el único fin de beneficiar a la organización y mejorar la productividad, acatando siempre los valores de esta.

Productividad. es un factor determinante para las organizaciones, ya que les permite evaluar cómo se utilizan los recursos disponibles y qué resultados se obtienen a cambio. Una mayor productividad laboral puede indicar una mejor eficiencia y un mejor desempeño de la empresa.

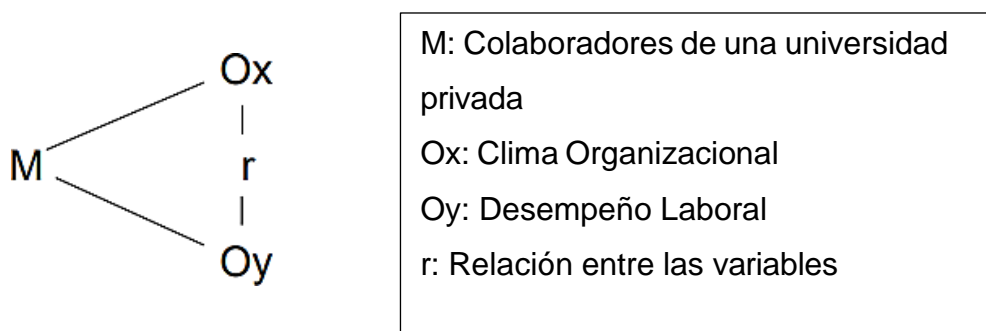
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

El diseño empleado en esta indagación es no experimental. En lugar de manipular variables, se visualizan los fenómenos en su ambiente originario para su posterior estudio. El enfoque se centra en la fijación directa y el análisis de los anómalos tal como suceden en su entorno real. (Hernández, et al. 2014). Esta pesquisa se centra en un tipo de estudio básica con un alcance correlacional transversal. Este diseño se enfoca en describir el vínculo entre variables en un instante explícito, sin establecer una relación causal directa. Proporciona información sobre la existencia y la potencia de las sociedades entre las variantes de interés. (Hernández, et al. 2014).

Figura 1

Esquema de diseño correlacional



Nota. Hernández, 2014. Diseño Correlacional adecuado por Claudia Román (2023)

3.2. Operacionalización de variables

Definición conceptual:

Variable 1: Clima Laboral

Es la apreciación compartida del recurso humano sobre su entorno de trabajo, basada en el significado que otorgan a sus experiencias laborales, afecta su conducta, su desempeño, la producción organizacional y su

relación emocional con la organización. Es importante para las empresas fomentar una percepción compartida positiva, ya que puede tener un impacto significativo en el éxito y la efectividad de la organización. (Pedraza, 2018)

Variable 2: Desempeño Laboral

Indica la importancia de la forma en que los miembros de la empresa realizan sus actividades y cumplen sus funciones dentro de una organización. Se mencionan los incentivos como impulsores para un buen desempeño y se reconoce a los recursos humanos como un factor determinante para el éxito organizacional. También se hace referencia a la supervisión, orientación y dirección como elementos clave para apoyar y guiar a los trabajadores en sus labores, (Mamani & Cáceres, 2019).

Definición operacional

Variable 1: Clima organizacional

Se medirá a través de cada respuesta que obtendremos al realizar el cuestionario de 15 ítems a los colaboradores de una universidad privada en Chimbote - 2023. La cual será definida a través de sus 5 dimensiones: Autonomía, CA, Cooperación, RI y TD

Variable 2: Desempeño laboral

Se medirá a través de cada respuesta que obtendremos al realizar el cuestionario de 15 ítems a los colaboradores de una universidad privada en Chimbote, 2023. La precisamos operacionalmente a partir de sus cuatro dimensiones: DP, Productividad, CI y Responsabilidad.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hueso & Cascant (2018) nos indica la importancia de la población en la investigación de datos y el análisis de problemas. Se destaca que la recopilación de información precisa y representativa de la población permite

un análisis más exacto del problema en cuestión, lo que puede conducir a conclusiones más sólidas y fundamentadas.

La población estará conformada por 120 colaboradores de la una universidad privada en Chimbote, 2023.

Criterios de la selección

Inclusión: Consideraré a todos los docentes de tiempo completo y colaboradores administrativos, de las cuatro áreas de la universidad: operaciones, académicos, comercial y servicios universitarios.

Exclusión: No se toma en consideración a los docentes de tiempo parcial, por desconocer las actividades administrativas.

Muestra

Según Omair (2017) sustenta la importancia de seleccionar un tamaño de muestra adecuado en una investigación. Esto permitirá obtener resultados más precisos, detectar diferencias o asociaciones relevantes en la población de estudio y lograr los objetivos principales de la investigación. Este enfoque resalta la importancia de la representatividad y la robustez estadística en la investigación, enfatizando que contar con una muestra más grande puede ser beneficioso para obtener resultados más confiables y aplicables en diversos escenarios.

La muestra que utilizaremos se denomina población muestral o muestra censal. Esto se debe a que la cantidad de colaboradores seleccionados para la muestra será igual a la cantidad de personas en nuestra población total. Específicamente, la muestra estará compuesta por 120 colaboradores de una universidad privada de Chimbote.

Muestreo

Hueso & Cascant (2019) plantea que en la investigación se selecciona una cantidad fija de individuos para conformar la muestra y obtener datos de cada variable de estudio. Esto se utiliza en investigaciones con enfoque cuantitativo con el objetivo de obtener una imagen más clara y representativa

de la población de origen. La muestra ayuda a proporcionar información significativa y a hacer inferencias sobre la población en general.

En la actual indagación no se utilizará el muestreo, puesto que nuestra población no es grande y por ello, será exactamente la cantidad total de colaboradores y docentes tiempo completo.

Unidad de análisis

Se tomará en cuenta a todos los colaboradores que trabajan en una universidad privada de Chimbote, a todos dichos trabajadores se les tomará la encuesta que se comprendió válida para aplicar en esta investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según (Hernández, et al 2017) destaca que la planificación meticulosa de la recopilación de información en una investigación es esencial para garantizar la validez, confiabilidad y éxito general del estudio. Un plan detallado que aborde cada etapa y paso necesario proporciona una estructura sólida para obtener los datos requeridos y minimizar errores o sesgos. La atención cuidadosa a los objetivos, el muestreo, los métodos de recopilación de datos, los recursos y la ética asegura que los resultados obtenidos sean sólidos y útiles para responder las preguntas de investigación planteadas.

Técnica

En la actual publicación, se ha determinado que la técnica de la encuesta es adecuada para conseguir la pesquisa relevante que se analizará en la indagación actual.

Según Hueso & Cascant (2018) menciona que la encuesta se destaca como una herramienta valiosa en la recopilación de datos para una investigación. A través de preguntas cuidadosamente diseñadas, se obtienen concepciones relevantes y significativas de la población, lo que contribuye a comprender mejor la problemática en estudio. Las encuestas permiten alcanzar a un número más amplio de participantes y capturar una variedad de perspectivas, lo que enriquece el estudio y la interpretación de los datos

compilados. Sin embargo, es fundamental garantizar la calidad de las preguntas y el diseño de la encuesta para obtener resultados confiables y relevantes.

Instrumento

Luego de decidir sobre nuestra metodología, se consideró apropiado utilizar el cuestionario como herramienta de investigación. Este instrumento se aplicará durante una visita a una universidad privada de Chimbote con la meta de compilar una indagación sobre el contexto de la organización. En teoría, esto nos permitirá desarrollar estrategias y planificar acciones basadas en los datos obtenidos.

Cuestionario: Un cuestionario con preguntas estandarizadas es una herramienta efectiva para recopilar datos en una investigación. La estandarización y uniformidad en el proceso de compilación de información garantizan la consistencia y comparabilidad de la información obtenida, lo que facilita el estudio y la paráfrasis de los efectos. Además, contribuyen a la fiabilidad y validez de los datos compilados. (Bernal, 2010).

Validez

La reflexión de expertos se maneja para evaluar y validar la calidad y confiabilidad de un proyecto de investigación. La participación de expertos permite descartar aspectos irrelevantes, incluir los más relevantes y corregir cualquier aspecto necesario. Su amplia trayectoria y experiencia en el tema garantiza una visión fundamentada y precisa, contribuyendo así a la solidez y validez de la investigación. (Garrote, 2018).

En esta publicación, se transportó la ratificación de los materiales de la indagación sobre la opinión y conformidad de tres asesores de experiencia de la institución académica actual, quienes cuentan con títulos de Maestría y Doctorado.

Tabla 1

Clima organizacional

Juicio de expertos

Jueces	Grado académico	Viabilidad
González Rueda, Nestor Daniel	Doctor	Aplicable
Pulido Joo, Luis Alexander	Magister	Aplicable
Cardoza Sernaqué, Manuel	Magister	Aplicable

Nota. Fabricación propia

Tabla 2

Desempeño Laboral

Juicio de expertos

Jueces	Grado académico	Viabilidad
González Rueda, Nestor Daniel	Doctor	Aplicable
Pulido Joo, Luis Alexander	Magister	Aplicable
Cardoza Sernaqué, Manuel	Magister	Aplicable

Nota. Fabricación propia

Confiabilidad

La fiabilidad nos describe a la persistencia y fijeza de los resultados obtenidos al aplicar un instrumento de medición en una investigación. Evaluar la fiabilidad es esencial para determinar qué tan exactos y consistentes pueden ser los resultados. Una mayor fiabilidad indica resultados más estables y exactos, lo que aumenta la confianza en la validez de los datos recopilados. (Garrote, 2019).

En el presente estudio para lograr evidenciar en nuestros instrumentos se utilizará el alfa de Cronbach.

