



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de una  
Institución Educativa de San Martín de Porres, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :**  
**Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Barrantes Beraun, Braulio Carlos ([orcid.org/0009-0000-4401-8235](https://orcid.org/0009-0000-4401-8235))

**ASESORA:**

Mg. Aparicio Flores, Daysi Jaqueline ([orcid.org/0000-0003-3424-7071](https://orcid.org/0000-0003-3424-7071))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Dedicado a Dios por esta oportunidad, a mis queridos padres Amelia y Víctor por guiarme en el camino adecuado; a mis pequeñas y adoradas hijas Lucero y Jimena que son mi inspiración, y a mi querida esposa Rosa, por su gran amor, confianza y apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la docente y asesora de tesis Daysi Aparicio Flores, por su enorme guía y paciencia para este trabajo de investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BARRANTES BERAUN BRAULIO CARLOS estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Institución Educativa de San Martín de Porres, 2024.", 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
BRAULIO CARLOS BARRANTES BERAUN <b>DNI:</b> 10203267 <b>ORCID:</b> 0009-0000-4401-8235	Firmado electrónicamente por: BCBARRANTES el 17- 07-2024 15:09:38

Código documento Trilce: TRI - 0818692



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, APARICIO FLORES DAYSI JAQUELINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Institución Educativa de San Martín de Porres, 2024.", cuyo autor es BARRANTES BERAUN BRAULIO CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
APARICIO FLORES DAYSI JAQUELINE <b>DNI:</b> 44489276 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3424-7071	Firmado electrónicamente por: DJAPARICIO el 17- 07-2024 08:50:36

Código documento Trilce: TRI - 0818691

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
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 de recolección de datos.	19
3.6. Método de análisis de datos.	20
3.7. Aspectos Éticos.	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Dimensiones vinculadas al clima laboral</i>	10
Tabla 2: <i>Niveles del Alfa de Cronbach</i>	18
Tabla 3: <i>Fiabilidad prueba piloto variable 1: Clima Laboral</i>	18
Tabla 4: <i>Fiabilidad prueba piloto variable 2: Desempeño Laboral</i>	18
Tabla 5: <i>Nivel de fluctuación de la Estructura.</i>	21
Tabla 6: <i>Nivel de fluctuación de la Liderazgo.</i>	22
Tabla 7: <i>Nivel de fluctuación de la Dirección.</i>	22
Tabla 8: <i>Nivel de fluctuación de los Aspectos Motivacionales.</i>	23
Tabla 9: <i>Nivel de fluctuación del Desempeño de Tareas.</i>	24
Tabla 10: <i>Nivel de fluctuación del Desempeño Contextual.</i>	25
Tabla 11: <i>Nivel de fluctuación del Comportamiento Individual.</i>	25
Tabla 12: <i>Interpretación de los coeficientes de correlación.</i>	26
Tabla 13: <i>Decisión estadística</i>	27
Tabla 14: <i>Pruebas de normalidad.</i>	27
Tabla 15. <i>Análisis de correlación entre Clima y Desempeño Laboral</i>	28
Tabla 16. <i>Análisis de correlación entre Dirección y Desempeño Laboral</i>	29
Tabla 17. <i>Análisis de correlación entre Liderazgo y Desempeño Laboral</i>	30
Tabla 18. <i>Análisis de correlación entre Estructura y Desempeño Laboral</i>	30
Tabla 19. <i>Análisis de correlación entre Aspectos Motivacionales y Desempeño Laboral</i>	31

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Nivel de fluctuación porcentual de la Estructura.</i>	21
Figura 2. <i>Nivel de fluctuación porcentual de la Liderazgo.</i>	22
Figura 3. <i>Nivel de fluctuación porcentual de la Dirección.</i>	23
Figura 4. <i>Nivel de fluctuación porcentual de los Aspectos Motivacionales.</i>	23
Figura 5. <i>Nivel de fluctuación porcentual del Desempeño de Tareas.</i>	24
Figura 6. <i>Nivel de fluctuación porcentual del Desempeño Contextual.</i>	25
Figura 7. <i>Nivel de fluctuación porcentual del comportamiento Individual.</i>	26



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa de San Martín de Porres, 2024; tuvo como objetivo principal determinar la relación entre clima laboral y el desempeño laboral. La investigación fue de nivel descriptivo – correlacional y del tipo causal, de diseño no experimental, de tipo básica con enfoque cuantitativo. La población constó de 29 trabajadores entre docentes de inicial, primaria y personal administrativo, los que fueron considerados como muestra. Se utilizó como instrumento la encuesta para las dos variables. Aplicando una relación estadísticamente significativa entre las variables Clima Laboral y Desempeño Laboral se obtuvo un p-valor de 0.001. Además, se observó una correlación positiva moderada con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $Rho= 0.591$  en el nivel inferencial; es decir, que si el clima laboral de los trabajadores mejora significativamente, su desempeño laboral mejorará positivamente.

**Palabras clave:** *Clima laboral, desempeño laboral, desempeño de tarea, liderazgo.*

## ABSTRACT

The present research work entitled Work environment and work performance of the workers of an Educational Institution of San Martín de Porres, 2024; Its main objective was to determine the relationship between work environment and work performance. The research was descriptive - correlational and causal, non-experimental in design, basic in nature with a quantitative approach. The population consisted of 29 workers, including elementary and primary school teachers and administrative staff, who were considered as a sample. The survey was used as an instrument for the two variables. Applying a statistically significant relationship between the variables Work Environment and Work Performance, a p-value of 0.001 was obtained. Furthermore, a moderate positive correlation was observed with a Spearman's Rho correlation coefficient of  $Rho = 0.591$  at the inferential level; That is, if the workers' work environment improves significantly, their work performance will improve positively.

**Keywords** : *Work Climate, Work Performance, Task Performance, Leadership.*

## I. INTRODUCCIÓN

Un factor trascendental para las empresas es el clima laboral, por ello es recomendable que el colaborador desarrolle sus actividades en un ambiente apropiado y favorable, generando un gran impacto en su desempeño laboral, al margen de los beneficios económicos que resultan de la implementación de políticas remunerativas del Estado (instituciones públicas) y/o de las empresas privadas, que deben reconocer adecuadamente la labor de sus trabajadores con el fin de evitar la migración de sus talentos y garantizar la continuidad del servicio (Idris et al. 2020; Iljins et al. 2015). El panorama es similar en empresas peruanas, continente y en el mundo.

A nivel mundial, el término clima laboral es muy importante y ha tomado parte fundamental en las organizaciones. En las organizaciones públicas existen factores que repercuten en el clima laboral, varias investigaciones puntualizan que los tipos de liderazgo producen el recambio de directivos, variando planes y proyectos utilizados inicialmente en las instituciones. Por ello, en las empresas internacionales la poca confianza entre miembros afecta progresivamente al clima laboral, provocando que las relaciones humanas se desmoronen y se deterioren (González et al. 2021).

En la India, la opinión que cada trabajador tiene de su organización es lo más importante que una empresa debe considerar. Las instituciones pueden cambiar sus métodos para mejorar el clima laboral y clima organizacional con participación de sus empleados (Kubendran et al. 2013). Y en China, clima laboral se determina por la idea que tienen de los empleados, considerando la cultura organizacional, el nivel del liderazgo, políticas y prácticas de los trabajadores, relaciones entre ellos, comunicación, educación, etc., es decir su percepción general de su entorno laboral (Cheng et al. 2022).

En Europa, Dinamarca y Austria los estudios presentan un nivel de satisfacción laboral del 66% relativamente alto, en contraste con Estados Unidos, que ha mostrado un descenso de hasta el 50%, observándose que la satisfacción laboral es mayor con salarios más altos (Montoya et al. 2017). En España la autora Bordas (2016) sostuvo que la verdadera importancia es el desarrollo interno de las instituciones y puntualiza que el clima laboral debe ser el punto de observación debido a la implicancia en el trabajador, pues se evalúan las variables: compromiso,

responsabilidad, relaciones personales, etc. Sobre el tema el investigador Santillán (2019) manifiesta sobre el clima laboral indicando que es un concepto poco común en las prácticas efectivas vinculadas al liderazgo, dirección, estructura y aspectos motivacionales de los trabajadores, que promueven los líderes y que se traducen en comportamientos y consecuencias al interior de una organización.

Incluso los investigadores Kiliç et al. (2023) sostuvieron que cuando el clima laboral se deteriora, el nivel de restricciones laborales aumenta. Malbašić et al. (2015) resaltaron que las instituciones en la actualidad se esfuerzan por conseguir sus metas, como las ambientales, económicas, éticas, sociales y culturales, garantizando el clima laboral a fin de llegar a cumplir sus metas mejorando el desempeño laboral. Las instituciones emplean diversos valores como los que comúnmente se utilizan que son: valores comerciales, valores relacionales, valores de desarrollo y valores de contribución.

En Norteamérica, puntualmente en Estados Unidos, se observaron problemas relacionados con el clima en las nuevas instituciones, que afectan su desempeño laboral, desmotivando el desempeño en sus funciones; en consecuencia, los empleados advierten que esta situación afectaría su crecimiento profesional (Goicochea, 2018). El clima laboral, según Gan y Triginé (2012), resultó influenciado por diversos factores dentro de la empresa. Estos involucran aspectos como las políticas internas, la ergonomía del área de trabajo y los equipos utilizados, así como las habilidades del trabajador, los estilos de liderazgo de los superiores, los salarios y compensaciones, y la satisfacción e identificación personal con la labor realizada.

Por otro lado, en Centroamérica, el ECLAC/ILO (2020) sostuvo que el clima laboral depende de la capacidad y el esfuerzo de la institución por conseguir la motivación de los empleados para trabajar. Además, la ONU (2022) en la meta N° 8.8 indica que se debe minimizar la brecha salarial creando un clima de trabajo aceptable y sin complicaciones para el desempeño de los empleados.

Con relación al tema, en México los investigadores González et al. (2021) consideraron que la desconfianza entre trabajadores afecta el clima laboral, originando divisionismo entre ellos, y desencadena a corto y mediano plazo el deterioro del ambiente laboral. Es por ello que es de gran importancia fortalecer la

confianza en ellos con miras a mejorar a corto o mediano plazo el clima laboral institucional.

En Perú, el investigador Sulca (2015) encontró en su investigación que el ambiente laboral de las instituciones públicas en el Perú se ha deteriorado porque no hay buenas relaciones entre los empleados, no hay suficiente lugar de trabajo y materiales necesarios para la capacitación, suficiente trabajo; motivación e incentivos para una mejor gestión institucional, respectivamente. Por lo tanto, analizar el clima laboral es crucial para lograr el desarrollo institucional en nuestro país.

Por otra parte, SERVIR (2017) en su Guía aprobada con R.P.E. N.º 150-2017-SERVIR-PE, recomienda realizar reuniones con los jefes para revisar hallazgos y observaciones, recibir retroalimentación y desarrollar planes de acción para las áreas más relevantes relacionadas con el clima laboral; además, en otra Guía, aprobada con R.P.E. N.º 151-2017-SERVIR-PE, establece que la comunicación ascendente es importante pues proviene de los servidores civiles y puede ser transferida a los altos directivos de las instituciones, mostrando la opinión de los servidores públicos sobre los temas presentados, incluidas sus consideraciones respecto al clima laboral.

La Constitución Política del Perú en el art. 23º párrafo segundo expone que el Estado debe garantizar la progresión de los trabajadores y el clima laboral donde realice sus labores con el fin de crecer. Y en la R.M. N° 375-2008-TR del 2008 en el artículo 37º manifiesta que el jefe debe garantizar un clima laboral favorable para sus trabajadores, con el fin de que cumpla su rol y responsabilidades asignadas, en favor de la entidad cabe indicar que cuando existe un buen clima laboral los trabajadores pueden aplicar sus habilidades en las labores encomendadas. Es preciso señalar que el gobierno peruano emitió la Ley 29783 que establece que los empleados deben tener condiciones de trabajo idóneas y un clima laboral digno y saludable de manera física y psicológica con miras a cumplir con las metas propuestas por las instituciones.

Incluso, entidades estatales como el Poder Judicial han considerado en su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2025, el 9 de mayo del 2023 mediante Acta N.º 15 aprobó la ejecución del instrumento “Encuesta de Clima Laboral en el Poder Judicial”, que tiene por objetivo realizar el diagnóstico situacional referente

al clima laboral. Así también, con R.A. N.º 088-2024-P-CSJLA/PJ aprueban el Plan de Salud Mental e Integración del Personal, cuyo fin es conseguir un clima laboral adecuado.