Fórmula del Alpha de Cronbach:

K	:	El número de ítems
$\sum Si^2$:	Sumatoria de varianzas de los ítems
S_T^2	:	Varianza de la suma de los ítems
α	:	Coefficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 3

Confiabilidad

Rango	Confiabilidad
<0.53	Nulo
0.54 – 0.59	Bajo
0.60 -0.65	Confiable
0.66 -0.71	Muy confiable
0.72 -0.99	Excelente
1>	Perfecto

Nota. Cronbach (1951)

Tabla 4

Cuestionario de Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Cantidad de preguntas
0,84	15

Nota. Fabricación propia en programa SPSS VS27

Tabla 5

Cuestionario de Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Cantidad de preguntas
0,85	15

Nota. Fabricación propia en programa SPSS VS27

3.5. Procedimientos

Se coordinará con la universidad privada de Chimbote el sumario de compilación de información, que consistirá en aplicar de una encuesta para cuantificar las variables de estudio. Se proporcionará a la universidad toda la documentación necesaria para obtener la autorización correspondiente y llevar a cabo la investigación sin contratiempos.

En esta investigación, se utilizó un cuestionario que se empleará a 120 colaboradores de una universidad privada de Chimbote. Cuando ya tengamos recopilada toda la pesquisa de los investigados, se procederá a cuadrar los datos en Excel 2.0.

Posteriormente, se trasladaron todos los datos recopilados al software SPSS V 27.0. Se realizará la sumatoria de cada variable, dimensión e indicador de la publicación con el objetivo de computar el coeficiente de Spearman. Este análisis permitirá demostrar las hipótesis planteadas en la investigación, las cuales se interpretarán mediante tablonos e imágenes.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizará un examen de las fichas utilizando técnicas del esquema descriptiva e inferencial. Este análisis permitirá obtener información detallada y resumida sobre los datos recopilados. Además, se realizará un comentario de los resultados emanados a partir de esta observación, explicando su significado y relevancia en correspondencia con los objetivos de la indagación.

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

Tiene como objetivo principal ayudar al investigador a resumir los resultados obtenidos mediante el uso de tablas, cuadros o gráficas. De acuerdo con Amrhein, et. al. (2020), es importante seleccionar diversos resultados que puedan representarse gráficamente sin alterar los valores estadísticos ni influir en los datos.

Para el proceso de las fichas, se utilizarán la aplicación especializada como SPSS en su versión 27.0 y Excel 2.0. Estas herramientas nos permitirán tabular los datos obtenidos a partir de la realización y ejecución del cuestionario, lo cual facilitará la creación de tablonos de frecuencias, esquema y su comentario.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Se enfoca en realizar inferencias acerca de las posibilidades basándose en las conclusiones obtenidas de una muestra y aplicándolas a la población en general. Según Kuhberger et al. (2018), esto implica examinar la información que adquiere "p". Para lograr esto, se gestiona una evaluación de significancia estadística. Es importante destacar que estos valores son relacionados con la extensión de la muestra.

En esta publicación en cuestión, se contrastó las hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Esto permitirá obtener la analogía de las variables analizadas, así como estudiar cada dimensión por separado. Estos análisis proporcionarán conclusiones más precisas y auténticas para abordar el problema planteado inicialmente.

3.7. Aspectos éticos

La actual indagación seguirá los parámetros determinados por la regulada de la institución académica en la que se lleva a cabo. Además, se aplicarán las normas APA de la 7ma edición en la ejecución del proyecto, asegurando el acatamiento por los derechos de literato de todos los literatos mencionados en el trabajo.

Asimismo, los cuestionarios se aplicarán de manera anónima para asegurar la privacidad de la pesquisa coleccionada. Estas medidas se llevarán a cabo

con la aprobación de una universidad Privada de Chimbote, lo que demuestra el nivel de ética profesional del investigador a cargo del proyecto.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Narra y examina el grupo de datos obteniendo puntuaciones de cada variable de la investigación mediante herramientas de aplicación. (Hernández et al., 2018). Por lo cual y aplicando los instrumentos a la muestra de 120 colaboradores y docentes, se brindan las subsiguientes respuestas:

Tabla 6

Niveles de Clima organizacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	31,7%
Medio	36	30,0%
Alto	46	38,3%
Total	120	100

Nota. Adecuado del Software SPSS V27

En el tablón 6 exhibe que el 38,3% de colaboradores con una periodicidad de 46 de la muestra lograron un nivel superior de la autonomía, CA, cooperación, RI y TD en diferencia con el 31,7 % de una periodicidad de 38 colaboradores exponen un nivel inferior sobre en el clima de la organización y el 30% de una periodicidad de 36 colaboradores exhiben un nivel medio en relación con el CO. Con lo que se interpreta que el CO en la universidad está siendo percibido como bueno.

Tabla 7*Niveles de Autonomía*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	35,8%
Medio	26	21,7%
Alto	51	42,5%
Total	120	100

Nota. Adecuado del Software SPSS V27

En el tablón 7 exhibe que el 42,5% de empleados con la periodicidad de 51 de toda la muestra lograron un horizonte penetrante de autonomía para planificar y organizar el trabajo en discrepancia con el 35,8 % de una periodicidad de 43 empleados muestran un horizonte inferior sobre la autonomía para ejecutar y controlar el trabajo y el 21,7% de una frecuencia de 26 empleados exhiben un horizonte medio en relación con este indicador. Con lo que se interpreta que los colaboradores no están siendo autónomos a la hora de organizar y ejecutar el trabajo que les corresponde.

Tabla 8*Niveles de Comunicación Asertiva*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	31,7%
Medio	30	25,0%
Alto	52	43,3%
Total	120	100

Nota. Adecuado del Software SPSS V27

En el tablón 8 presenta que el 43,3% de participantes con una periodicidad de 52 de todo el ejemplar lograron un horizonte superior en comunicación asertiva (C.A), por lo cual, cuentan con destrezas comunicativas, en discrepancia con el 31,7% de una periodicidad de 38 empleados exponen un horizonte inferior sobre

este indicador y el 25,0% de una periodicidad de 30 empleados exhiben un horizonte intermedio con relación a la C.A. dentro de la empresa. Con lo que se interpreta que los empleados están teniendo buenas destrezas comunicativas y comunicación pertinente.

Tabla 9

Niveles de Cooperación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	31,7%
Medio	33	27,5%
Alto	49	40,8%
Total	120	100

Nota. Adecuado del Software SPSS V27

En el tablón 9 muestra que el 40,8% de empleados con una periodicidad de 49 de toda la muestra consiguieron un horizonte penetrante en trabajo en equipo, por otro lado, con el 31,7% de una periodicidad de 38 trabajadores exponen un horizonte inferior sobre este indicador y el 27,5% de una frecuencia de 33 empleados exhiben un nivel medio con relación a trabajar en equipo y apoyarse entre compañeros. Con lo que se interpreta que los trabajadores se están ayudando mutuamente y trabajando en conjunto.

Tabla 10

Niveles de Relaciones Interpersonales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	32,5%
Medio	32	26,7%
Alto	49	40,8%
Total	120	100

Nota. Adecuado del Software SPSS V27

En un tablón 10 exhibe que el 40,8% de empleados con una periodicidad de 49 de toda la muestra consiguieron un horizonte penetrante en RI, por otro lado, con el 32,5% de una periodicidad de 39 trabajadores exponen un horizonte inferior sobre manejo de asertividad y empatía y el 26,7% de una periodicidad de 32 empleados exhiben un horizonte intermedio con proporción a empatía adecuada. Con lo que se interpreta que los trabajadores están teniendo un buen manejo de asertividad y empatía idónea.

Tabla 11

Niveles de Toma de decisiones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	30,8%
Medio	39	32,5%
Alto	44	36,7%
Total	120	100

Nota. Adecuado del Software SPSS V27

En el tablón 11 exhibe que el 36,7% de empleados con una periodicidad de 44 de toda la muestra consiguieron un horizonte elevado en toma de decisiones, por otro lado, con el 30,8% de una periodicidad de 37 empleados muestran un horizonte inferior sobre este indicador y el 32,5% de una periodicidad de 39 trabajadores exhiben un horizonte intermedio con proporción a decisiones oportunas y equitativas. Con lo que se descifra que los empleados están tomando decisiones fundadas en las normas legales y sus fallos están siendo oportunos e imparciales.

Tabla 12*Niveles de Desempeño Laboral*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	26.7%
Medio	39	32,5%
Alto	49	40.8%
Total	120	100

Nota. Adecuado del Software SPSS V27

En el tablón 12 exhibe al 40.8% con una periodicidad de 49 empleados poseen un horizonte superior en D.L, indica que hay responsabilidad, DP, CI y producción, de igual manera, el 26.7% de una periodicidad de 32 empleados muestran un horizonte inferior en su desempeño dentro de la institución, además el 32.5% de una frecuencia de 39 empleados tienen un nivel medio en su desempeño. Como desenlace, se logra mostrar que la más grande cuantía de trabajadores es más fructífera, manifiestan compromiso con la empresa, responsabilidad y logran un adecuado DP.

Tabla 13*Niveles de responsabilidad*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	56	46,7%
Medio	30	25%
Alto	34	28,3%
Total	120	100

Nota. Adecuado del Software SPSS V27

En el tablón 13 se exhibe al 28,3% de una periodicidad de 34 empleados que tienen un horizonte superior en la dimensión responsabilidad, como trabajo de acorde al MOF y obediencia de las labores encargadas dentro de su ocupación, mientras que el 46,7% de una periodicidad de 56 empleados tienen un horizonte

inferior en este elemento, ya que no están realizando sus actividades con responsabilidad. Mientras que, el 25% de una periodicidad de 30 empleados consiguieron un horizonte intermedio en los artículos de responsabilidad.

Tabla 14

Niveles de Desempeño en el puesto

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	45	37,5
Medio	42	35
Alto	33	27,5
Total	120	100

Nota. Adecuado del Software SPSS V27

En el tablón 14 exhibe al 27.5% con la periodicidad de 33 empleados poseen un horizonte superior con relación a los niveles de D. de la posición, tales como mostrando beneficio por conseguir las metas establecidas en los tiempos indicados y atrevimiento para alcanzar las metas con eficiencia y eficacia , por lo que, el 37,5% de una periodicidad de 45 empleados exponen un horizonte inferior queriendo indicar hallan descontentos con el desempeño de su puesto, así mismo el 35% con una frecuencia de 42 colaboradores exhiben un nivel medio con relación a los indicativos del desempeño. Se puede indicar que la mayoría de los colaboradores no refieren con la pesquisa mínima y pertinente para fundar la TD, además que no tienen buenas destrezas comunicativas y coordinación permanente.

Tabla 15

Niveles de compromiso Institucional (CI)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	40,8
Medio	46	38,3
Alto	25	20,8
Total	120	100

Nota. Adecuado del Software SPSS V27

En el tablón 15 exhibe al 20,8% con una periodicidad de 25 empleados poseen un horizonte superior con proporción a los niveles de CI, tales con la identificación con la empresa y entusiasmo con la realización de actividades, un tanto que el 40,8% de una periodicidad de 49 empleados exponen un horizonte inferior, por lo que podemos mostrar que se hallan descontentos con el CI, en la misma línea, el 38,3% con una periodicidad de 46 colaboradores exhiben un horizonte medio con proporción a las guías del compromiso institucional. Se puede indicar que la mayoría de los empleados no cuentan la identificación con la institución y entusiasmo en las actividades.

Tabla 16

Niveles de productividad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	31,7
Medio	41	34,2
Alto	41	34,2
Total	120	100

Nota. Adecuado del Software SPSS V27

En el tablón 16 exhibe al 34,2% con una periodicidad de 41 empleados poseen un horizonte superior con proporción a los niveles de productividad, tal cual como con la eficiencia, eficacia y cumplimiento, mientras que el 31.7% de una frecuencia de 38 empleados muestran un horizonte inferior, por lo que se hallan descontentos con su productividad, en la misma línea el 34,2% con una periodicidad de 41 empleados exhiben un horizonte intermedio con proporción a las guías de productividad. Cabe mencionar que la gran cantidad de empleados son eficientes, eficaces y efectúan con sus actividades.

Prueba de normalidad

Este procedimiento explica que las pruebas de normalidad es manejar una muestra de información recopilada para determinar qué pruebas se pueden aplicar (Flores,2021). En esta investigación se manejó la evaluación de normalidad a mediante el coeficiente Kolmogórov-Smirnov, porque la muestra escala los 50 docentes y colaboradores.

El examen se expone con el horizonte de significancia, por lo que esta publicación se reflexiona con nivel al 0.01, con el esbozo de **Hi**: los datos no se determinan regularmente y **Ho**: los datos se determinan regularmente.

Tabla 17

Normalidad de datos

	Estadístico	GI	Sig
Clima Organizacional	0,301	120.0	,000
Desempeño Laboral	0,277	120.0	,000

Nota. Adecuado del Software SPSS V27

Criterios de decisión:

Si $0.05 > p$, se admite la H_0 y se impugna la H_1 .

Si $0.05 \leq p$, se impugna la H_0 y se admite la H_1 .

Se detalla en el tablón 17 el horizonte de significancia entre uno y otra categoría es inferior o semejante a 0.05 y en analogía con los juicios trazados, se insta a admitir a H_1 , mostrando que las reseñas no se determinan regularmente, por lo que este estudio se determina como no paramétrica.

Estadística inferencial

Dado que los datos se evalúan como anormales según el examen de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se manejará el método de Spearman utilizado en los saberes no paramétricos.

Contraste de hipótesis general:

Hi: Existe relación entre el CO y el DL en colaboradores de una Universidad Privada-Chimbote, 2023.

Ho: No existe relación entre el CO y el DL en colaboradores de una Universidad Privada-Chimbote, 2023.

Tabla 18

Relación entre el Clima Organizacional y la Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral
	Corre. De Spearman	,769
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	120.0

Nota. Adecuado del Software SPSS V27

Si $0.05 > p$, se admite la H_0 y se impugna la H_1 .

Si $0.05 \leq p$, se impugna la H_0 y se admite la H_1 .

El tablón 18 define que la relevancia bilateral (p) alcanzó un efecto de 0,01, que es inferior o semejante al valor (0,05), es por ello que se admite la hipótesis general y se impugna la hipótesis nula. Puesto que se aceptó la hipótesis principal, se halló que existe analogía entre el clima organizacional y el D.L, con una correlación de 0,769. Es por ello que, hay una correlación positiva alta, por lo cual, si hay un buen clima organizacional habrá colaboradores con muy bien desarrollo y desempeño.

Contraste de Hipótesis Específica 1

Hi: Existe relación entre la autonomía – DL en los colaboradores de una universidad privada en Chimbote.

Ho: No existe relación entre la autonomía – DL en los colaboradores de una universidad privada en Chimbote.

Tabla 19*Relación entre la autonomía – Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Corre. De Spearman	,574
	Sig. (bilateral)	,001
	N	120

*Nota. Adecuado del Software SPSS V27***Criterios de decisión:**

Si $0.05 > p$, se admite la H_0 y se impugna la H_1 .

Si $0.05 \leq p$, se impugna la H_0 y se admite la H_1 .

El tablón 19 indica que la relevancia bilateral (p) logró un efecto de 0,01, que es inferior o semejante al valor (0,05), por lo que se admite la hipótesis específica y se impugna la hipótesis nula. Debido que se admitió la hipótesis específica, se halló que coexiste analogía entre la autonomía y el DL, con una correlación de 0,574. Dado que hay correlación positiva moderada, por lo cual mientras los colaboradores puedan ser autónomos a la hora de realizar sus funciones, lograrán un buen desempeño.

Contraste de Hipótesis Específica 2

Hi: Existe relación entre la CA – DL en los colaboradores de una universidad privada en Chimbote.

Ho: No existe relación entre la *Comunicación asertiva – Desempeño en el puesto* en el puesto en los colaboradores de una universidad privada en Chimbote.

Tabla 20*Relación entre la Comunicación asertiva – Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Corre. De Spearman	,650
	Sig. (bilateral)	,001
	N	120

Nota. Adaptado del Software SPSS V27**Criterios de decisión:**

Si $0.05 > p$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Si $0.05 \leq p$, se impugna la H_0 y se admite la H_1

En el tablón 20 exhibe que la relevancia bilateral (p) alcanzó un efecto de ,001 que es inferior o semejante al valor (0,05), dado que se admite la hipótesis específica y se impugna la hipótesis nula. Por lo que se admitió la segunda hipótesis específica, se halló que coexiste analogía entre la Comunicación asertiva y D.L, con una correlación de 0,650. Es por ello que, se admite que hay correlación positiva alta ya que mientras los miembros de la organización se comuniquen de manera adecuada y efectiva podrán realizar con éxito sus funciones y con ello tendrán un buen desempeño laboral.

Contraste de Hipótesis Específica 3

H_1 : Existe relación entre el Cooperación – DL en los colaboradores de una universidad privada en Chimbote.

H_0 : No existe relación el Cooperación – DL en los colaboradores de una universidad privada en Chimbote.

Tabla 21*Relación entre la Cooperación – Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Corre. De Spearman	,642
	Sig. (bilateral)	,001
	N	120

Nota. Adaptado del Software SPSS V27

Si $0.05 > p$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Si $0.05 \leq p$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

El tablón 21 exhibe que la relevancia bilateral (p) consiguió un efecto de ,001, que es inferior o semejante al valor (0,05), es por ello qué, se admite la hipótesis específica y se impugna la hipótesis nula. Por lo que se admitió la segunda hipótesis específica, se halló que coexiste analogía entre el clima laboral y compromiso institucional, con una correlación de 0,642. Por lo indicado se exhibe que hay correlación efectiva alta, por lo que si los colaboradores trabajan en equipo lograrán sus objetivos institucionales y tendrán un buen desempeño laboral.

Contraste de Hipótesis Específica 4

Hi: Existe relación entre las RI- DL en los colaboradores de una universidad privada en Chimbote.

Ho: No existe relación entre las RI - DL en los colaboradores de una universidad privada en Chimbote.

Tabla 22*Relación entre las relaciones interpersonales- Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Corre. De Spearman	,606
	Sig. (bilateral)	,001
	N	120

Nota. Adaptado del Software SPSS V27

Si $0.05 > p$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Si $0.05 \leq p$, se impugna la H_0 y se admite la H_1

El tablón 22 exhibe que la relevancia bilateral (p) logró un efecto de ,001, que es inferior o semejante al valor (0,05), es por ello que se admite la hipótesis específica y se impugna la hipótesis nula. Por lo que se admitió la segunda hipótesis específica, se halló que coexiste analogía entre las relaciones interpersonales y la DL, con una correlación de 0,606. Por lo indicado se expresa que existe correlación positiva moderada, mientras que los colaboradores participen de las actividades y se relacionen entre sí, habrá empleados con actitud positiva y alcanzarán un buen desempeño.

Contraste de Hipótesis Específica 5

Hi: Existe relación entre la TD - DL en los colaboradores de una universidad privada en Chimbote.

Ho: No existe relación entre la TD - DL en los colaboradores de una universidad privada en Chimbote.

Tabla 23*Relación entre la Toma de decisiones - Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Corre. De Spearman	,598
	Sig. (bilateral)	,001
	N	120

Nota. Adaptado del Software SPSS V27

Si $0.05 > p$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Si $0.05 \leq p$, se impugna la H_0 y se admite la H_1

El tablón 22 exhibe que la relevancia bilateral (p) logró un efecto de ,001, que es inferior o semejante al valor (0,05), es por ello que se admite la hipótesis específica y se impugna la hipótesis nula. Por lo que se admitió la segunda hipótesis específica, se halló que coexiste analogía entre la toma de decisiones y el DL, con una correlación de 0,598 por lo que se tiene una correlación positiva moderada. Por lo que los empleados puedan brindar alternativas de solución ante algún problema alcanzarán el cumplimiento de sus funciones con éxito y su desempeño será óptimo.