Es así que en la I.E. materia del estudio, existieron diversos problemas que relacionan el clima con el desempeño laboral, entre ellos la importancia de alcanzar las metas laborales, el reconocimiento por una labor realizada adecuadamente, las relaciones interpersonales, falta de capacitación, entre otros; por lo tanto, es importante determinar la correlación de constructos.

Por la información vertida en párrafos anteriores, se planteó el problema principal: ¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores en una I.E., S.M.P., 2024?; por consiguiente se formularon los problemas específicos: (a) ¿Existe relación entre dirección y desempeño laboral de los trabajadores en una I.E., S.M.P., 2024?; (b) ¿Existe relación entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en una I.E., S.M.P., 2024?; (c) ¿Existe relación entre estructura y desempeño laboral de los trabajadores en una I.E., S.M.P., 2024?; (d) ¿Existe relación entre aspectos motivacionales y desempeño laboral de los trabajadores en una I.E., S.M.P., 2024?

En cuanto a su justificación, se tomó en cuenta el aspecto teórico; en ese sentido, el estudio fue elaborado con el propósito de brindar los conocimientos necesarios que sirvan de referencia para reflexionar y establecer nuevas pautas que relacionan clima y desempeño laboral en una I.E. de S.M.P., 2024. En cuanto a su justificación práctica, la investigación tiene un alto valor práctico ya que permitió identificar el vínculo entre constructos y el análisis estuvo orientado a probar el nexo entre Clima y desempeño laboral en una I.E. de S.M.P., 2024. Por su parte, la investigación se justifica metodológicamente porque buscó conocer el nexo entre las variables investigadas en un contexto determinado; la elección de un enfoque correlacional es metodológicamente sólido, la elección de este enfoque es apropiada debido al fin que fue evaluar el vínculo entre variables; más aún, aplicando las teorías del método científico, adaptándose y validándose las herramientas que permitieron realizar el estudio que servirá de inicio para otras investigaciones.

Asimismo, el objetivo principal se planteó como: establecer la relación entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de una institución de S.M.P.,

2024. Por consiguiente, los objetivos específicos fueron: (a) Establecer la relación entre dirección y desempeño laboral de los trabajadores en una I.E., S.M.P., 2024; (b) Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en una I.E., S.M.P., 2024; (c) Establecer la relación entre estructura y desempeño laboral de los trabajadores en una I.E., S.M.P., 2024; (d) Establecer la relación entre aspectos motivacionales y desempeño laboral de los trabajadores en una I.E., S.M.P., 2024.

La hipótesis principal del estudio realizado fue: Existe relación entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores en una I.E., S.M.P., 2024. Y las hipótesis específicas del estudio fueron: (a) Existe relación entre dirección y desempeño laboral de los trabajadores en una I.E., S.M.P., 2024; (b) Existe relación entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en una I.E., S.M.P., 2024; (c) Existe relación entre estructura y desempeño laboral de los trabajadores en una I.E., S.M.P., 2024; (d) Existe relación entre aspectos motivacionales y desempeño laboral de los trabajadores en una I.E., S.M.P., 2024.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Kiliç et al. (2023) desarrollaron un estudio cuyo fin fue explorar el impacto del clima laboral y las variables demográficas sobre el nivel de limitaciones laborales en un hospital universitario en Turquía; para ello se aplicó una investigación transversal en 2022 a empleados de hospitales universitarios, los datos fueron recolectados mediante un formulario de información sociodemográfica; para examinar los datos se utilizó la prueba t, el ANOVA y la regresión lineal. Este estudio arrojó que cuando el clima se deteriora, el nivel de restricciones laborales aumenta.

Arévalo et al. (2022) propusieron establecer el nexo clima y desempeño laboral en una entidad que subcontrata procesos de negocios de un Contac Center en Colombia, 2022; para ello empleó un estudio correlacional transversal de tipo cuantitativo mediante estadística descriptiva e inferencial; este estudio arrojó una correspondencia estadísticamente significativa  $p=0.008$  utilizando la prueba chi-cuadrado, que determina que el clima afecta directamente al desempeño laboral.

Chen y Xiang (2022) analizaron el nexo entre clima organizacional y el trabajo entre las enfermeras de China. Aplicaron un estudio transversal, con enfoque cuantitativo, análisis descriptivo. El resultado fue el nexo negativo entre clima organizacional, estrés y agotamiento; y una relación positiva con la participación en el trabajo. En resumen, un ambiente laboral elevado mejora el compromiso del personal de enfermería, reduce el estrés y el agotamiento.

Obeng et al. (2021), analizaron el nexo del clima en el desempeño laboral en entidades Chinas. Utilizando un diseño no experimental, exploratorio, cuantitativo, transversal. Los hallazgos revelaron el nexo del rendimiento ocupacional y clima organizativo. Asimismo, su correlación positiva con el desempeño laboral y con el trabajo armonioso. Significa que un ambiente propicio incide positivamente en el comportamiento del trabajador mejorando el desempeño.

Curado y Santos (2021) analizaron el desempeño en el personal de salud inglés. Aplicando un estudio cuantitativo mediante encuesta virtual con el fin de analizar el desempeño. Obtuvieron un 82,9% de desempeño laboral óptimo y un 19,1% con opción de mejora en su desempeño. Significa que el liderazgo tiene un nexo con la mejora del desempeño. En conclusión, el desempeño positivo está vinculado a políticas de liderazgo empresarial.



Shahnavazi et al. (2021) su investigación tuvo el objetivo de analizar el nexo clima institucional y desenvolvimiento de los enfermeros de Rasht, Irán. El método fue descriptivo transversal y los resultados arrojaron una relación positiva del clima organizacional, la tercera parte presentó una correlación significativamente positiva de desempeño laboral. El método fue descriptivo transversal, y los resultados arrojaron una evaluación positiva del clima organizacional. En resumen, existe nexo positivo del clima organizacional sobre el desarrollo del personal.

Finalmente, Idris et al. (2020) desarrollaron una investigación cuyo objetivo es investigar el papel del empleo, la satisfacción salarial, clima y desempeño de los subordinados en las universidades públicas de ciencias aplicadas en Indonesia; para ello aplicó mínimos cuadrados parciales y el alfa de Cronbach; este estudio reportó un valor de 0,856 aplicando el alfa de Cronbach, comprobando que el clima afectó positivamente al desempeño.

En el contexto nacional, Izquierdo (2023) desarrolló un estudio cuyo propósito fue conocer el nexo clima y desempeño laboral en empleados de la región Tumbes; para lo cual aplicó un estudio cuantitativo correlacional transversal no experimental. Este estudio arrojó un valor estadístico de 0,770 mediante la prueba Pearson, que mostró correlación positiva alta y un nivel significativo entre sus variables de estudio.

Cubas y Flores (2023) desarrollaron la investigación cuyo propósito fue conocer cómo el ambiente laboral afectó los resultados laborales de los empleados del distrito Motupe-2020; para ello utilizó estudios básicos de tipo correlacional, cuantitativo no experimental. Su estudio obtuvo un resultado de 0.263 aplicando Rho de Spearman; y encontrándose que entre el 49% y 55% de los encuestados consideran que afecta su desempeño laboral.

Naventa (2022) realizó un estudio cuya intención fue establecer el nexo clima y desempeño laboral en un Call Center de Lima; para ello utilizó metodología aplicada, enfoque cuantitativo no experimental transversal. El estudio tuvo como resultado estadístico un valor de significancia estadística se obtuvo ( $p = 0.000$ ) y un valor de  $r = 0.697$ , aplicando Rho de Spearman, demostrando correlación positiva moderada entre los constructos estudiados.

Campomanes (2021) desarrolló un estudio cuyo fin fue establecer el vínculo clima y desempeño laboral de los trabajadores de Terpel Perú; aplicando una investigación correlacional básica no experimental, de tipo transversal. Utilizando Alfa de Cronbach arrojó un resultado estadístico de 0,940 en el Clima laboral y de 0,897 en el desempeño laboral con confiabilidad muy alta.

Gutiérrez et al. (2021) elaboraron su investigación con la intención de demostrar el nexo clima y desempeño laboral docente de una I.E. de Trujillo; para ello aplicaron una investigación cuantitativa, descriptivo y correlacional; utilizando estadística descriptiva e inferencial, prueba T de Student y de Kendall, les permitió sostener que existe relación significativa entre sus constructos de estudio.

Finalmente, Ríos (2020) desarrolló la investigación cuyo propósito de estudio fue investigar el nexo entre clima y desempeño de los asistentes a las oficinas de impuestos en Apurímac, sede Abancay, aplicando un estudio de diseño correlacional descriptivo no experimental; en este estudio se obtuvo los resultados estadísticos utilizando correlación Rho de Spearman ( $Rho = 0,090$ ) y determinó un bajo nexo positivo entre sus variables de estudio.

Por el contrario, Mellado (2022) en su estudio cuyo fin fue establecer si existió una incidencia notable entre clima y desempeño laboral de un instituto de Chaclacayo; aplicando una investigación no experimental, enfoque cuantitativo, tipo transversal y correlacional; este estudio obtuvo como resultado un valor  $p = 0,335$ , mediante Rho de Spearman, determinó que no existe nexo entre sus constructos de estudio.

Con relación a las bases, teorías y enfoques, existen teorías relacionadas al clima laboral; como la teoría X y Y sostenida por Douglas McGregor, de Likert y de Herzberg. En primer lugar, en su investigación Madero y Rodríguez (2018), señalaron que el autor McGregor distinguió dos actitudes en las personas vinculadas con el trabajo, una de las cuales sugiere que el empleado debe verse amenazado con el aumento de resultados laborales, y la otra, que el empleado trabaja porque siente el deseo de hacerlo y siente placer por ello. Más tarde se conocieron como teoría X y teoría Y, las cuales tienen propiedades opuestas. En este sentido, McGregor analizó y relacionó las actitudes de las personas que influyeron en su comportamiento y las motivaron a trabajar.

En segundo lugar, conforme a lo expresado por los investigadores Alvidrez et al. (2022), explicaron que Likert, basándose en su teoría llamada “Sistemas Organizacionales”, demuestra que el empleado depende de lo que ve sobre la realidad de la organización en la que se encuentra. Es decir que la reacción del subordinado está condicionada a la percepción de la realidad de su empresa. De igual forma, con la ayuda del modelo causa-efecto, fue posible visualizar y estudiar en profundidad el ambiente de trabajo y sus enfoques.

En tercer lugar, en su investigación Oblitas-Guerrero (2020), indicaron que la teoría del investigador Herzberg hace referencia a dos factores: uno de ellos está relacionado a los factores de higiene vinculados con las condiciones de trabajo (seguras, trato adecuado con el superior y compañeros). El segundo refiere a que existen diferentes variables motivacionales relacionadas al reconocimiento laboral, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que generan satisfacción personal y laboral en el empleado.

En relación a la definición del constructo clima laboral, la percepción puede ser compartida o no por todos en el trabajo, el entorno laboral, las relaciones entre trabajadores y las reglas existentes. Rojo et al. (2023) la definen como parte de tres subambientes principales que son el medio ambiente, el entorno humano y el entorno organizacional. Además, el clima es de importancia en la productividad, la integración cultural y educativa. La colaboración es una ventaja competitiva (Pineda, 2021). También, Antonio (2022) sostiene que involucra sistemas, procesos, prácticas, valores y filosofías bajo la dirección de la gerencia.

En ese sentido, utilizando los conceptos de Palma Carrillo (2004) sostuvo que clima laboral es una descripción general de las condiciones que afectan el lugar de trabajo, que pueden mejorar las condiciones y los resultados comerciales; según Brunet (2011) indica que el clima es la apreciación de los colaboradores con relación a los valores, satisfacción personal y en función a las necesidades que el entorno le puede satisfacer. Además, manifiesta que un buen o mal clima laboral, tendrá efectos buenos o malos considerados por los trabajadores de la institución. Entre los efectos favorables tenemos: logro, afiliación, etc. Entre los negativos: inadaptación, alta rotación, ausentismo, etc.

Asimismo; Gómez (2002) sostuvo que es la facultad de respaldar a tu grupo de trabajo para obtener los objetivos. De allí que para Santillán (2019) el clima

laboral es un fenómeno de prácticas efectivas de liderazgo, dirección, estructura y aspectos motivacionales de los trabajadores, que promueven los líderes, y que se traducen en comportamientos y consecuencias dentro de una organización. Finalmente, Bordas (2016) quien explica que el clima laboral establece varias características visibles e invisibles del clima laboral que existen en una institución y que afecta al comportamiento, actitudes y motivación de sus integrantes, es decir, su desempeño laboral.