V. DISCUSIÓN

Basándome en el análisis, el resultado primordial fue la analogía entre el Clima Organizacional. El Coeficiente Rho de Spearman se utilizó para las dos variables con correlación igual a 0,675. Por lo que se justifica la presencia de la correlación efectiva superior, también se evidencia el valor relevante es 0,01. En consecuencia, también se confirma en estudios donde los datos se obtienen a través de encuestas que examinan variables dentro del estudio, y las preguntas reflejadas en las herramientas de medición son analizadas cuidadosamente por expertos de la industria. Investigación. Evaluación de confiabilidad alfa de Cronbach, el coeficiente de la variable C.O es 0.84, y el coeficiente de la variable desempeño laboral es 0.85; por lo tanto, la herramienta utilizada es muy confiable. El desenlace determina que existe un nivel de significancia bajo de 0.05, lo que indica que el clima organizacional percibido en la unidad de capacitación afecta el desempeño real de los empleados y por lo consiguiente coexiste una clara relación entre ambas variables.

El García (2018) indicó que el C.O es el sentir de los miembros, relaciones laborales, organización física y aspectos estructurales que afectan la relación, es decir. procedimientos y respuestas conductuales de los empleados que afectan la productividad de su trabajo. La importancia de encontrar un buen ambiente laboral influye notablemente en el desempeño laboral, la satisfacción y la productividad, porque si un colaborador se siente bien en su ambiente laboral, podrá tener un mejor rendimiento y por lo tanto lograrán las metas organizacionales. Álvarez (1995).

En concreto, cuando hablamos de la variable del C.O. se logra identificar que la relación entre los empleados es buena en donde se aprecia que cuando los colaboradores experimentan buenas relaciones interpersonales, su productividad se verá reflejada.

Con respecto al indicador de autonomía, Vielma et al. (2019) indicó en su estudio que la autonomía tiene relación significativa en el CO ya que la autonomía fomentará la expansión de roles y, por tanto, el comportamiento proactivo; Esta relación puede estar relacionada con variables como la

autoeficacia además que influye en el desempeño laboral. Por otro lado, la autonomía es un componente motivacional que ayuda a potenciar el desarrollo de los colaboradores.

En esta misma línea, Friedman (1999), explicó acerca de la autonomía en docentes universitarios,

Sin autonomía: Los profesores no pueden tomar la iniciativa y no tienen derecho a cambiar las técnicas de instrucción, los planes de estudio o cualquier otro elemento de la vida escolar.

Escasa autonomía. Los maestros tienen poca discreción dentro de los horarios, reglas y regulaciones existentes establecidos por los administradores escolares.

Autonomía moderada. A los educadores se les permite e incluso se les anima a proponer nuevas ideas y proyectos, pero deben pasar por un riguroso proceso de obtención de permisos antes de implementarlos.

Alta autonomía. Los profesores son libres de desarrollar e implementar nuevos planes de estudio y métodos de acuerdo con principios y estándares generalmente aceptados.

Completa autonomía. Los profesores tienen total libertad para proponer e implementar nuevas ideas, programas o métodos de acuerdo con principios éticos y legales generalmente aceptados.

Basándonos en las últimas indagaciones, podemos decir que “la comunicación segura no es un método de aprendizaje, sino una habilidad” (Cortez, 2018). Al analizar las respuestas de los profesores que participaron en la encuesta, la preparación para la mejora de las cualificaciones es buena, los participantes están dispuestos a cambiar y quieren recibir la educación y la formación necesarias para poder resolver los conflictos de la vida laboral cotidiana.

La comunicación persuasiva puede mejorar las relaciones profesionales; cuando se transfiere un mensaje entre un remitente y un destinatario, también se incluye la ubicación de esa persona.

Una persona expresa sus sentimientos expresando su opinión sobre un tema. Se destaca: "La comunicación mejora la perforación y mejora el camino hacia el éxito". (Martínez et. al. 2021). En esta misma línea Townend (2007) da a conocer las características de una comunicación asertiva tales como escuchar significa que el interlocutor debe escuchar a los demás para que se vuelvan armoniosos. La capacidad de generar o cambiar nuevas ideas sobre el tema en discusión y con ello, al comunicarse adecuadamente, los colaboradores podrán entender mejor sus funciones y obtendrán un mejor desempeño.

Hoy en día, la comunicación segura abre muchas áreas o canales en la vida. Y existen diferentes formas de mejorar las relaciones organizacionales para mejorar el clima. En cualquier institución o empresa, la interacción entre trabajadores depende de la cultura organizacional y la experiencia de relaciones.

La asertividad es una habilidad social que debe expresarse abiertamente, dirigir pensamientos, deseos y sentimientos sobre algo por el bien de algo y que guíe diversas relaciones de comunicación hacia áreas comunes de conversación. Es de gran importancia la confianza en el trabajo en equipo en cualquier organización es por ello lo importante que es utilizar estrategias para generar consenso.

Goncalvez (2001) en su estudio indica que cuando la cooperación o trabajo en equipo es buena, una organización puede ser eficaz. Ninguna organización, ya sea corporativa o no corporativa, puede sobrevivir sin trabajo en equipo. El trabajo en equipo es un concepto que incluye armonía, unidad y cambio en una organización. Es por ello que eficiencia es sinónimo de competitividad y consecución de objetivos. Se basa en la necesidad de mejora continua y cambio en la estructura organizacional para lograr la misión y visión planteadas el de guiar el comportamiento humano para lograr la más alta calidad y productividad. "Un equipo es un grupo de personas que deben trabajar juntas. Este término nos permite no preocuparnos de que nos malinterpreten. Se puede

decir que todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipos. La palabra equipo significa el uso de habilidades colectivas. que todos puedan trabajar juntos con los demás.

En esta misma línea, Manrique (2016), en su publicación afirma que además de existir relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, así también todas las dimensiones consideradas del clima institucional como la comunicación, la motivación, la confianza, la participación (que es la cooperación o trabajo engrupo) se relaciona significativamente con el desempeño laboral, puesto que, un buen desempeño laboral es el factor más importante que cuenta una organización.

Ramírez et. al (2022) en su investigación concluyó que la calidad de la educación tiene una relación directa e importante con las relaciones interpersonales, y las relaciones interpersonales son un factor importante para mejorar el aprendizaje, porque las universidades crean espacios interactivos, y la calidad de la educación es un proceso continuo y permanente es por ello que es necesario desarrollarlo. Las relaciones y la prestación de servicios educativos de calidad se limitan a las relaciones personales, porque los docentes ayudarán a que los docentes puedan aumentar las interacciones además de mejorar su dimensión personal y su desempeño docente. Con la ayuda de la gestión del talento y la inteligencia emocional se logra fortalecer las relaciones interpersonales y así mejorar la calidad de la educación. (Rodríguez, 2001)

Ameri et al. (2020) en referencia al C.O. se ha demostrado que el liderazgo y las interacciones interpersonales están significativamente relacionados con el desempeño laboral. Debido a que las habilidades sociales como la empatía, la solidaridad y la comunicación ayudan a fortalecer las relaciones interpersonales y así mejorar el desempeño laboral. Puesto que, si un trabajador se relaciona de forma adecuada, podrá intercambiar ideas y ser mucho más eficaz. El desempeño laboral es importante porque: Mejorar el desempeño significa crear retroalimentación adecuada; seguir las reglas salariales y permitir la identificación de personas que merecen un aumento; evaluación, incluida la selección, promoción, traslado y despido del puesto;

educación y Desarrollo, es decir formación de empleados para un trabajo eficaz; planificación y mejora de la carrera, incluida la toma de decisiones sobre el progreso de competencias relacionadas con la carrera; el impacto estadístico es el impacto positivo y negativo de los recursos humanos; errores en la planificación del trabajo y comprensión de las acciones realizadas; un entorno externo desafiante que permite a los empleados lidiar con problemas personales o familiares (Paz, 2019).

Díaz (2021) las decisiones convierten en quienes las toman en una figura importante, pero también la responsabiliza del desarrollo de la organización y del logro del desempeño y satisfacción de las necesidades de los colaboradores, los objetivos organizaciones dependen siempre de la toma de decisiones efectivas. En el indicador de toma de decisiones se sigue el proceso de identificar el problema o procedimiento y su causa, obtener el diagnóstico, además de analizar posibles alternativas, en donde el resultado de esta es una solución y de ser efectiva alude a que el colaborador cuenta con un buen desempeño laboral (Solano, 2003).

Por otro lado, según Raja et al. (2019) desempeña un papel importante en el desarrollo del compromiso organizacional que los empleados que creen que el ambiente de trabajo facilita su labor. Realizar adecuadamente las actividades laborales y reconocer que son valoradas como empleados valiosos de la organización serán facilitadores de este proceso. Los colaboradores experimentan un alto nivel de compromiso al realizar tareas. Es importante cuidar el clima laboral ya que diversos autores indican que puede influir en los estados de ánimo de cada colaborador, es decir cuando una empresa está caracterizada por tener un entorno laboral adecuado, ayudará a fomentar la participación de todos sus trabajadores. (Bakker & Oerlemans, 2019).

Cuando discutimos de la responsabilidad en el trabajo, entendemos que La responsabilidad une nuestras relaciones con los demás porque no somos seres aislados, sino seres conectados en el centro de un conjunto complejo de relaciones. Estas relaciones implican obligaciones morales que se asumen, ignoran, delegan, olvidan, priorizan o ignoran. (Borgeaud, 2020). Es importante

que todos los colaboradores puedan tener en claro cada una de las responsabilidades que tienen dentro de la organización, y de esta manera desarrollar sus funciones con eficiencia.