Por consiguiente, considerando que son muchas las dimensiones que afectan el clima laboral, se ha considerado el estudio realizado por Bordas (2016) quien ha asimilado las propuestas sobre dimensión del clima laboral consideradas en la Tabla 1:

**Tabla 1**

*Dimensiones vinculadas al clima laboral*

Aportes de autores	Dimensiones Principales
Litwing y Stringer	Autonomía o Dirección
Campbell	Cooperación y Apoyo
Pritchard y Karasick Moos	Reconocimiento
Likert	Organización y/o Estructura
Koys y DeCottis	Innovación
	Transparencia y Equidad
	Motivación
	Liderazgo

*Nota:* Elaborado con información de Bordas (2016)

Con relación a sus dimensiones del constructo clima laboral, se ha observado que existen diversos indicadores que afecta al clima laboral; y se ha considerado el estudio realizado por Santillán (2019) quien ha propuesto cuatro dimensiones del clima laboral como son: dirección, liderazgo, estructura y aspectos motivacionales. De este modo contextualizaremos las dimensiones seleccionadas.

La primera dimensión dirección; utilizando los conceptos del investigador Bordas (2016), refiere al grado en que los trabajadores pueden decidir sin consultar a sus jefes inmediatos, animándolos a tener iniciativa propia.

La segunda dimensión liderazgo; conforme a los conceptos aportados por los autores Pedraja et al. (2022) sostienen que todo líder puede influenciar y guiar un grupo de personas maximizando los beneficios para el lugar de trabajo, por ello es necesario desarrollar un nivel de escucha y experiencia. Conforme a los aportes

de Tracy (2015) manifiesta que un líder debe tener la capacidad de impulsar un rendimiento extraordinario en personas normales y corrientes e implementar equipos altamente efectivos.

La tercera dimensión estructura; de acuerdo a la definición de Pretto (2023), se refiere a las directrices, consignas y las políticas, que emite la institución y que inciden justo en la forma de realizar las tareas.

Finalmente, la cuarta dimensión aspectos motivacionales; de acuerdo a la definición de Bohórquez et al. (2020), es el impulso interno que lleva a realizar acciones vinculadas a un fin específico e influyen de manera positiva o negativa generando compromiso con las actividades realizadas.

Con relación a las bases, teorías y enfoques, vinculados al desempeño laboral se utilizó la teoría de las expectativas de 1964 sostenida por el profesor de psicología Víctor Vroom de la universidad de Yale, la cual fue aplicada por los investigadores Peña et al. (2023) la cual proporciona una comprensión del proceso de la motivación de los trabajadores, la cual puede aplicarse en el entorno laboral; estos autores señalan que los trabajadores se comportan de una manera, tomando en cuenta la retribución o el resultado que obtendrá luego de realizar su labor.

En relación a la definición del constructo desempeño laboral, Bautista et al. (2020) usando los conceptos de Chiavenato lo conceptualiza como el comportamiento eficaz del trabajador para cumplir los objetivos institucionales. Para Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo (2020) definen el desempeño laboral como eficiencia basada en estándares del sistema, de modo que se mida en función de la capacidad del gerente para adaptarse y crecer. Por otro lado, Ramos-Villagrasa (2019) considera que el desempeño laboral es el constructo dependiente final en recursos humanos, siendo su evaluación de gran importancia.

Adicionalmente; Salazar (2022), sostuvo que el desempeño está vinculado a la evaluación del trabajo realizado por los empleados de una empresa. Judge y Kammeyer-Mueller (2012) concluyen que los empleados positivos están más motivados para un buen desempeño laboral. Esto permite verificar si han alcanzado sus objetivos para tomar acciones adecuadas en favor de la institución. Además, indica que el contratante puede analizar ciertas habilidades y capacidades de los colaboradores para determinar si cumplen con los requisitos de la entidad. En conclusión, en su estudio los autores Pedraza et al. (2010) plantearon que el

rendimiento en el trabajo en un entorno diferente constituye la manifestación del talento de un empleado en términos de habilidades y destrezas laborales, lo cual se refleja en resultados eficientes. Además, destacó que este rendimiento se evalúa individualmente, considerando el esfuerzo de cada individuo. Es necesario motivar a los empleados con recompensas para laborar mejor, con más entusiasmo y mejorar el rendimiento (Sahlan et al., 2022)

Bautista et al. (2020) y Chernyshenko y Stark (2020) en sus investigaciones manifestaron que el desempeño laboral tiene muchas dimensiones con una variedad de comportamientos que definen esta variable y que se congregan en 03 amplias dimensiones: desempeño de tareas o conductas prosociales, desempeño contextual o conductas de grupo organizacional y comportamiento individual, así como los resultados de Ramos-Villagrasa et al. (2019) que coinciden con esta teoría. Así también Fernando y Mamani (2021) definen tres componentes importantes en cuanto a esta variable que son el desempeño de tareas, comportamiento de ciudadanía organizacional y comportamiento laboral contraproducente o individual.

Con relación a sus dimensiones del constructo desempeño laboral se han considerado las siguientes:

La primera dimensión desempeño de tareas; según los autores Riera et al. (2020), sostuvieron que está vinculado a las actividades diarias del trabajador en su área. A su vez, Rotundo y Sackett (2002), indicaron que refiere a todo comportamiento relacionado con el desarrollo de un producto o servicio. Y finalmente, los autores Sonnentag et al. (2008), argumentaron que son operaciones técnicas necesarias para promover operaciones organizativas más eficientes.

La segunda dimensión desempeño contextual; según los autores Campbell y Wiernik (2015), sostuvieron que se refiere al comportamiento que mejora el aspecto psicológico, social e institucional en el que se realiza el trabajo y ayuda a alcanzar las metas institucionales. Para los autores Bhardwaj y Kalia (2021) involucra actividades de tipo voluntarias que apoyan el ambiente en el que se realiza la tarea.

Finalmente, la tercera dimensión comportamiento individual; según los autores Salgado y Cabal (2011), sostuvieron que se refiere a la productividad del trabajador, calidad y tiempo óptimo garantizando un ambiente eficiente. Para los

autores Robbins y Judge (2009) la definen como una Investigación en curso sobre comportamientos y actitudes exhibidos por los empleados en el trabajo. Y para el autor Felcman (2002), ayuda a nuestros jefes a enriquecer el servicio al cliente y el desempeño individual.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de Investigación**

Considerando la información de Hernández et al. (2010), la indagación fue de tipo básica sustantiva, pura o fundamental, que sustentan que este tipo de investigación fue para producir conocimiento y teorías. Además, considerando la investigación del autor Ñaupas (2018) se ha desarrollado una investigación con enfoque cuantitativo recabando y examinando la información para corroborar las preguntas de la investigación; validar la hipótesis planteada en la introducción; el método científico es estricto en el resultado.

##### **3.1.2. Diseño de Investigación**

Respecto al diseño, según Barbosa et al. (2020) fue no experimental, ya que no afectó el constructo independiente; según su dirección en el tiempo, este estudio adoptó un corte transversal al recolectar los datos en un momento específico según establecen los investigadores Zuleika y Siswo (2022).

La indagación fue de nivel descriptivo – correlacional. Tomando en consideración a los autores Hernández et al. (2010), la investigación fue de nivel descriptivo debido a que su función especial fue la descripción de los fenómenos encontrados sin afectar el medio; y según Hernández et al. (2014) nuestra investigación fue de nivel correlacional, pues buscaba contestar las interrogantes de la investigación; así como, comprobar el nexo entre las variables investigadas; y del tipo causal que según Ñaupas (2018) fue explicar las causas, efectos y consecuencias de una variable en otra.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

El constructo independiente fue clima laboral y desglosa lo siguiente:

##### **Definición conceptual del constructo independiente**

Para el investigador Santillán (2019) el clima laboral es un fenómeno de prácticas efectivas de liderazgo, dirección, estructura y aspectos motivacionales de los trabajadores, que promueven los líderes, y que se traducen en comportamientos y consecuencias dentro de una organización.

##### **Definición operacional del constructo independiente**

Es el entorno donde se realiza el trabajo diario. Entre sus dimensiones se consideró: liderazgo, dirección, estructura y aspectos motivacionales. La medición



se realizó a través de un instrumento de elaboración propia. La dimensión dirección; con sus indicadores que fueron: Toma de decisión, solución de problemas y tomar iniciativa. La dimensión liderazgo; con sus indicadores que fueron: Reconocimiento, involucramiento y capacitación del personal. La dimensión estructura; con sus indicadores que fueron: Procesos organizados y coordinados. La dimensión aspectos motivacionales; con sus indicadores que fueron: Buen desempeño y productividad destacada.

### **Escala de Medición del constructo independiente**

La medición se realizó mediante un cuestionario de elaboración propia y teniendo un nivel de medición de tipo ordinal se empleó la escala de Likert.

El constructo dependiente fue desempeño laboral y desglosa lo siguiente:

### **Definición conceptual del constructo dependiente**

Los autores Salgado y Cabal (2018) sostuvieron que el desempeño laboral tiene varias dimensiones y múltiples aspectos que típicamente se agrupan en tres amplias dimensiones: desempeño de tareas, contextual y comportamiento individual.

### **Definición operacional del constructo dependiente**

Según el investigador Salgado y Cabal (2018) se han considerado las siguientes dimensiones para la variable dependiente: desempeño de tareas, contextual e individual. La dimensión Desempeño de tareas es definida como la competencia con la que se realizan las tareas básicas del trabajo, las cuales se realizan responsablemente de acuerdo con las habilidades y conocimientos del empleado; además, la define como todos aquellos procesos o flujos de actividades directa o indirectamente relacionadas, en los que la participación del trabajador por sí sola no puede asegurar mejores resultados, a menos que intente desempeñar la tarea específica. Esta dimensión tiene como indicadores: la habilidad para tomar decisiones, organizar y planificar, resolver problemas, poseer conocimientos técnicos y ser productivo.

La dimensión Desempeño Contextual definida por LePine y Van Dyne (2001) como la que apoya indirectamente al objetivo de la empresa al preservar o refinar comportamientos que mejoran el desempeño, lo cual es crucial para el entorno social y psicológico donde debe laborar el personal técnico. Esta dimensión tiene como indicadores: Enfoque en metas y logros, iniciativa, compromiso con la

organización, trabajo en equipo y colaboración, así como la difusión de conocimiento.

La dimensión Comportamiento individual que a concepto de Aubé et al. (2009) nos indica que este tipo de comportamiento se presenta ante la dependencia entre empleados para realizar tareas. Esta dimensión tiene como indicadores: Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral y la calidad del trabajo, el uso adecuado de recursos laborales, la gestión eficiente del tiempo y la asistencia al trabajo, así como un ritmo de trabajo eficiente y voluntario.

### **Escala de Medición del constructo dependiente**

Esta variable se midió a través de un cuestionario de elaboración propia y teniendo un nivel de medición de tipo ordinal se empleó escala de Likert.

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

**La población** según Hernández et al. (2014) manifestaron que población refiere a la colección de investigaciones centradas en características específicas y tomando en cuenta este concepto se consideró como población el total de trabajadores de la I.E., materia del estudio, los que ascienden a los 29 trabajadores entre docentes de inicial, primaria y personal administrativo.

**Los Criterios de inclusión y exclusión** aplicados fueron considerar a todo el personal que pertenece al Sistema Integrado de Registros Administrativos - SIRA y es parte de la planilla de pagos de la institución materia del estudio.

Los criterios de exclusión aplicados para el caso fue la exclusión del personal practicante que no es de planta y la docente de SAANEE que asiste a monitorear de forma itinerante en la I.E. materia del estudio.

**La muestra** para Tamayo y Tamayo (2006) sostuvieron que son los procesos realizados al investigar la disposición de la población, es decir la observación de una parte de la población estudiada. Considerando que la población materia de estudio fue finita, pequeña y dadas las características de disponibilidad y facilidad para investigar; considerando que el uso total de la población hace que los resultados sean más efectivos y seguros, se utilizó una población muestral (Hernández y Sampieri, 2014).

**El muestreo** fue no probabilístico por conveniencia considerando la información de Hernández et al. (2018), siendo un proceso en el cual se elige una muestra conveniente, con acceso a datos e información exclusiva para el

investigador. Adicionando la investigación de Otzen y Manterola (2017) se concluyó que fue un muestreo no probabilístico de tipo intencional que permitió elegir casos típicos de la población, limitándola a ciertos casos, como cuando la población es variable y la muestra es ínfima. Apoyados en Cohen y Gómez (2019) permite sostener que la muestra censal fue no probabilística, por ello se consideró el total de la población, que consta de 29 colaboradores. Afianzando la decisión con otro autor, se recurrió a la investigación de Otzen y Manterola (2017) quienes manifestaron que la muestra seleccionada fue no probabilística de tipo intencional que permitió seleccionar en casos típicos la población, es decir, se aplicó en casos donde la población fue variable y la muestra fue ínfima.