En la misma línea Bautista (2020) nos explica el modelo de Campbell que tiene como objetivo capturar de manera integral los componentes claves de la medición del desempeño para ayudar a desarrollar estrategias diseñadas para lograr los objetivos es decir, en el desempeño empresarial se considera sistemas integrales diseñados para incrementar la efectividad y el éxito de la organización, porque son procedimientos que crean valor para la empresa en sus dimensiones: El desempeño de tareas es la realización de tareas basadas en el conocimiento que aporta a la organización. Organizaciones directas o indirectas; Los comportamientos contraproducentes, como las acciones voluntarias intencionales que benefician a los empleados, el desempeño situacional espontáneo y el comportamiento personal que excede las expectativas laborales, son importantes para lograr los resultados deseados en una organización.

En la dimensión de DP nos sustentamos con Brito et al. (2020) en su artículo que concluyó que los gerentes deben proporcionar los recursos necesarios para crear y desarrollar un clima organizacional adecuado, desarrollar planes de seguimiento con los empleados e implementar canales de comunicación porque al ser una comunicación efectiva aumenta la motivación y el desempeño óptimo entre los colaboradores. (Ayoví, 2019)

El compromiso de los empleados por su organización crecerá, es por ello que las empresas deben considerar brindar oportunidades laborales de crecimiento. En este sentido, la atracción de empleados se ve incrementada por el compromiso organizacional debido a la imagen positiva de la empresa, la selección de empleados en la empresa y la provisión de condiciones laborales adecuadas para ellos. (Puma, 2020)

Es importante destacar que la productividad y desempeño real del talento de la empresa es el comportamiento relacionado con objetivos que se centra en las habilidades. En qué medida cada empleado contribuye a la empresa; además de la educación. Los empleados tendrán compromiso

organizacional siempre y cuando son guiados por sus líderes para lograr resultados efectivos. (Diaz, 2021)

El número de participantes en este estudio fue limitado porque el tiempo fue otro factor debido a la necesidad de realizar llamadas telefónicas para completar encuestas y retrasos en la presentación de solicitudes por motivos profesionales. La falta de experiencia en la parte estadística hizo necesario contratar expertos para realizar todos los análisis y desarrollar las conclusiones en SPSS V27.

VI. CONCLUSIONES

1. Según lo aludido en el objetivo general, se finiquitó que coexiste una alta analogía entre el clima organizacional y el D.L entre los colaboradores de la universidad. Por lo cual, se demuestra que siempre y cuando exista un excelente clima laboral, los miembros de la empresa poseerán un buen desempeño dentro de la empresa.
2. Referente al primer objetivo específico, coexiste correlación efectiva moderada entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad. Esto se refiere a que mientras los colaboradores tengan la capacidad de brindar sus ideas, expresarse con libertad podrán tener un buen desempeño laboral.
3. En cuanto al segundo objetivo específico coexiste proporción efectiva alta entre la dimensión comunicación asertiva y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad. Esto se refiere mientras haya una actitud positiva, en donde la comunicación que se transmita en la empresa sea con calma y respeto, habrá un buen rendimiento en el desempeño laboral.
4. Haciendo mención del tercer objetivo coexiste proporción superior entre la dimensión cooperación y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad. Indican que mientras los colaboradores trabajan en equipo, facilitará el cumplimiento de los objetivos, estarán más motivados y obtendrán un buen desempeño laboral.
5. Haciendo mención del cuarto objetivo coexiste proporción moderada entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad. Se refiere que mientras los colaboradores participen de las actividades de integración, interactúen y trabajen en equipo logran que su desempeño cumpla con los objetivos.

6. En cuanto al quinto objetivo coexiste correlación positiva moderada entre la dimensión de la toma de decisiones y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad. Indica que mientras los colaboradores puedan brindar alternativas de solución ante algún problema, tomen decisiones, sentirán empoderamiento logran el cumplimiento de sus funciones con eficiencia y eficacia, lo que hará que haya un excelente desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

1. Para los gerentes generales, que puedan visitar de manera semestral a cada campus, teniendo diversas actividades donde muestren compromiso e involucramiento, incluso brindando capacitaciones vivenciales para que motiven al personal de las diversas sedes.
2. Para los directores, se anima a que ellos puedan facilitar espacios en donde los colaboradores puedan presentar proyectos, ideas y que tengan un feedback por parte de ellos, en donde les brinden oportunidades de mejora y de desarrollo.
3. Al área de Gestión de Desarrollo Humano que pueda comunicar a todos los colaboradores acerca de los objetivos que tiene la empresa, y brindarles información sobre los beneficios no salariales que cuenta cada colaborador.
4. A los jefes de áreas que con su ejemplo promuevan a todos sus equipos de trabajo a cumplir sus actividades en base al trabajo en conjunto, donde la cooperación entre áreas se vea reflejado en el éxito del cumplimiento de los objetivos institucionales.
5. Al área comercial, para que la jefatura brinde espacios de integración, desarrollo de habilidades interpersonales y que se les brinde las facilidades para que puedan participar de las diferentes actividades recreativas que tiene la universidad.
6. A los coordinadores académicos para que generen espacios en donde los docentes puedan plantear sus dudas, inquietudes, consultas, reclamos y estas sean resueltas a la brevedad posible.

REFERENCIAS

- Aliaga, C.; Diaz, L.; Ibañez, M. (2016). Influencia de la cultura organizacional en la imagen corporativa de una empresa textil peruana (tesis de maestría inédita). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.
- Arvizu, IR, Barrón, AML, Moreno, EV Organizational climate and factors associated with job dissatisfaction of nursing staff. A multivariate análisis (2020) Mexican Journal of Cardiological Nursing, 28 (2)
- Arias F. (2001). Introducción a la metodología de investigación en ciencias de la administración y del comportamiento: contabilidad, economía, administración, psicología, sociología, trabajo social, educación. (Primera ed.). México: Trillas.
- Arias W., Arias G. (2016). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Rev. Ciencia & Trabajo. , 185/191.
- Aldaz Quinto, M. A. D. R., Alvarado Torres, M. W. Y., Castro Ramírez, M. N. A., & Fajardo Campaña, M. C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Agurto, J. N. R., & Arroyo, J. T. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. TecnoHumanismo, 2(3), 17-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8356012>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Banwo, A. O., Onokala, U., Momoh, B. Organizational climate–institutional environment nexus: why context matters (2022) Journal of Global Entrepreneurship Research, pp. 1-13.

- Bravo Rojas, L.M., Egusquiza Rodriguez, M.J., Ruiz Choque, M., Manrique Nugent, M.A.L. Organizational climate in the SMEs of the commerce sector in the city of Ayacucho [Article@Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho] (2023) Revista Venezolana de Gerencia, 28 (101), pp. 171-184
- Borgeaud-Garciandía, N. (2020). Cuidado y responsabilidad. Estudios avanzados, 34,41-56.
<https://www.scielo.br/j/ea/a/MP3X3QdsRsfVgQWbRJKgzxq/?lang=es#>
- Brunet L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. (Primera ed.). México.: Editorial Trillas.
- Burke, W. (1988). Desarrollo Organizacional: Punto de vista normativo. (Primera ed.). México D.F.: SITESA.
- Campbell, J. (1970). Managerial behavior performance and effectiveness.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. McGraw Interamericana. México, D.F. Recuperado de <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion3b3n-a-lateorc3ada-general-de-la-administracion3b3n-7ma-edicion3b3n-idalberto-chiavenato.pdf>.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos 5va. Edición. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Dessler, G. (1993) Organización y Administración Enfoque Situacional. México: Prentice Hall. México.
- Clavijo Tapia, F. J., & Bustamante Lozano, U. (2019). Comunicación asertiva y productiva: Casos de estudio en Manizales. NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas, 1(9), 261-285.
- Escorihuela, L. (1999). El clima organizacional de la Escuela de Aviación Militar. Tesis no publicada. Universidad de Zulia. Caracas Venezuela.
- Flores, J. (2008). El comportamiento humano en las organizaciones. Lima: Universidad del Pacífico. García M. (julio de 2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Universidad del Valle, Colombia. Cuadernos de Administración., 42(2).

- García M., Ibarra L. (2010). Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. *Revista Facultad de administración*, 12(3).
- Ghiselli, E. (1956). Dimensional problems of criteria. *Journal of Applied Psychology*, 40, 1-4.
- García-Salirrosas, E.E., Millones-Liza, D.Y. Acceptance of technology and its relationship to job performance in teleworkers [Article@Aceptación de la tecnología y su relación en el desempeño laboral en los teletrabajadores] (2023) *Revista Venezolana de Gerencia*, 28 (9), pp. 199-214.
- Goncalves, A. (2001). *Fundamentals of organizational climate*. Bogotá: Latin American Society for Quality
- Guía Metodológica para proyectos de Investigación de Grado y Posgrado adaptada a las normativas APA, ABNT y VANCOUVER. Asunción, Paraguay: UNIDA
- González, M.S., Pérez, A.M.S., González, M.F.C. Organization Climate in Dr. Mario Muñoz Monroy Polyclinic [Article@Clima organizacional en el Policlínico “Dr. Mario Muñoz Monroy”] (2022) *Revista Cubana de Salud Publica*, 48 (3), art. no. e791, .
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1).
- Hilario, J.D.S., Soto, A.V.O., Céspedes, B.D.H., Arias, Y.M.A. Organizational Climate and Quality of Care according to Professionals from a Health Center in Huánuco, Peru [Article@Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú] (2022) *Revista Cubana de Enfermería*, 38 (2), art. no. e5154
- Juárez, S. (2012). Entorno organizacional y laboral satisfacción de los empleados. *Rev. Med Inst Mex Seguro Soc.*, 50(3)
- Landy, F. y Conte, J. (2007). *Work in the 21 st Century: An introduction industrial and organizational Psychology* (2º Ed.) Malden, MA: Blackwell Publishing

- Likert (1999) Estilos gerenciales y satisfacción laboral. Editorial UMSM, Lima, Perú.
- Lin, X., Chung, S. Boundaries covering behavior and work performance (2020) Journal of the Korean Society for Computing and Information, 25(10).
- Liseth B.V.M., del Carmen G.-D.N., Pamela A.-H.B. (2023) Organizational climate and job satisfaction of nursing staff in the public health system in Peru [Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú]. Revista Venezolana de Gerencia 2-s2.0-85166660476.
- Litwin, S. & Stinger, G. (1998). Climate and institutional behavior. Mexico: Economic Culture Fund
- Manrique, F. Clima institucional y desempeño laboral en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2016 (tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo. Huánuco, Perú.
- Mazón, L. M. L. (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. Sinergia académica, 4(1), 41-70.
- Menarguez, J. (2004). Descripción del clima organizacional en equipo de atención primaria de una comunidad autónoma. Madrid-España: Fundación Index.
- New York. McGraw-Hill. Capote, H. (2014). Tesis no publicada. Universidad de Carabobo. Caracas, Venezuela. Diagnóstico organizacional en el Instituto Nacional de la Vivienda. Tesis no publicada. Universidad de Carabobo. Caracas,
- Ojeda, L. (2013). Propuesta para determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral (tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Autónoma de México. México
- Palomino, M. y otros (2016). El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores bajo la modalidad de tercerización de la empresa

- Peiró, M. (2004). Cultura y cambio organizacional en Revista de Psicología año III, N° 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Pérez, N. y Rivera, P. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013 (tesis de maestría). Universidad de la Amazonía Peruana. Iquitos, Perú.
- PROSEGUR Sucursal Ica (tesis de maestría inédita). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- RAMIREZ-VIELMA, Raúl y NAZAR, Gabriela. Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con el desempeño laboral. Rev. Psicol., Órgano. Trab. [en línea]. 2019, vol.19, n.4, págs. 791-799. ISSN 1984- 6657. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Robinson, S. L. y Bennet, R. (1995). A typology of deviant workforce scaling study. Academy of management journal, 38, 555-572 behaviors: A multi-dimensional.
- Rodríguez, A. (2001). Psicología de las organizaciones. Barcelona: UOC 75
- Solano, A. I. (2003). Toma de decisiones gerenciales. Tecnología en marcha, 16(3), 44-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4835719>
- Sosa A. (2014). El clima organizacional. Maestra en Administración de Empresa. Matanzas: Universidad Camilo Cienfuegos. Recuperado <http://www.monografias.com/trabajos75/climaorganizacional/climaorganizacional.shtml> Universidad de la Integración de las Américas (2013).
- Viñas, J. (2004). Conflictos en los centros educativos. España: GRAO
- Valle, O.S.F., Pincheira, F.J.D., Garcés, M.E.C. Job climate and job satisfaction as predictors of happiness at work in a sample of Mexican health care employees [Article@Clima y satisfacción laboral como predictores de la

felicidad en el trabajo en una muestra de funcionarios del sector salud mexicano] (2024) *Contaduría y Administración*, 69 (4), pp. 231-253.

Uddin, M.K., Azim, M.T., Islam, M.R. Effect of perceived overqualification on work performance: Influence of moderator and mediator (2023) *Asia Pacific Management Review*, 28 (3), pp. 276-286

Venezuela.Casanova, F. (2002. Formación profesional, productividad y trabajo decente Boletín N° 153 Cinterfor Montevideo. Chiavenato, I. (2004). *Administración*. 2va. Edición. Bogotá, Colombia: McGraw Hill. 73

Zhao, Y., Hsin, C.-T. The Relationship Between Organizational Commitment and Job Performance Among College Teachers: A Comprehensive Analysis (2024) *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11 (1), pp. 79-90

ANEXOS

ANEXOS 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Instrumento	
Clima Laboral	Es la percepción compartida de los trabajadores sobre su ambiente interno de trabajo, basada en el significado que otorgan a sus experiencias laborales, afecta su conducta, su desempeño, la producción organizacional y su relación emocional con la organización. Es importante para las empresas fomentar una percepción compartida positiva, ya que puede tener un impacto significativo en el éxito y la efectividad de la organización. (Pedraza Melo, 2018)	Se medirá a través de cada respuesta que obtendremos al realizar el cuestionario o encuesta de 20 ítems a los colaboradores de una universidad privada Chimbote, 2023 La cual será definida a través de sus 5 dimensiones: Comunicación asertiva, Cooperación, Relaciones interpersonales y Toma de decisiones.	Autonomía	Autonomía para planificar y organizar el trabajo	Nunca	Cuestionario (Encuesta)	
				Autonomía para ejecutar y controlar el trabajo			
			Comunicación asertiva	Habilidades comunicativas			Casi nunca
				Comunicación oportuna			
			Cooperación	Trabajo en equipo			A veces
				Apoyo mutuo			
			Relaciones interpersonales	Manejo de asertividad			Casi siempre
				Empatía adecuada			Siempre
			Toma de decisiones	Decisiones oportunas y equitativas			
				Decisiones ajustadas a las normas legales			

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Instrumento	
Desempeño Laboral	Es la importancia de la forma en que los trabajadores realizan sus actividades y cumplen sus funciones dentro de una organización. Se mencionan los incentivos como impulsores para un buen desempeño y se reconoce a los recursos humanos como un factor determinante para el éxito organizacional. También se hace referencia a la supervisión, orientación y dirección como elementos clave para apoyar y guiar a los trabajadores en sus labores, (Mamani Avendaño & Cáceres López, 2019).	Se medirá a través de cada respuesta que obtendremos al realizar el cuestionario o encuesta de 16 ítems a los colaboradores de una universidad privada Chimbote, 2023. La definimos operativamente a partir de sus cuatro dimensiones: Responsabilidad, Desempeño en el puesto, Compromiso institucional y Productividad.	Responsabilidad	Trabajo de acuerdo con el manual de organizaciones y funciones.	Nunca	Cuestionario (Encuesta)	
				Cumplimiento de las labores encomendadas dentro de su función.			
			Desempeño en el puesto	Interés por alcanzar los objetivos trazados dentro de los plazos establecidos.			Casi nunca
				Esfuerzo para lograr las metas a menor tiempo y recursos.			
			Compromiso institucional	Identificación con la organización desde su puesto de trabajo.			A veces
				Entusiasmo en la realización de actividades y acciones programadas en la institución			
			Productividad	Eficiencia y eficacia			Siempre
				Cumplimiento			

Instrumento que mide la variable 01: Clima Laboral

Definición de la variable:

Es la percepción compartida de los trabajadores sobre su ambiente interno de trabajo, basada en el significado que otorgan a sus experiencias laborales, afecta su conducta, su desempeño, la producción organizacional y su relación emocional con la organización. Es importante para las empresas fomentar una percepción compartida positiva, ya que puede tener un impacto significativo en el éxito y la efectividad de la organización. (Pedraza Melo, 2018)

Dimensión 1: Autonomía

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía para planificar y organizar el trabajo	Planificas tu trabajo y organizas tus tiempos para cumplir con los objetivos de la organización	4	4	4	
Autonomía para ejecutar y controlar el trabajo	Realizas todas las actividades planificadas para el logro de los objetivos institucionales	4	4	4	
	Cuando se suscita algún problema tienes autonomía para poder tomar decisiones inmediatas.	4	4	4	

Dimensión 2: Comunicación asertiva

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades comunicativas	Te resulta fácil comunicarte con tus compañeros de trabajo	4	4	4	
Comunicación oportuna	Puedo hacer cualquier pregunta a	4	4	4	

	mis jefes y recibir una respuesta concreta				
	Mi jefe está dispuesto a escucharme cuando surge alguna duda	4	4	4	

Dimensión 3: Cooperación

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Considero que el trabajo en equipo es fundamental para el desarrollo de los objetivos institucionales.	4	4	4	
Apoyo mutuo	Las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra para cumplir con las metas establecidas.	4	4	4	
	Los colaboradores se apoyan entre sí para el desempeño de sus actividades laborales.	4	4	4	

Dimensión 4: Relaciones interpersonales

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de asertividad	Los jefes incentivan y responden asertivamente a nuestras ideas.	4	4	4	
Empatía adecuada	Las personas están dispuestas a adaptarse a los cambios para el éxito de la organización.	4	4	4	

	Mi jefe directo se muestra empático ante los conflictos de las diferentes áreas de trabajo.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Dimensión 5: Toma de decisiones

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Decisiones oportunas y equitativas	En mi centro laboral las decisiones se toman de manera oportuna.	4	4	4	
Decisiones ajustadas a las normas legales	Las decisiones que se toman en mi trabajo están respaldadas por el reglamento institucional	4	4	4	
	Las decisiones importantes se toman en equipo basadas en ética profesional.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. González Rueda Néstor Daniel

DNI: 32991045

Especialidad del validador: Gestión y Dirección del Talento Humano

23 de noviembre de 2023

Firma del Experto Informante.

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Es la importancia de la forma en que los trabajadores realizan sus actividades y cumplen sus funciones dentro de una organización. Se mencionan los incentivos como impulsores para un buen desempeño y se reconoce a los recursos humanos como un factor determinante para el éxito organizacional. También se hace referencia a la supervisión, orientación y dirección como elementos clave para apoyar y guiar a los trabajadores en sus labores, (Mamani Avendaño & Cáceres López, 2019).