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

El investigador Baena (2017) sostuvo que la encuesta es el recurso para acopiar información. Por lo tanto, la técnica aplicada fue el acopio de datos mediante una encuesta y el instrumento administrado fue el cuestionario. Según los autores Hernández et al. (2010) el instrumento fue esencial para el acopio de datos, sin él no hay una adecuada observación.

El instrumento fue el cuestionario compuesto por 42 interrogantes; 21 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones vinculadas a la variable clima laboral y 21 preguntas repartidas en tres dimensiones vinculadas a la variable desempeño laboral, los cuestionarios fueron elaborados con preguntas cerradas de autoría propia. Para estas mediciones se aplicó la escala de Likert con respuestas de opción múltiple de cinco alternativas entre negativo y positivo.

Para sustentar el proceso de validez consideramos la información proporcionada por los autores Cabero y Llorente (2013) quienes argumentan que el procedimiento de validez tiene el fin de seleccionar a los expertos vinculados al tipo de estudio quienes emitieron un juicio de valor favorable o no del instrumento. Es por ello que se aplicó la validez del instrumento a utilizar en el estudio, con el apoyo de tres expertos en administración, quienes validaron este documento.

Para evaluar la confiabilidad de los constructos Clima y Desempeño Laboral se aplicó Alfa de Cronbach, que proporcionó un 0,877 en ambos constructos. Para realizar la comparación del Alfa de Cronbach se consideran las recomendaciones de George y Mallery (2003) que proponen la siguiente tabla:

## Tabla 2

### *Niveles del Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
0.9	Excelente
0.8	Bueno
0.7	Aceptable
0.6	Cuestionable
0.5	Pobre

*Nota:* Tomado de George y Mallery (2003)

Observando la tabla 2, el valor mínimo aceptable es 0,7; menor a este se considera bajo. El valor máximo es de 0,9; superior a este es considerado como redundante.

## Tabla 3

### *Fiabilidad prueba piloto variable 1: Clima Laboral*

Alfa de Cronbach	N de preguntas
,877	21

*Nota:* Analizado utilizando SPSS

En la tabla 3 observamos un Alfa de Cronbach de 0,877 para el constructo independiente Clima Laboral lo que respalda la fiabilidad y demuestra que el instrumento cuenta con buena confiabilidad según la tabla 2.

## Tabla 4

### *Fiabilidad prueba piloto variable 2: Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N de preguntas
,877	21

*Nota:* Analizado utilizando SPSS

En la tabla 4 observamos un Alfa de Cronbach de 0,877 en el Desempeño Laboral lo que respalda la fiabilidad y demuestra que el instrumento cuenta con buena confiabilidad según la tabla 2; resultado cercano al obtenido por Idris et al. (2020) que arrojó un resultado estadístico de 0.856 utilizando alfa de Cronbach, demostrando el impacto positivo y significativo entre sus variables de estudio.

Según Hernández y Mendoza (2018) sostuvieron que la confiabilidad se atribuye al nivel de precisión de un constructo para obtener resultados verídicos y consistentes. Por ello se utilizó el programa SPSS para hallar el Alfa de Cronbach y analizar la confiabilidad del instrumento, que brinda resultados entre 0 y 1, mientras más cerca está el resultado al 1, mayor es la confiabilidad; se alcanzó un

Alfa de Cronbach de 0,877 para ambos constructos clima y desempeño laboral producto de la aplicación en la muestra. Utilizando la información de confiabilidad de la tabla 2 evaluaremos los resultados obtenidos.

### **3.5. Procedimientos de recolección de datos**

Teóricamente, los autores Aguinis et al. (2019) definen los procedimientos como una serie de acciones que representarán un contenido de forma distinta. Por ello, al realizar el acopio de información en el lugar del estudio, se realizó en primer orden la solicitud a la UCV del oficio de presentación y se remitió a la autoridad respectiva; en segundo orden, se tuvo un diálogo con el director de la institución en cuestión, a fin de plantear los alcances de la investigación, con la finalidad de contar con las facilidades para realizar el acopio de información relevante para la investigación. En tercer orden, se elaboró los instrumentos respectivos para las variables que serán validadas por los expertos. En cuarto orden, se comunicó a cada encuestado sobre el fin de la investigación y se suministraron los instrumentos para la evaluación.

En quinto orden, se aplicó el instrumento de manera presencial mediante un formulario a los trabajadores, cada cuestionario tuvo una duración promedio de 12 minutos y se utilizó aproximadamente 24 minutos en el llenado del formulario. Se aplicó fuera del horario laboral según la disponibilidad de tiempo del personal materia de estudio, verificando que la información este completa. En sexto orden, las respuestas se ingresaron a una base de datos que permitió la validación de constructos.

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

El proceso de análisis tuvo los siguientes pasos: primero, luego de aplicar los instrumentos mediante el formulario, se obtuvo una base de datos utilizando Microsoft Excel para visualizarlos. Seguidamente, en base a las recomendaciones de los autores Rivadeneira et al. (2020) se utilizó la herramienta SPSS para realizar las pruebas de confiabilidad de escalas aplicando coeficiente de Alfa de Cronbach que mide la relación entre los ítems y las respuestas para determinar la confiabilidad. Para las pruebas de normalidad utilizamos el test Shapiro-Wilk, para establecer la relación entre constructos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Es necesario respetar el derecho intelectual de los investigadores, considerando que sus ideas fueron citadas, como sugieren las pautas de la séptima edición de las normas APA; se está respetando lo que establece la R.V.I. N.º062-2023-VI-UCV, en cuanto a la propiedad intelectual y otros lineamientos proporcionados. También, se procedió garantizando la confidencialidad de los datos que son parte del estudio, así como el buen trato y respeto a sus derechos humanos. Finalmente, se consideró lo señalado en la R. C. U. N.º 0470-2022/UCV que aprueba el código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo y se consideró el Código Nacional de la Integridad Científica del CONCYTEC.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo

#### 4.1.1. Constructo Clima Laboral

Los resultados descriptivos de las dimensiones del constructo Clima Laboral de la investigación son objeto de análisis en las tablas y figuras siguientes:

**Tabla 5**

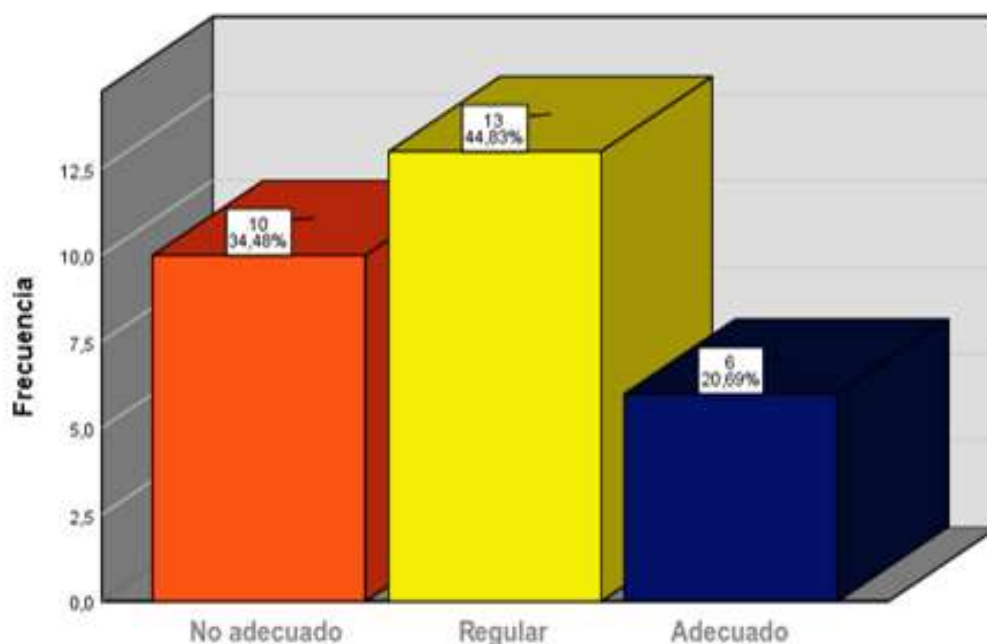
*Nivel de fluctuación de la dimensión Estructura.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No adecuado	10	34,5%
	Regular	13	44,8%
	Adecuado	6	20,7%
Total		29	100,0%

*Nota:* Analizado utilizando SPSS

**Figura 1**

*Nivel de fluctuación porcentual de la Estructura.*

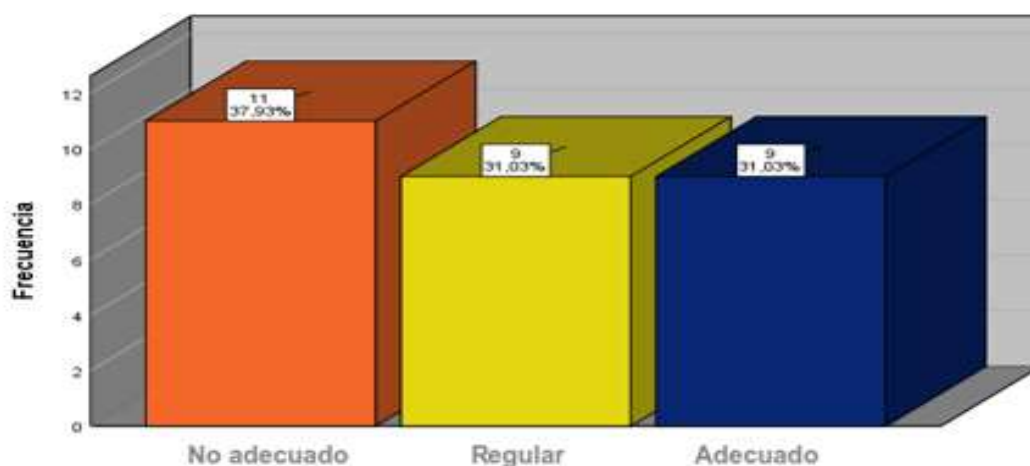


*Nota:* Analizado utilizando SPSS

En el análisis de la Estructura presentado en la tabla 5 y la figura 1, un 44,83% consideran la Estructura como regular. Además, que el 34,48% consideran que no es adecuada, mientras que el 20,69% consideran que es adecuada. En resumen, se puede concluir que el 65,52% de encuestados consideran que la Estructura está entre regular y adecuada.

**Tabla 6***Nivel de fluctuación de la dimensión Liderazgo.*

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Válido	No adecuado	11	37,94%
	Regular	9	31,03%
	Adecuado	9	31,03%
Total		29	100,00%

*Nota: Analizado utilizando SPSS***Figura 2***Nivel de fluctuación porcentual del Liderazgo.**Nota: Analizado utilizando SPSS*

En el análisis descriptivo del Liderazgo presentado en la tabla 6 y la figura 2, el 37,84% de colaboradores lo consideran no adecuado. Además, el 31,03% sostienen que es regular, mientras que el 31,03% sostienen que es adecuada. En resumen, se puede concluir que el 62,06% de encuestados consideran que está entre regular y adecuada.

**Tabla 7***Nivel de fluctuación de la Dirección.*

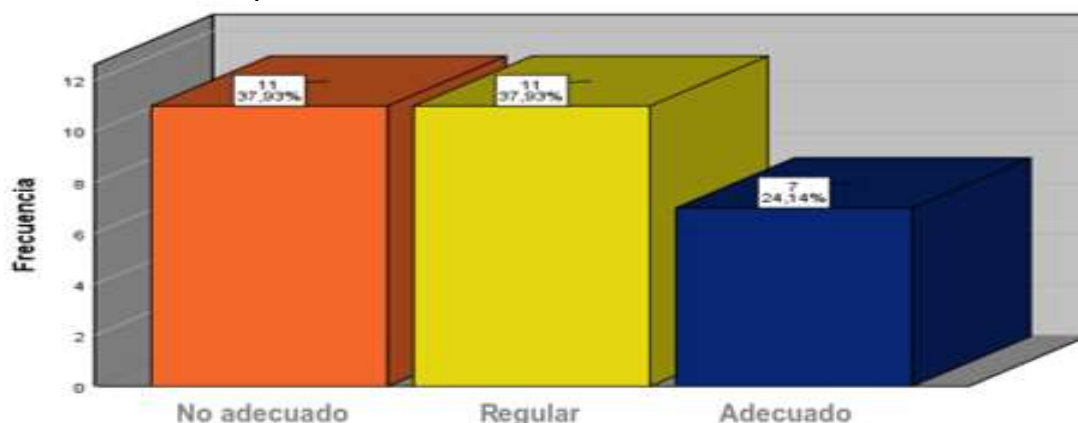
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Válido	No adecuado	11	37,9%
	Regular	11	37,9%
	Adecuado	7	24,1%
Total		29	100,0%

*Nota: Analizado utilizando SPSS*



**Figura 3**

*Nivel de fluctuación porcentual de la Dirección.*



*Nota:* Analizado utilizando SPSS

En el análisis descriptivo de la Dirección presentado en la tabla 7 y la figura 3, el 37,93% consideran que no es adecuada. Además, que el 37,93% consideran como regular, mientras que el 24,14% consideran como adecuada. En resumen, se puede concluir que el 62,00% de encuestados consideran que la Dirección está entre regular y adecuada.

**Tabla 8**

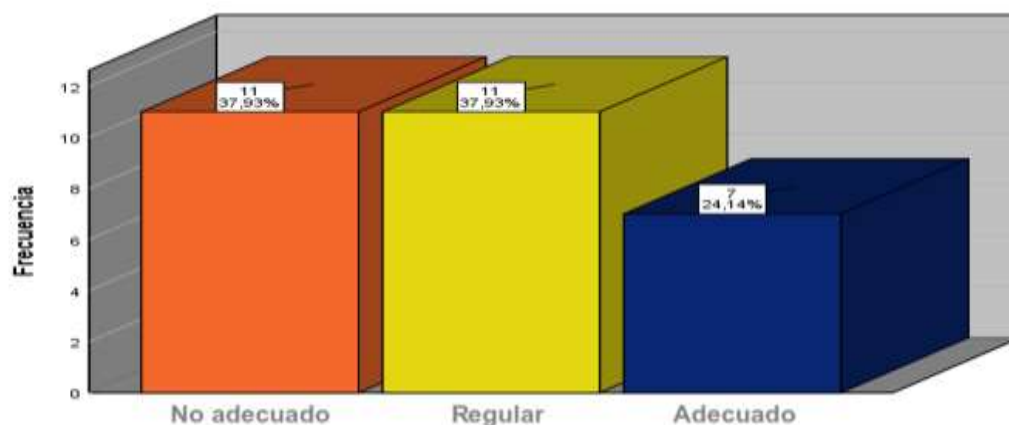
*Nivel de fluctuación de los Aspectos Motivacionales.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No adecuado	11	37,9%
	Regular	11	37,9%
	Adecuado	7	24,1%
	Total	29	100,0%

*Nota:* Analizado utilizando SPSS

**Figura 4**

*Nivel de fluctuación porcentual de los Aspectos Motivacionales.*



*Nota:* Analizado utilizando SPSS

En el análisis de los Aspectos Motivacionales presentado en la tabla 8 y la figura 4, el 37,93% de entrevistados lo consideran no adecuado. Además, que el 37,93% consideran como regular, mientras el 24,14% consideran como adecuado. En resumen, se puede concluir que el 62,07% de encuestados consideran que los Aspectos Motivacionales están entre regular y adecuado.

#### 4.1.2. Constructo Desempeño Laboral

Los resultados descriptivos de las dimensiones del constructo Desempeño Laboral de la investigación son objeto de análisis en las tablas y figuras siguientes:

**Tabla 9**

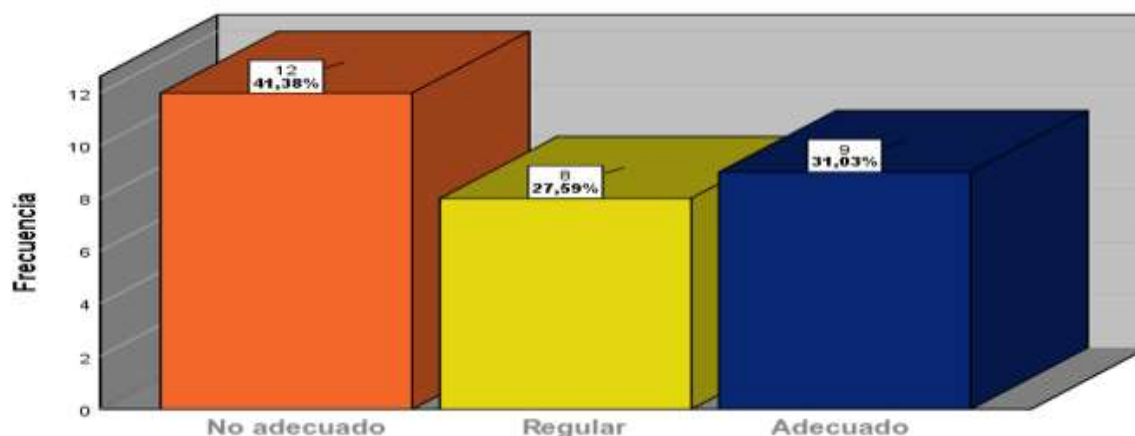
*Nivel de fluctuación del Desempeño de Tareas.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No adecuado	12	41,4%
	Regular	8	27,6%
	Adecuado	9	31,0%
	Total	29	100,0%

*Nota:* Analizado utilizando SPSS

**Figura 5**

*Nivel de fluctuación porcentual del Desempeño de Tareas.*

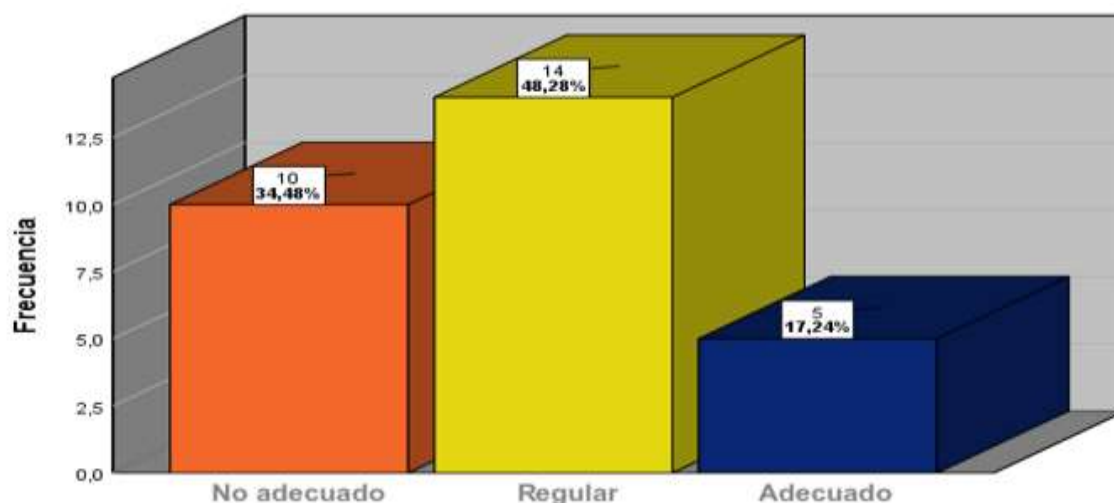


*Nota:* Analizado utilizando SPSS

En el análisis del Desempeño de Tareas presentado en la tabla 9 y la figura 5, el 41,38% consideran que no es adecuado. Además, que el 31,03% de encuestados consideran que es adecuado, el 27,59% de encuestados lo consideran regular. En resumen, se puede concluir que el 58,62% de encuestados consideran que el Desempeño de Tareas se encuentra entre regular y adecuado.

**Tabla 10***Nivel de fluctuación del Desempeño Contextual.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No adecuado	10	34,5%
	Regular	14	48,3%
	Adecuado	5	17,2%
	Total	29	100,0%

*Nota: Analizado utilizando SPSS***Figura 6***Nivel de fluctuación porcentual del Desempeño Contextual.**Nota: Analizado utilizando SPSS*

En el análisis descriptivo del Desempeño Contextual presentado en la tabla 10 y la figura 6; de los entrevistados, el 48,28% consideran la fluctuación regular. Además, el 34,48% consideran la fluctuación como no adecuado, mientras que el 17,24% consideran que es adecuado. En resumen, se puede concluir que el 65,52% de encuestados consideran que el Desempeño Contextual se encuentra entre regular y adecuado.

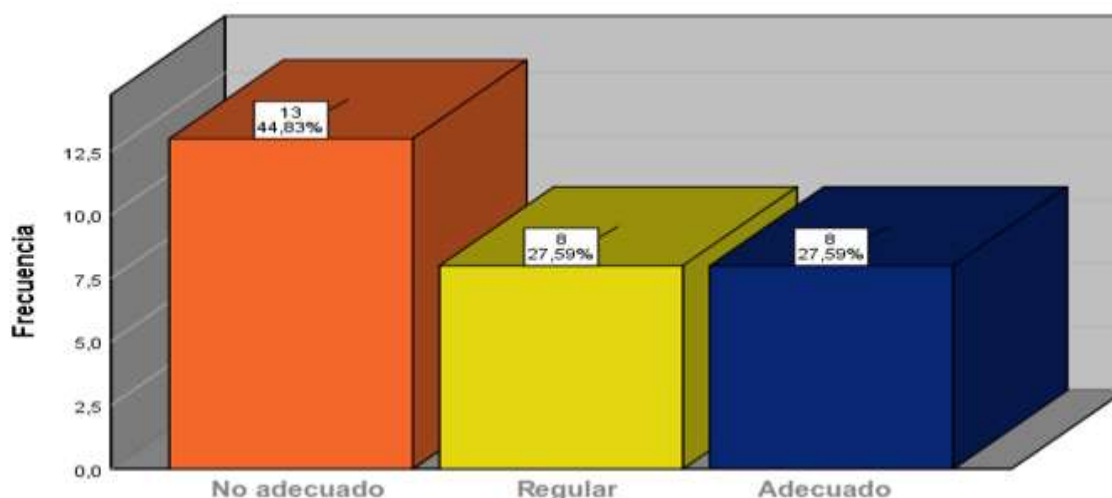
**Tabla 11***Nivel de fluctuación del Comportamiento Individual.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No adecuado	13	44,8%
	Regular	8	27,6%
	Adecuado	8	27,6%
	Total	29	100,0%

*Nota: Analizado utilizando SPSS*

**Figura 7**

*Nivel de fluctuación porcentual del comportamiento Individual.*



*Nota:* Analizado utilizando SPSS

En el análisis del Comportamiento Individual presentado en la tabla 11 y la figura 7, el 44,83% de entrevistados estiman no adecuado. Además, que el 27,59% consideran que es regular, y el 27,59% restante consideran que es adecuado. En resumen, se puede concluir que el 55,18% de encuestados consideran que el Comportamiento Individual se encuentra entre regular y adecuado.

#### **4.2. Análisis Inferencial**

Se procede a realizar la prueba de normalidad denominada Shapiro-Wilk, la cual se selecciona en base al tamaño de la muestra, según el valor obtenido.

**Tabla 12**

*Interpretación de los coeficientes de correlación.*

Coef. de correlación	Comprensión de la Correlación
$\pm 1$	Perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,9$ a $\pm 0,99$	Muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,7$ a $\pm 0,89$	Alta (+) o (-)
De $\pm 0,4$ a $\pm 0,69$	Moderada (+) o (-)
De $\pm 0,2$ a $\pm 0,39$	Baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Muy baja (+) o (-)
0	Nula

*Nota:* Según Morais (2000)

**Tabla 13***Decisión estadística.*

Tipo	Prueba a ejecutar	Ocurrencia para su uso
Paramétrica	r de Pearson	p de V1 y V2 > 5%
		p de V1 y V2 < 5%
No paramétrica	Rho de Spearman	p de V1 < 5% y p de V2 > 5% o viceversa

*Nota:* Elaboración en base a Mondragón (2014)

Se procede a plantear dos tipos de hipótesis, la primera nula y la segunda alternativa para el análisis de la prueba de normalidad:

**Ho:** Los datos describen una distribución Normal.

**Ha:** Los datos no describen una distribución Normal.

**Tabla 14***Pruebas de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	,956	29	,255
Desempeño Laboral	,927	29	,046

*Nota:* Analizado utilizando SPSS

En este caso, podemos observar en la Tabla 14, donde la amplitud de la muestra (29 trabajadores) es menor a 50, mientras que la prueba de bondad es la prueba de Shapiro-Wilk, donde el estadístico obtuvo el valor Sig bilateral de 0.255 para el Clima laboral, que es mayor que la significancia de 0.05 ( $p < 0.05$ ), entonces se dice que los constructos difieren de una distribución normal; Por lo cual, se acepta la hipótesis nula; en consecuencia, los datos describen una distribución normal. Además, podemos observar en la Tabla 13, donde el estadístico obtuvo el valor Sig bilateral de 0,046 para el Desempeño Laboral, y es menor a la significancia 0.05 ( $p < 0.05$ ); entonces, se rechaza la hipótesis nula; en consecuencia los datos no describen una distribución normal.