Dimensión 1: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo de acuerdo al manual de organizaciones y funciones.	Respeto el horario de entrada y salida de la institución.	4	4	4	
	Consideras que el trabajo que realizas esta en acorde al manual de organización y funciones de tu empresa.	4	4	4	
Cumplimiento de las labores encomendadas dentro de su función.	Reporta oportunamente algún inconveniente que suscite durante el horario laboral	4	4	4	
	Promueve principios y prácticas saludables para el correcto manejo de las herramientas de su área de trabajo.	4	4	4	

Dimensión 2: Desempeño en el puesto

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés por alcanzar los objetivos trazados dentro de los plazos establecidos.	Cuenta usted con la información necesaria y oportuna para tomar decisiones estratégicas a futuro.	4	4	4	

Esfuerzo para lograr las metas a menor tiempo y recursos	Consideras que se comunica de manera asertiva con sus pares para lograr la participación de todo el equipo.	4	4	4	
	En tu equipo de trabajo tienen metas a largo y corto plazo.	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso institucional

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la organización desde su puesto de trabajo.	Está comprometido a hacer un trabajo de calidad permanentemente.	4	4	4	
	En su trabajo aprende y desarrolla nuevas capacidades laborales en bien de la institución.	4	4	4	
Entusiasmo en la realización de actividades y acciones programadas en la institución	Cuando se presenta algún problema en su área de actividad colabora en búsqueda de alguna alternativa de solución	4	4	4	
	Realiza su trabajo con optimismo.	4	4	4	

Dimensión 4: Productividad

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia y eficacia	Tiene la capacidad de lograr lo que propone en el tiempo indicado.	4	4	4	
	Tiene la capacidad de lograr los objetivos con los recursos asignados por la empresa.	4	4	4	
Cumplimiento	Cumple con responsabilidad	4	4	4	

sus tareas diariamente				
Después de cada actividad evalúas tu rendimiento para ver tu cumplimiento.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

—

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. González Rueda Néstor Daniel
DNI: 32991045

Especialidad del validador: Gestión y Dirección del Talento Humano

23 de noviembre de 2023



Firma del Experto Informante.



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALEZ RUEDA, NESTOR DANIEL DNI 32991045	MAGISTER EN DIRECCION Y GESTION TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 08/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. PERU
GONZALEZ RUEDA, NESTOR DANIEL DNI 32991045	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 18/04/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GONZALEZ RUEDA, NESTOR DANIEL DNI 32991045	DOCTOR EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/01/2017 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Instrumento que mide la variable 01: Clima Laboral

Definición de la variable:

Es la percepción compartida de los trabajadores sobre su ambiente interno de trabajo, basada en el significado que otorgan a sus experiencias laborales, afecta su conducta, su desempeño, la producción organizacional y su relación emocional con la organización. Es importante para las empresas fomentar una percepción compartida positiva, ya que puede tener un impacto significativo en el éxito y la efectividad de la organización. (Pedraza Melo, 2018)

Dimensión 1: Autonomía

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía para planificar y organizar el trabajo	Planificas tu trabajo y organizas tus tiempos para cumplir con los objetivos de la organización	4	4	4	
Autonomía para ejecutar y controlar el trabajo	Realizas todas las actividades planificadas para el logro de los objetivos institucionales	4	4	4	
	Cuando se suscita algún problema tienes autonomía para poder tomar decisiones inmediatas.	4	4	4	

Dimensión 2: Comunicación asertiva

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades comunicativas	Te resulta fácil comunicarte con tus compañeros de trabajo	4	4	4	
Comunicación oportuna	Puedo hacer cualquier pregunta a	4	4	4	

	mis jefes y recibir una respuesta concreta				
	Mi jefe está dispuesto a escucharme cuando surge alguna duda	4	4	4	

Dimensión 3: Cooperación

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Considero que el trabajo en equipo es fundamental para el desarrollo de los objetivos institucionales.	4	4	4	
Apoyo mutuo	Las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra para cumplir con las metas establecidas.	4	4	4	
	Los colaboradores se apoyan entre sí para el desempeño de sus actividades laborales.	4	4	4	

Dimensión 4: Relaciones interpersonales

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de asertividad	Los jefes incentivan y responden asertivamente a nuestras ideas.	4	4	4	
Empatía adecuada	Las personas están dispuestas a adaptarse a los cambios para el éxito de la organización.	4	4	4	

	Mi jefe directo se muestra empático ante los conflictos de las diferentes áreas de trabajo.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Dimensión 5: Toma de decisiones

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Decisiones oportunas y equitativas	En mi centro laboral las decisiones se toman de manera oportuna.	4	4	4	
Decisiones ajustadas a las normas legales	Las decisiones que se toman en mi trabajo están respaldadas por el reglamento institucional	4	4	4	
	Las decisiones importantes se toman en equipo basadas en ética profesional.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Luis Alexander Pulido Joo

DNI: 71038942

Especialidad del validador: Gestión Educativa

24 de noviembre de 2023



Firma del Experto Informante.

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Es la importancia de la forma en que los trabajadores realizan sus actividades y cumplen sus funciones dentro de una organización. Se mencionan los incentivos como impulsores para un buen desempeño y se reconoce a los recursos humanos como un factor determinante para el éxito organizacional. También se hace referencia a la supervisión, orientación y dirección como elementos clave para apoyar y guiar a los trabajadores en sus labores, (Mamani Avendaño & Cáceres López, 2019).

Dimensión 1: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo de acuerdo al manual de organizaciones y funciones.	Respeto el horario de entrada y salida de la institución.	4	4	4	
	Consideras que el trabajo que realizas esta en acorde al manual de organización y funciones de tu empresa.	4	4	4	
Cumplimiento de las labores encomendadas dentro de su función.	Reporta oportunamente algún inconveniente que suscite durante el horario laboral	4	4	4	
	Promueve principios y prácticas saludables para el correcto manejo de las herramientas de su área de trabajo.	4	4	4	

Dimensión 2: Desempeño en el puesto

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés por alcanzar los objetivos trazados dentro de los plazos establecidos.	Cuenta usted con la información necesaria y oportuna para tomar decisiones estratégicas a futuro.	4	4	4	

Esfuerzo para lograr las metas a menor tiempo y recursos	Consideras que se comunica de manera asertiva con sus pares para lograr la participación de todo el equipo.	4	4	4	
	En tu equipo de trabajo tienen metas a largo y corto plazo.	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso institucional

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la organización desde su puesto de trabajo.	Está comprometido a hacer un trabajo de calidad permanentemente.	4	4	4	
	En su trabajo aprende y desarrolla nuevas capacidades laborales en bien de la institución.	4	4	4	
Entusiasmo en la realización de actividades y acciones programadas en la institución	Cuando se presenta algún problema en su área de actividad colabora en búsqueda de alguna alternativa de solución	4	4	4	
	Realiza su trabajo con optimismo.	4	4	4	

Dimensión 4: Productividad

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia y eficacia	Tiene la capacidad de lograr lo que propone en el tiempo indicado.	4	4	4	
	Tiene la capacidad de lograr los objetivos con los recursos asignados por la empresa.	4	4	4	
Cumplimiento	Cumple con responsabilidad	4	4	4	

sus tareas diariamente				
Después de cada actividad evalúas tu rendimiento para ver tu cumplimiento.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Luis Alexander Pulido Joo
DNI: 71038942

Especialidad del validador: Gestión Educativa

24 de noviembre de 2023



Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PULIDO JOO, LUIS ALEXANDER DNI 71038942	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 14/05/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PULIDO JOO, LUIS ALEXANDER DNI 71038942	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 18/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PULIDO JOO, LUIS ALEXANDER DNI 71038942	MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 12/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 10/04/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Instrumento que mide la variable 01: Clima Laboral

Definición de la variable:

Es la percepción compartida de los trabajadores sobre su ambiente interno de trabajo, basada en el significado que otorgan a sus experiencias laborales, afecta su conducta, su desempeño, la producción organizacional y su relación emocional con la organización. Es importante para las empresas fomentar una percepción compartida positiva, ya que puede tener un impacto significativo en el éxito y la efectividad de la organización. (Pedraza Melo, 2018)

Dimensión 1: Autonomía

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía para planificar y organizar el trabajo	Planificas tu trabajo y organizas tus tiempos para cumplir con los objetivos de la organización	4	4	4	
Autonomía para ejecutar y controlar el trabajo	Realizas todas las actividades planificadas para el logro de los objetivos institucionales	4	4	4	
	Cuando se suscita algún problema tienes autonomía para poder tomar decisiones inmediatas.	4	4	4	

Dimensión 2: Comunicación asertiva

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades comunicativas	Te resulta fácil comunicarte con tus compañeros de trabajo	4	4	4	
Comunicación oportuna	Puedo hacer cualquier pregunta a	4	4	4	

	mis jefes y recibir una respuesta concreta				
	Mi jefe está dispuesto a escucharme cuando surge alguna duda	4	4	4	

Dimensión 3: Cooperación

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Considero que el trabajo en equipo es fundamental para el desarrollo de los objetivos institucionales.	4	4	4	
Apoyo mutuo	Las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra para cumplir con las metas establecidas.	4	4	4	
	Los colaboradores se apoyan entre sí para el desempeño de sus actividades laborales.	4	4	4	

Dimensión 4: Relaciones interpersonales

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de asertividad	Los jefes incentivan y responden asertivamente a nuestras ideas.	4	4	4	
Empatía adecuada	Las personas están dispuestas a adaptarse a los cambios para el éxito de la organización.	4	4	4	

	Mi jefe directo se muestra empático ante los conflictos de las diferentes áreas de trabajo.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Dimensión 5: Toma de decisiones

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Decisiones oportunas y equitativas	En mi centro laboral las decisiones se toman de manera oportuna.	4	4	4	
Decisiones ajustadas a las normas legales	Las decisiones que se toman en mi trabajo están respaldadas por el reglamento institucional	4	4	4	
	Las decisiones importantes se toman en equipo basadas en ética profesional.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Manuel Antonio Cardoza Sernaqué

DNI: 02855165

Especialidad del validador: Gestión Educativa

25 de noviembre de 2023


 Mg. Manuel Antonio Cardoza Sernaqué
 Investigador RENACE
 Firma del Experto Informante.
 DNI: 02855165

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Es la importancia de la forma en que los trabajadores realizan sus actividades y cumplen sus funciones dentro de una organización. Se mencionan los incentivos como impulsores para un buen desempeño y se reconoce a los recursos humanos como un factor determinante para el éxito organizacional. También se hace referencia a la supervisión, orientación y dirección como elementos clave para apoyar y guiar a los trabajadores en sus labores, (Mamani Avendaño & Cáceres López, 2019).

Dimensión 1: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo de acuerdo al manual de organizaciones y funciones.	Respeto el horario de entrada y salida de la institución.	4	4	4	
	Consideras que el trabajo que realizas esta en acorde al manual de organización y funciones de tu empresa.	4	4	4	
Cumplimiento de las labores encomendadas dentro de su función.	Reporta oportunamente algún inconveniente que suscite durante el horario laboral	4	4	4	
	Promueve principios y prácticas saludables para el correcto manejo de las herramientas de su área de trabajo.	4	4	4	

Dimensión 2: Desempeño en el puesto

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés por alcanzar los objetivos trazados dentro de los plazos establecidos.	Cuenta usted con la información necesaria y oportuna para tomar decisiones estratégicas a futuro.	4	4	4	

Esfuerzo para lograr las metas a menor tiempo y recursos	Consideras que se comunica de manera asertiva con sus pares para lograr la participación de todo el equipo.	4	4	4	
	En tu equipo de trabajo tienen metas a largo y corto plazo.	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso institucional

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la organización desde su puesto de trabajo.	Está comprometido a hacer un trabajo de calidad permanentemente.	4	4	4	
	En su trabajo aprende y desarrolla nuevas capacidades laborales en bien de la institución.	4	4	4	
Entusiasmo en la realización de actividades y acciones programadas en la institución	Cuando se presenta algún problema en su área de actividad colabora en búsqueda de alguna alternativa de solución	4	4	4	
	Realiza su trabajo con optimismo.	4	4	4	

Dimensión 4: Productividad

Definición de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia y eficacia	Tiene la capacidad de lograr lo que propone en el tiempo indicado.	4	4	4	
	Tiene la capacidad de lograr los objetivos con los recursos asignados por la empresa.	4	4	4	
Cumplimiento	Cumple con responsabilidad	4	4	4	

sus tareas diariamente				
Después de cada actividad evalúas tu rendimiento para ver tu cumplimiento.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

—

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Manuel Antonio Cardoza Sernaqué
DNI: 02855165

Especialidad del validador: Gestión Educativa

25 de noviembre de 2023


 Mg. Manuel Antonio Cardoza Sernaqué
 Investigador AENACIT
 Firma del Experto Informante.
 DNI: 02855165



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CARDOZA SERNAQUE, MANUEL ANTONIO DNI 02855165	LICENCIADO EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 26/12/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CARDOZA SERNAQUE, MANUEL ANTONIO DNI 02855165	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 26/12/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CARDOZA SERNAQUE, MANUEL ANTONIO DNI 02855165	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/03/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CARDOZA SERNAQUE, MANUEL ANTONIO DNI 02855165	MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 12/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 10/04/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) colaborador(a)

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el clima laboral en la institución.

INSTRUCCIONES:

Seleccione la alternativa en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo con su percepción a la satisfacción laboral, según la siguiente escala:

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

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. ¿Planificas tu trabajo y organizas tus tiempos para cumplir con los objetivos de la organización?					
2. ¿Realizas todas las actividades planificadas para el logro de los objetivos institucionales?					
3. ¿Cuándo se suscita algún problema tienes autonomía para poder tomar decisiones inmediatas?					
4. ¿Te resulta fácil comunicarte con tus compañeros de trabajo?					
5. ¿Puedo hacer cualquier pregunta a mis jefes y recibir una respuesta concreta?					
6. ¿Mi jefe está dispuesto a escucharme cuando surge alguna duda?					
7. ¿Considero que el trabajo en equipo es fundamental para el desarrollo de los objetivos institucionales?					
8. ¿Las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra para cumplir con las metas establecidas?					
9. ¿Los colaboradores se apoyan entre sí para el desempeño de sus actividades laborales?					
10. ¿Los jefes incentivan y responden asertivamente a nuestras ideas?					
11. ¿Las personas están dispuestas a adaptarse a los cambios para el éxito de la organización?					
12. ¿Mi jefe directo se muestra empático ante los conflictos de las diferentes áreas de trabajo?					
13. ¿En mi centro laboral las decisiones se toman de manera oportuna?					
14. ¿Las decisiones que se toman en mi trabajo están respaldadas por el reglamento institucional?					
15. ¿Las decisiones importantes se toman en equipo basadas en ética profesional?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) colaborador(a)

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el desempeño laboral en la institución.

INSTRUCCIONES:

Seleccione la alternativa en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo con su percepción a la satisfacción laboral, según la siguiente escala:

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

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. ¿Respeto el horario de entrada y salida de la institución?					
2. ¿Consideras que el trabajo que realizas está en acorde al manual de organización y funciones de tu empresa?					
3. ¿Reporta oportunamente algún inconveniente que suscite durante el horario laboral?					
4. ¿Promueve principios y prácticas saludables para el correcto manejo de las herramientas de su área de trabajo?					
5. ¿Cuenta usted con la información necesaria y oportuna para tomar decisiones estratégicas futuro?					
6. ¿Consideras que se comunica de manera asertiva con sus pares para lograr la participación de todo el equipo?					
7. ¿En tu equipo de trabajo tienen metas a largo y corto plazo?					
8. ¿Está comprometido a hacer un trabajo de calidad permanentemente?					
9. ¿En su trabajo aprende y desarrolla nuevas capacidades laborales en bien de la institución?					
10. ¿Cuándo se presenta algún problema en su área de actividad colabora en búsqueda de alguna alternativa de solución?					
11. ¿Realiza su trabajo con optimismo?					
12. ¿Tiene la capacidad de lograr lo que propone en el tiempo indicado?					
13. ¿Tiene la capacidad de lograr los objetivos con los recursos asignados por la empresa?					
14. ¿Cumple con responsabilidad sus tareas diariamente?					
15. ¿Después de cada actividad evalúas tu rendimiento para ver tu cumplimiento?					

Prueba Piloto

VARIABLE 1: Clima Organizacional

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Items	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	Puntaje
Sujetos																
01	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	57
02	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	4	51
03	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	2	3	2	4	48
04	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	4	4	49
05	4	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	4	4	48
06	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	2	2	4	43
07	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	40
08	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	39
09	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	35
10	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	2	50
11	4	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	41
12	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	40
13	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	34
14	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	39
15	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	39

Nota. Elaboración propia en programa SPSS VS27

Prueba Piloto

VARIABLE 2: Desempeño Laboral

Nota. Elaboración propia en programa SPSS VS27

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,856	15

Items	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	Puntaje
Sujetos																
01	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	54
02	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	3	2	48
03	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	46
04	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	54
05	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	54
06	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	4	46
07	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	47
08	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	39
09	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	1	34
10	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	56
11	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	47
12	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	40
13	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	4	3	1	2	2	36
14	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	43
15	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	38

Anexo Matriz de Consistencia

TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una universidad privada – Chimbote, 2023.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Qué relación existe entre el CO y DL en los colaboradores de una universidad privada - Chimbote?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la autonomía y el DL en los colaboradores de una Universidad privada Chimbote, 2023?</p> <p>2. ¿Qué relación existe relación entre la comunicación asertiva y el DL en los colaboradores de una Universidad privada Chimbote, 2023?</p> <p>3. ¿Qué relación existe relación entre la cooperación y el DL en los colaboradores de una Universidad privada Chimbote, 2023?</p> <p>4. ¿Qué relación existe relación entre las relaciones interpersonales y el DL en los colaboradores de una Universidad privada Chimbote, 2023?</p> <p>5. ¿Qué relación existe relación entre la toma de decisiones y el DL en los colaboradores de una Universidad privada Chimbote, 2023?</p>	<p>General: Analizar la relación que existe entre la CO y DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la autonomía y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023</p> <p>3. Determinar qué relación existe entre la cooperación y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023</p> <p>4. Determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023</p> <p>5. Determinar qué relación existe entre la toma de decisiones y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023.</p>	<p>General: Existe relación entre el CO y el DL en los colaboradores de una Universidad Privada-Chimbote, 2023.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Existe relación entre la autonomía y el DL en los colaboradores de una Universidad Privada-Chimbote, 2023.</p> <p>2. existe relación entre la comunicación asertiva y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023</p> <p>3. existe relación entre la cooperación y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023</p> <p>4. existe relación entre las relaciones interpersonales y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023</p> <p>5. existe relación entre la toma de decisiones y el DL en los colaboradores de una universidad privada-Chimbote, 2023</p>	Variable 1: Clima organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Autonomía	Autonomía para planificar y organizar el trabajo		
			D2: Comunicación asertiva	Autonomía para ejecutar y controlar el trabajo	1-3	
			D3: Cooperación	Habilidades comunicativas Comunicación oportuna	4-6	Alto Medio Bajo
			D4: Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo Apoyo mutuo	7-9	
			D5: Toma de decisiones	Manejo de asertividad Empatía adecuada Decisiones oportunas y equitativas Decisiones ajustadas a las normas legales	10-12 13-15	
			Variable 2: Desempeño laboral			
			D1: Responsabilidad	Trabajo de acuerdo con el manual de organizaciones y funciones. Cumplimiento de las labores encomendadas dentro de su función.	1-4	
			D2: Desempeño en el puesto	Interés por alcanzar los objetivos trazados dentro de los plazos establecidos. Esfuerzo para lograr las metas a menor tiempo y recursos.	5-8	Alto Medio Bajo
D3: Comportamiento institucional	Identificación con la organización desde su puesto de trabajo. Entusiasmo en la realización de actividades y acciones programadas en la institución.	9-12				
D4: Productividad	Eficiencia y eficacia. Cumplimiento	14-15				

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, con corte transversal</p> <p>Método: Descriptiva e inferencial</p>	<p>Población: Colaboradores de una universidad privada en Chimbote.</p> <p>Muestra: Población muestral o muestra censal, la muestra será igual a la población total.</p> <p>Muestreo No se utilizará muestreo, porque utilizaremos el total de la población.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: V1:Clima organizacional Nro. Ítems: 15</p> <p>V2: Desempeño laboral Nro. Ítems: 15</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.</p>

Nota. Guía de elaboración de productos académicos UCV