Teniendo en cuenta el comportamiento de los constructos de estudio, se observó que para el Clima Laboral los valores describen una distribución normal y para el Desempeño Laboral los valores no describen una distribución normal,

entonces según lo sustentado por la investigadora Mondragón (2014) se aplicará el análisis Rho de Spearman.

#### 4.2.1. Prueba de Hipótesis

**Objetivo General:** Determinar la relación entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de una I.E. de S.M.P., 2024.

**Ho:** No existe relación entre clima y desempeño laboral.

**Ha:** Existe relación entre clima y desempeño laboral.

Regla de decisión:

Si valor  $p < 0.05$ , rechaza Ho y acepta Ha.

Si valor  $p \geq 0.05$ , rechaza Ha y acepta Ho.

#### Tabla 15

*Análisis de correlación entre Clima y Desempeño Laboral*

			Clima Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coef. correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	29	29
	Desempeño Laboral	Coef. correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	29	29

\*\* . Corr. significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Analizado utilizando SPSS

El objetivo general formulado fue analizado con los datos recolectados y el programa SPSS 25. Según la información de la Tabla 15, el Sig. (Bilateral) corresponde a 0,001 siendo más pequeño que 0,05 y dados los datos de la Tabla 13, la hipótesis nula es rechazada; lo que implica que la hipótesis alternativa se acepta, confirmando el nexo entre los constructos de estudio. Por lo tanto, se asegura que existe evidencia suficiente para confirmar el nexo entre los constructos clima y desempeño laboral. Esto se debió a un Rho de Spearman de 0,591 considerado una correlación positiva moderada.

#### 4.2.2. Prueba de Objetivos Específicos

**Primer Objetivo Específico:** Determinar la relación entre Dirección y desempeño laboral de los trabajadores de una I.E. de S.M.P., 2024.

**Ho:** No existe relación entre Dirección y desempeño laboral.

**Ha:** Existe relación entre Dirección y desempeño laboral.

**Regla de decisión:**

Si valor  $p < 0.05$ , rechaza  $H_0$  y acepta  $H_a$ .

Si valor  $p \geq 0.05$ , rechaza  $H_a$  y acepta  $H_0$ .

**Tabla 16**

*Análisis de correlación entre Dirección y Desempeño Laboral*

		Dirección	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coef. correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,405**
		N	29
Desempeño Laboral	Dirección	Coef. correlación	,405**
		Sig. (bilateral)	,029
		N	29

\*\* . Corr. significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Analizado utilizando SPSS

El primer objetivo específico formulado fue analizado con los datos recolectados y el programa SPSS 25. Según la información de la Tabla 16, el Sig. (Bilateral) corresponde a 0.029 siendo más pequeño que 0,05 y por los datos de la Tabla 13, la hipótesis nula es rechazada; lo que implica que la hipótesis alternativa se acepta, lo que confirma el nexo entre los constructos de estudio. Por lo tanto, se asegura que existe evidencia suficiente para confirmar el nexo entre dirección y desempeño laboral. Esto se debió a un Rho de Spearman de 0,405 considerado una correlación positiva moderada.

**Segundo Objetivo Específico:** Determinar la relación entre Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de una I.E. de S.M.P., 2024.

**$H_0$ :** No existe relación entre Liderazgo y desempeño laboral

**$H_a$ :** Existe relación entre Liderazgo y desempeño laboral.

**Regla de decisión:**

Si valor  $p < 0.05$ , rechaza  $H_0$  y acepta  $H_a$ .

Si valor  $p \geq 0.05$ , rechaza  $H_a$  y acepta  $H_0$ .

**Tabla 17***Análisis de correlación entre Liderazgo y Desempeño Laboral*

		Liderazgo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coef. correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,384**
		N	,040
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coef. correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,384**
		N	,040
			29
			29

\*\* . Corr. significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Analizado utilizando SPSS

El segundo objetivo específico formulado fue analizado con los datos recolectados y el programa SPSS 25. Según la información de la Tabla 17, el Sig. (Bilateral) corresponde a 0.040 que es más pequeño que 0,05 y por los valores de la Tabla 13, la hipótesis nula es rechazada; lo que implica que la hipótesis alternativa se acepta. Por ello, se asegura que existe evidencia suficiente para confirmar el nexo entre liderazgo y desempeño laboral. Esto se debió a un Rho de Spearman de 0,384 que se considera una correlación positiva baja.

**Tercer Objetivo Específico:** Determinar la relación entre Estructura y desempeño laboral de los trabajadores de una I.E. de S.M.P., 2024.

**Ho:** No existe relación entre Estructura y desempeño laboral.

**Ha:** Existe relación entre Estructura y desempeño laboral.

**Regla de decisión:**

Si valor  $p < 0.05$ , rechaza Ho y acepta Ha.

Si valor  $p \geq 0.05$ , rechaza Ha y acepta Ho.

**Tabla 18***Análisis de correlación entre Estructura y Desempeño Laboral*

		Estructura	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coef. correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,412**
		N	,027
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coef. correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,412**
		N	,027
			29
			29

\*\* . Corr. significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Analizado utilizando SPSS



El tercer objetivo específico formulado fue analizado con los datos recolectados y el programa SPSS 25. Según la información de la Tabla 18, el Sig. (Bilateral) corresponde a 0.027 lo que significa que es más pequeño que 0,05 y dados los datos de la Tabla 13, la hipótesis nula es rechazada; lo que implica que la hipótesis alternativa se acepta, lo que confirma el nexo entre los constructos de estudio. Por lo tanto, se asegura que existe evidencia suficiente para confirmar el nexo entre Estructura y Desempeño laboral. Esto se debió a un Rho de Spearman de 0,412 que se considera una correlación positiva moderada.

**Cuarto Objetivo Específico:** Determinar la relación entre los Aspectos Motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de una I.E. de S.M.P., 2024.

**Ho:** No existe relación entre Aspectos Motivacionales y desempeño laboral.

**Ha:** Existe relación entre Aspectos Motivacionales y desempeño laboral.

**Regla de decisión:**

Si valor  $p < 0.05$ , rechaza  $H_0$  y acepta  $H_a$ .

Si valor  $p \geq 0.05$ , rechaza  $H_a$  y acepta  $H_0$ .

**TABLA 19**

*Análisis de correlación entre Aspectos Motivacionales y Desempeño Laboral*

			Aspectos Motivacionales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Aspectos Motivacionales	Coef. correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	29	29
	Desempeño Laboral	Coef. correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	29	29

\*\* . Corr. significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Analizado utilizando SPSS

El cuarto objetivo específico formulado fue analizado con los datos recolectados y el programa SPSS 25. Según la información de la Tabla 19, el Sig. (Bilateral) corresponde a 0.001 lo que significa que es más pequeño que 0,05 y dados los datos de la Tabla 13, la hipótesis nula es rechazada; lo que implica que la hipótesis alternativa se acepta; lo que confirma el nexo entre los constructos de estudio. Por lo tanto, se asegura que existe evidencia suficiente para confirmar

el nexo entre aspectos motivacionales y desempeño laboral. Esto se debió a un Rho de Spearman de 0,577 que se considera una correlación positiva moderada.

## VI. DISCUSIÓN

En la presente investigación, al determinar el nexo entre clima y desempeño laboral de la I.E. N.º 2030 Virgen del Carmen; al realizar el análisis descriptivo del constructo Clima Laboral se obtuvo que el 44,83% de colaboradores perciben la Estructura en un nivel regular; el 37,94% perciben el Liderazgo en un nivel adecuado; el 37,93% perciben la Dirección en un nivel regular y el 37,93% de colaboradores perciben en un nivel no adecuado; el 37,93% de los colaboradores perciben los Aspectos Motivacionales a nivel regular y el 37,93% perciben a un nivel no adecuado. Además, se realizó el análisis descriptivo del constructo Desempeño Laboral obteniéndose que el 41,38% perciben el Desempeño de Tareas en un nivel no adecuado; el 48,28% perciben el Desempeño Contextual en un nivel regular; el 44,83% perciben el Comportamiento Individual en un nivel no adecuado. Resultados que muestran similitudes a los obtenidos por Campomanes (2021) su estudio obtuvo un resultado estadístico de 0,940 en el constructo Clima laboral de 0,897 en el constructo desempeño laboral bajo la prueba Alfa de Cronbach; en ambos casos la confiabilidad es muy alta.

Según el objetivo general planteado en la indagación que es Determinar nexo entre clima y desempeño laboral; y según datos de la tabla 12, el Rho de Spearman fue de 0,591; además, el Significante Bilateral fue equivalente a 0.001, valor que es menor al margen de error de 0.05, lo que concluye que existe correlación positiva moderada entre los constructos Clima y Desempeño Laboral; con ello podemos demostrar nuestra hipótesis principal planteada que existe nexo entre clima y desempeño laboral; resultados que son similares a los obtenidos por Huaripoma y Rosado (2018) que obtuvieron una correlación positiva moderada entre los constructos Clima y Desempeño Laboral, aplicando el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,591 y con un significativo equivalente a 0.000. Además, la investigación de Naventa (2022) que obtienen una correlación positiva moderada entre los constructos Clima Laboral y Desempeño Laboral, aplicando el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,697 y con un significativo equivalente a 0.000. Al-Omari y Okasheh (2018) su estudio determinó que el Clima laboral afecta significativamente de manera positiva o negativa al desempeño laboral considerando los factores positivos o negativos que lo afecten. Así como Jayaweera (2014) en su estudio probó el nexo entre clima y desempeño laboral, en el cual

sugiere que existe nexo significativo entre estas variables. Finalmente, Ríos (2020) en su estudio aplicando la correlación Rho de Spearman obtuvo un 0,090 que determinó un bajo nexo positivo entre sus variables de estudio. En contraposición, Mellado (2022) obtuvo como resultado un valor p 0.335, mediante la prueba Rho de Spearman, lo que permitió aseverar que no existe nexo significativo entre los constructos de estudio.

Según el primer objetivo específico planteado en nuestro estudio que es Determinar la relación entre dirección y desempeño laboral; y conforme a los datos obtenidos, se observa que el Rho de Spearman fue de 0,405; además, el Significante Bilateral fue equivalente a 0.029, valor que es menor al margen de error de 0.05, concluyendo en la existencia de una correlación positiva moderada entre dirección y Desempeño Laboral, con ello podemos demostrar nuestra primer hipótesis específica planteada que existe nexo entre dirección y desempeño laboral; resultados que son similares a los obtenidos por Mestanza (2022) que obtiene una correlación positiva moderada entre dirección y Desempeño Laboral, aplicando el coeficiente del Rho de Spearman con un valor de 0,492 y con un significativo equivalente a 0.005.

Según el segundo objetivo específico planteado en nuestra investigación que es Determinar el nexo entre liderazgo y desempeño laboral; en el concepto de Chiavenato (2019) liderazgo es la ascendencia sobre las personas, producida en un instante a través de la comunicación para alcanzar objetivos propuestos. Y conforme a los datos obtenidos, se observa que el Rho de Spearman que se obtuvo fue de 0,384; además, el Significante Bilateral fue equivalente a 0.040, valor que es menor al margen de error de 0.05, lo que concluye que existe una correlación positiva moderada entre liderazgo y Desempeño Laboral, con ello podemos demostrar nuestra segunda hipótesis específica planteada que existe relación entre liderazgo y el desempeño laboral; resultados que son similares a los obtenidos por Machado (2019) que obtiene una correlación positiva moderada entre liderazgo y Desempeño Laboral, aplicando el coeficiente del Rho de Spearman con un valor de 0,429 y con un significativo equivalente a 0.001. También, con la investigación de Rojas (2024) que obtiene una correlación positiva moderada entre liderazgo y Desempeño Laboral, aplicando el coeficiente del Rho de Spearman con un valor de 0,676 y con un significativo equivalente a 0.001. Además, Khan et al. (2020) los

resultados concluyeron la relación significativa positiva entre liderazgo y desempeño laboral. Finalmente, Amegayibor (2021) sus resultados revelaron que el liderazgo paternalista y visionario influyen en el desempeño de sus trabajadores.

Según el tercer objetivo específico planteado en nuestro estudio que es Determinar el nexo estructura y desempeño laboral, y según los datos de la tabla 15, se observa que el Rho de Spearman fue de 0,412; además, el Significante Bilateral fue equivalente a 0.027, valor que es menor al margen de error de 0.05, lo que concluye la existencia de una correlación positiva moderada entre Estructura y Desempeño Laboral, con ello podemos demostrar nuestra tercera hipótesis específica planteada que existe nexo entre estructura y desempeño laboral; resultados que son similares a los obtenidos por Espinoza (2018) que obtuvo una correlación positiva moderada entre estructura y Desempeño Laboral, aplicando Rho de Spearman con un valor de 0,654 y con un significativo equivalente a 0.000. También, Johari et al. (2019) en su investigación empírica sostienen que el impacto significativo y positivo de la estructura indica la importancia de este factor para predecir el desempeño laboral. Finalmente, Meseret (2020) su estudio reveló que existen estructuras de trabajo informales que se concentran en mayor número lo que contribuye a que el desempeño laboral se reduzca.

Según el cuarto objetivo específico planteado en nuestra investigación que es Determinar el nexo entre aspectos motivacionales y desempeño laboral, y según los datos de la tabla 16, el Rho de Spearman fue de 0,577; además, el Significante Bilateral fue equivalente a 0.001, valor que es menor al margen de error de 0.05, lo que concluye que existe correlación positiva moderada entre aspectos motivacionales y Desempeño Laboral, con ello podemos demostrar nuestra cuarta hipótesis específica planteada que existe nexo entre los aspectos motivacionales y el desempeño laboral; resultados que son similares a los obtenidos por Paredes et al. (2021) que obtuvo una correlación positiva moderada entre aspectos motivacionales y Desempeño Laboral, aplicando el coeficiente Rho de Spearman con 0,602 y un significativo equivalente a 0.000. También, Forson et al. (2021) determinaron que los aspectos motivacionales son predictores significativos del desempeño laboral. Y finalmente, Uka y Prendi (2021) obtuvieron una correlación significativa positiva entre aspectos motivacionales y desempeño laboral.

En resumen, podemos concluir que existe correlación moderada entre Clima y Desempeño Laboral de sus trabajadores; es decir, si el clima laboral del entorno de los trabajadores mejora significativamente, su desempeño laboral mejorará positivamente. Estos hallazgos son consistentes con lo sostenido por Bordas (2016) quien explica que el clima laboral se vincula con las características visibles e invisibles que existen en la empresa y que afectan el comportamiento, actitudes y motivación de sus integrantes, es decir, su desempeño laboral.

## V. CONCLUSIONES

- Primera: En la investigación se determinó un nexo estadísticamente significativo entre los constructos Clima y Desempeño Laboral, con un p-valor de 0.001. Además, se observó una correlación positiva moderada con un Rho de Spearman de 0.591 en el nivel inferencial. Esto demuestra la validez de la hipótesis principal planteada, lo que significa que mientras más adecuada sea la percepción de los colaboradores sobre el clima laboral, mayor será su desempeño laboral; es decir que mientras se perciban mejoras vinculadas a la Dirección, Liderazgo, estructura y motivación, estas se reflejan en la calidad del trabajo, en las relaciones interpersonales, cumplimiento de metas, generación de nuevos líderes en la institución.
- Segunda: En la investigación se determinó un nexo estadísticamente significativo entre Dirección y Desempeño Laboral, con un p-valor de 0.029. Además, se observó una correlación positiva moderada con un Rho de Spearman de 0.405 en el nivel inferencial. Desde un enfoque descriptivo, se puede concluir que la Dirección cuenta con un respaldo del 65,52% que engloba el 44,83% de los casos que muestran un nivel regular, lo que indica que el personal considera que la Dirección puede afectar o no el Desempeño Laboral; y el 20,69% de los casos que muestran un nivel adecuado, indicando una percepción favorable.
- Tercera: En la investigación se determinó un nexo estadísticamente significativo entre Liderazgo y Desempeño Laboral, con un p-valor de 0.040. Además, se observó una correlación positiva baja con un Rho de Spearman de 0.384 en el nivel inferencial. Desde un enfoque descriptivo, se puede concluir que el Liderazgo cuenta con un respaldo del 62,06% que engloba el 31,03% de los casos que muestran un nivel regular y el 31,03% de los casos que muestran un nivel adecuado, indicando una percepción favorable.
- Cuarta: En la investigación se determinó un nexo estadísticamente significativo entre Estructura y Desempeño Laboral, con un p-valor de 0.027. Además, se observó una correlación positiva moderada con un Rho de Spearman de 0.412 en el nivel inferencial. Desde un enfoque

descriptivo, se puede concluir que la Estructura cuenta con un respaldo del 65,52% que engloba el 44,83% de los casos que muestran un nivel regular y el 20,69% de los casos que muestran un nivel adecuado, indicando una percepción favorable.

Quinta: En la investigación se determinó un nexo estadísticamente significativo entre Aspectos Motivacionales y Desempeño Laboral, con un p-valor de 0.001. Además, se observó una correlación positiva moderada con un Rho de Spearman de 0.577 en el nivel inferencial. Desde un enfoque descriptivo, se puede concluir que los Aspectos Motivacionales cuentan con un respaldo del 62,07%; que engloba el 37,93% de los casos muestran un nivel regular y el 24,14% de los casos muestran un nivel adecuado, indicando una percepción favorable.



## **VI. RECOMENDACIONES**

- Primera: Los directivos de la I.E. deben planificar estrategias orientadas a mejorar el Clima Laboral de los colaboradores de su I.E., con la meta de incrementar positivamente el Desempeño Laboral en beneficio de los estudiantes de su I.E. y así mejorar aún más los valores obtenidos en la investigación.
- Segunda: Es necesario que los directivos de la I.E. planifiquen acciones para orientar al personal sobre las actividades que realiza la Dirección con miras a obtener un apropiado Desempeño Laboral en beneficio de la comunidad educativa y así mejorar aún más los valores obtenidos en la investigación.
- Tercera: Es de suma importancia que los directivos de la I.E. retomen y hagan partícipe al personal de su institución sobre las acciones de Liderazgo; que no debería ser una tarea obligatoria, no debe estar ligado a cargos, sino que deben basarse en la dedicación y el placer; además, buscar su contribución conjunta con miras a obtener un mejor Desempeño Laboral en beneficio de los estudiantes de su I.E. y así mejorar de forma positiva los valores obtenidos en la investigación.
- Cuarta: Es necesario que los directivos de la institución pongan énfasis en el tema de la Estructura institucional que permitirá el desarrollo de políticas y prácticas para garantizar un adecuado Desempeño Laboral en beneficio de sus relaciones internas, con miras a brindar un buen servicio a los estudiantes de su I.E. y así mejorar aún más los valores logrados en la investigación.
- Quinta: Es necesario que todos los colaboradores y directivos trasmitan sus inquietudes y propuestas sobre los Aspectos Motivacionales de su I.E., que permitirá mejorar un adecuado Desempeño Laboral en beneficio de sus relaciones internas, con miras a brindar un buen servicio a los estudiantes de su I.E. y así mejorar los valores obtenidos en la investigación.

## REFERENCIAS

- Al-Omari, K., y Okasheh, H. (2018). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*. 12(24), 15544-15550. [https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24\\_223.pdf](https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf)
- Amegayibor, G. K. (2021). Leadership styles and employees' performance: A case of family-owned manufacturing company, Cape Coast. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 3(2), 149–164. <https://doi.org/10.35912/ijfam.v3i2.624>
- Aguinis, H. Hill, S. y Bailey, J. (2019). Best Practices in Data Collection and Preparation: Recommendations for Reviewers, Editors, and Authors. *Organizational Research Methods*, 20(10), 1-16. <https://doi.org/10.1177/1094428119836485>
- Alvidrez, B., Burciaga, B., García, M., Varela, O. y Rodríguez, M. (2022). El clima organizacional en los despachos contables en la ciudad de chihuahua zona centro. *Brazilian Journal of Developmen*, 8(12), 79541-79553. <https://doi.org/10.34117/bjdv8n12-181>
- Antonio, R. (2022). Clima organizacional: definición conceptual. *Ocronos*, 5(4). <https://revistamedica.com/clima-organizacional-definicion-conceptual/>
- Arévalo, D. E., Rodríguez, J. A. y Gamboa, W. O. (2022). *Estudio de la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de una campaña financiera, en una empresa del sector de externalización de procesos de negocios de Contact Center* [Tesis de maestría, Universidad EAN]. <http://hdl.handle.net/10882/12338>.
- Aubé, C., Rousseau, V., Mama, C. y Morin, E. M. (2009). Counterproductive behaviors and psychological well-being: The moderating effect of task interdependence. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 351–361. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9113-5>
- Baena, P. G. M. E. (2017). *Metodología de la investigación* (3a ed.). <http://ebookcentral.proquest.com> Created from bibliotecacijsp on 2018-07-30 15:51:39

- Bautista C., R., Cienfuegos F., R. y Aquilar P., 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>
- Barbosa M., A., Mar O., C. E., Molar O., J.F. (2020). Metodología de la investigación métodos y técnicas. *Primera edición Ebook*. <https://n9.cl/ypadj>
- Bhardwaj, B. y Kalia, N. (2021). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*, 18(2), 187-201. <https://doi.org/10.1108/XJM-08-2020-0089>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides R., A.. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 17 de junio de 2024, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid: EPUB. <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PT28#v=onepage&q&f=false>
- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones (1a ed.) México: Trillas. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Cabero A., J. y Llorente C., M. C. (2013), La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información (TIC). En Eduweb. *Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 7 (2), 11-22. <http://tecnologiaedu.us.es/tecnoedu/images/stories/jca107.pdf>
- Campbell, J. P. y Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Campomanes R. (2021). *El Clima Laboral y su relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa Terpel Perú S.A.* [Tesis de licenciado, Universidad Ricardo Palma]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4825>

- Chen C, Ding X, Li J. (2022). Transformational Leadership and Employee Job Satisfaction: The Mediating Role of Employee Relations Climate and the Moderating Role of Subordinate Gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010233>
- Chen y Xiang. (2022). *The association between organizational climate and workrelated factors among nurses* [Tesis de maestría]. Universidad de Gavle. <https://n9.cl/z6jrj>
- Chernyshenko, O. S., y Stark S. (2020). Organizational Psychology. Editor(s): Kimberly Kempf-Leonard, *Encyclopedia of Social Measurement, Elsevier, 957-963*. <https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00529-6>.
- Chiavenato, I. (2011). "Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones" (9a ed.) México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2019). "Introducción a la teoría general de la administración" (10a ed.) México: Mc Graw Hill
- Cohen, N., y Gómez Rojas, G. (2019). *La producción de los datos y los diseños*. Red Latinoamericana de metodología de las ciencias sociales. Buenos Aires: Teseo. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1363>
- Cubas C., K. A. y Flores A., D. L. (2023). *Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Motupe – 2020*. [Tesis de licenciado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10968>
- Curado, C., y Santos, R. (2022). Transformational leadership and work performance in health care: the mediating role of job satisfaction. *Leadership in Health Services, 35(2)*, 160-173. <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2021-0051>
- Cruz, Y. y Segura, A. (2018). *Análisis del clima organizacional desde una perspectiva comunicativa a los docentes y padres de familia de la institución educativa N° 10309 "Juan Ignacio Gutiérrez Fuentes" en el centro poblado menor Cascajales - ciudad Etén 2016*. [Tesis de licenciado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7223>
- Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B. J., y Lebreton, J. M. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as

- predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 41, 295-325. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x>
- ECLAC/ILO (Economic Commission for Latin America and the Caribbean/International Labour Organization) (2020), "Employment Situation in Latin America and the Caribbean. Work in times of pandemic: the challenges of the coronavirus disease (COVID-19)" (LC/TS.2020/46), *ECLAC-ILO Bulletin*, N° 22, mayo. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45582>
- Espinoza C., C. R. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13226>
- Felcman, I. L., Blutman, G., y Méndez Parnes, S. (2002). *Cultura organizacional en la administración pública argentina* (1a ed.). Ediciones Cooperativas.
- Fernando I., T. S., y Mamani P., B. R. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86–98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Forson, J.A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R.A. y Adjavon S.E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Futur Bus J* 7, 30. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Gan, F. y Triginé J. (2012) *Clima laboral*. Madrid. España: Editorial Díaz Santos. <https://books.google.co.ve/books?id=bSSMoQ-2pwIC&lpg=PA272&hl=es&pg=PA272#v=onepage&q&f=false>
- George, D. y Marelly, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4a ed.). Boston: Allyn y Bacon.
- Goicochea, D. (2018). The organizational climate laboral performance of the personnel of the human resources area. Case: international outsourcing. *Global Business Administration Journal* 2(2), 87- 99. [https://redib.org/Record/oai\\_revista4994-global-business-administration-journal](https://redib.org/Record/oai_revista4994-global-business-administration-journal)
- Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 2(2), 61-77.
- Gonzáles, J., Ramírez, R., Terán, N., y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista Multidisciplinaria Ciencia*

- Latina*, 5(2707–2207), 1–14.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>
- Gutiérrez U., C. R., Medina G., R. H., y Ulloa P., C. E. (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. *SCIÉENDO*, 24(1), 55-59.  
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.006>
- Hernández S., R y Mendoza, C. (2018). *Metodología para la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7ma.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández S., R., Fernández C., C. y Baptista L., P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a Ed.). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Hernández S., R., Fernández C., C. y Baptista L., P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a Ed.). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Huaripoma, M., Rosado, P. (2018). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017*. [Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3731>
- Huayamabe, L. (2014). *Caracterización del Clima Laboral en el departamento de Recursos Humanos del grupo FC de Guayaquil*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13309>.
- Idris, I.; Adi, K. R.; Soetjipto, B. E.; Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 8(2): 735-750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Ilijns J., Skvarciany V. y Gaile-S. E. (2015) Impact of Organizational Culture on Organizational Climate During the Process of Change. *Science Direct* <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.509>
- Izquierdo O., O. M. A. (2023). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023*. [Tesis de Maestría en Administración y Gestión Empresarial, Universidad Nacional de Tumbes].

- <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64369/TESIS%20-%20IZQUIERDO%20OLAVARRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jayaweera T. (2014). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 3, pp. 271-278. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Johari, J., y Yahya, K. K. (2019). Organizational Structure, Work Involvement, and Job Performance of Public Servants. *International Journal of Public Administration*, 42(8), 654–663. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1498106>
- Judge, T. A. y Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). General and specific measures in organizational behavior research: Considerations, examples, and recommendations for researchers. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 161-174. <https://doi.org/10.1002/job.764>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T.H., Farooqui S. y Asmin J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Futur Bus J* 6, 40. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kiliç, M., Uslukiliç, G. y Yaman, S. (2023). The effect of the hospital working environment on the work limitation of the employees in Turkey: a multivariable analysis. *BMC Health Serv Res* 23, 365. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09356-0>
- Kubendran V., Sampath N. M., Muthukumar S. (2013) Organisational climate's impact on employee's performance. *Indian Journal of Economics and Development*. [https://www.academia.edu/40400221/Organisational\\_climate\\_s\\_impact\\_on\\_employee\\_s\\_performance](https://www.academia.edu/40400221/Organisational_climate_s_impact_on_employee_s_performance)
- LePine, J. A., y Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326–336. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.2.326>
- Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z., y Khan, S. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education.

- Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72-76.  
doi:10.15561/26649837.2020.0204
- Machado M., N. L. (2019). *El liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del CLAS Higuierón - Huancabamba- Piura - 2019*. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53541>
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., y Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1), 123–150. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90037-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90037-T)
- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13(1), 95-107. [doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014](https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014)
- Malbašić, I., Rey, C. y Potočan, V. (2015). Balanced Organizational Values: From Theory to Practice. *J Bus Ethics* 130, 437–446.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2238-0>
- Mellado B., I. (2022). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado\\_BISD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado_BISD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Meseret S. (2020) *Impact Of Organizational Structure On Employees Job Performance: A Case Of Amref Health Africa, Ethiopia*. [Escuela de Estudios de Posgrado de la Universidad de Jimma, Ethiopia].  
<https://repository.ju.edu.et/bitstream/handle/123456789/4447/Meseret%20Solomon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mestanza A., J. D. (2022). *Gestión administrativa institucional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Amazonas, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/3492>



- Mondragón B., M. A. (2014). Uso De La Correlación De Spearman En Un Estudio De Intervención En Fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Montoya, P., Escamilla, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Sandoval, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7-13. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Naventa E., J. M. (2022). Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa call center, distrito de Lima, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo.] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81879/Naventa\\_EJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81879/Naventa_EJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ñaupas P. H., Valdivia D. M. R., Palacios V. J. J., Romero D. H. E. (2018) Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Obeng, F., Zhu, Y., Azinga, S. y Quansah, P. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 1–14. doi:doi.org/10.1177/215824402110084
- Oblitas-G., S. (2020). Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo. *Revista Experiencia en 48 Medicina Del Hospital Regional Lambayeque*, 6(1), 23-27. <https://doi.org/10.37065/rem.v6i1.381>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2022). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-developmentgoals/>

- Palma, S. (2004) – Escala de Clima Laboral CL - SPC. Manual (1a ed.), Tea ediciones, *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, Nº 1, Lima: URP
- Paredes V., Y., Estrada A., E. G., Quispe H., R., Mamani U., H. J., y Mamani R., M. (2021). Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias e Investigación*, 4(34), 13–20. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss34.2020pp13-20>
- Pedraja-R., L. M., Marchioni-C., Ítalo A., Espinoza-M., C. J., y Muñoz-F., C. P. (2020). Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education: conceptual analysis. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de ciencias sociales*, 16(3), 493-505. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Peña, C. A., Vega, E. O. y Villa, C. A. (2023). Factores del Bienestar Relacionados con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de una IPS del Caribe. *Revista CIES Escolme*, 14(2), 7-25. <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/475>
- Pineda, R. (2021). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de La Victoria, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28200>
- Poder Judicial (2021) Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2025. [https://www.pj.gov.py/descargas/ID1-850\\_pei\\_2021\\_2025.pdf](https://www.pj.gov.py/descargas/ID1-850_pei_2021_2025.pdf)
- Poder Judicial (2024). Resolución Administrativa N.º 088-2024-P-CSJLA/PJ aprueba el Plan de Salud Mental e Integración del Personal. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/307c7b004e7ab1dba900afc3bf04fa09/R.A.+Nº+088-2024-P.+APROBAR+EL+PLAN+DE+SALUD+MENTAL+E+INTEGRACION+DEL>

+PERSONAL+.+2024..pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=307c7b004e7ab1  
dba900afc3bf04fa09

- Pretto G., E. D. R. (2023). *Estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de los trabajadores del hospital Aplao, 2022*. [Tesis Doctoral, Universidad Católica de Santa María].  
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2cb32f39-9365-40c3-aa3a-aec80122ef9a/content>
- Ramos-V., P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rios R., E. F. (2020). *Clima laboral y desempeño laboral de los asistentes, en los despachos fiscales, Apurímac, sede Abancay 2021*. [Doctoral dissertation, Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/88943>
- Rivadeneira P., J. L., Barrera A., M. V., y De La Hoz S., A. I. (2020). Análisis general del SPSS y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(4), 17-25.  
<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19>
- Robbins, S., y Judge, A. (2009). *Organisational Behaviour*. Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez-M., K. P. y Lechuga-C., J. I. (2020). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79-101.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas C., P.G. (2024). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un estudio contable, 2023*. [Universidad San Ignacio de Loyola].  
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/13996>
- Rojo, R., Tong, S., y Núñez, I. (2023). Factores que intervienen en el desarrollo del clima organizacional en un centro educativo: Factors involved in the development of the organizational climate within an educational center. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1239–1250. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.334>

- Rotundo, M. y Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A polycy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.
- Sahlan, S., Dwi N, O. y Amos, A. (2022). The effect of rewards and organizational climate on the performance of pt tasma puja kampar employees. *Penanomics: international journal of economics*, 1 (2), 213-222. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i2.30>
- Salazar F., A. (2022). *Clima organizacional para desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública, Amazonas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93232>
- Salgado, J. F., y Cabal, Á. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622011000200001&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200001&lng=es&tlng=es).
- Santillán, M. W. E. (2019) Practicas Innovadoras Para Mejor Clima Laboral: En las organizaciones del siglo XXI. <http://www.instituto-ohiggins.com/wp-content/uploads/2020/02/LIBRO-DIGITAL-WS-PRACTICAS-INNOVADORAS-EDICION-ESPAÑOLA-SEP-2019.pdf>
- SERVIR (2017) Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res150-2017-SERVIR-PE.pdf>
- SERVIR (2017) Gestión del Proceso de Comunicación Interna <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res151-2017-SERVIR-PE.pdf>
- Shahnavazi, A., Eshkii, M., Shahnavazi, H., Bouraghi, H. (2021). The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences*, 10 (2). <https://doi.org/10.5812/jcrps.108532>

- Sonnentag, S., Volmer, J. y Spychala, A. (2008). Job performance. En C. L. Cooper y J. Barling (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* (Vol 1: Micro approaches, pp. 427-447). Los Angeles: Sage Publications.
- Sulca Z., G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial – Lima Cercado*. [Tesis de Post grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4437>.
- Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación*. (2ª Edición). México: Editorial McGraw Hill. (p.176)
- Tracy B. (2015). *Liderazgo*. Grupo Nelson.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=3h2MBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=liderazgos&ots=DJ9-jMsv\\_R&sig=cV5d75eeAHjNMugfgjE85fFwA3k#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=3h2MBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=liderazgos&ots=DJ9-jMsv_R&sig=cV5d75eeAHjNMugfgjE85fFwA3k#v=onepage&q&f=false)
- Uka, A. y Prendi, A. (2021), "Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees", *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, Vol. 16, No. 3, pp. 268-285, DOI: 10.2478/mmcks-2021-0016
- Vilema E., M. C. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaqueros del Ecuador. Quito, 2018*, 88 p. [Tesis de Maestría en Dirección de Empresas, Universidad Andina Simón Bolívar]. Sede Ecuador, Área de Gestión.  
<http://hdl.handle.net/10644/6212>
- Yusuf N. y Metiboba S. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43. <https://doi.org/10.11634/21682585140398>
- Zuleika, P. y Siswo, L. (2022). Cross-Sectional Study as Research Design in Medicine. *Archives of The Medicine and Case Reports*. 3. 256-259. Doi: 10.37275/amcr.v3i2.193.

## ANEXOS

### Anexo 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>CLIMA LABORAL</b> (independiente)	Santillán (2019) el clima laboral es un fenómeno de prácticas efectivas de liderazgo, dirección, estructura y aspectos motivacionales de los trabajadores, que promueven los líderes, y que se traducen en comportamientos y consecuencias dentro de una organización.	Es el medio en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano. Entre sus dimensiones tenemos: liderazgo, dirección, estructura y aspectos motivacionales.  Esta variable se medirá a través de un cuestionario de elaboración propia. Empleando la escala de Likert.	<b>Dirección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Toma de decisión (13).</li> <li>❖ Solución de problemas (14,16).</li> <li>❖ Tomar iniciativa (12,15).</li> </ul>	Ordinal: 1.-En desacuerdo. 2.-Parcialmente en desacuerdo. 3.- Indiferente. 4.- Parcialmente de acuerdo. 5.-De acuerdo
			<b>Liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Reconocimiento (9,10).</li> <li>❖ Capacitación del personal (7,8).</li> <li>❖ Involucramiento (11).</li> </ul>	
			<b>Estructura.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Elaboración de documentos (1)</li> <li>❖ Cumplimiento de normas (2)</li> <li>❖ Procesos coordinados (3,4,6).</li> <li>❖ Intercambio de información (5).</li> </ul>	
			<b>Aspectos Motivacionales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Buen desempeño (18,20).</li> <li>❖ Productividad destacada (19, 21).</li> <li>❖ Racionalización (17).</li> </ul>	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b> (Dependiente)	Salgado y Cabal (2018) Sostiene que el desempeño laboral es multidimensional y tiene múltiples aspectos que típicamente se agrupan en torno a tres amplias dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento organizacional (Salgado y Cabal 2018). Esta variable se medirá a través de un cuestionario de elaboración propia. Empleando la escala de Likert.	Esta variable tiene las siguientes dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento organizacional (Salgado y Cabal 2018). Esta variable se medirá a través de un cuestionario de elaboración propia. Empleando la escala de Likert.	<b>Desempeño de tareas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Capacidad (2,4).</li> <li>❖ Conocimientos (1,5).</li> <li>❖ Habilidades (1,3).</li> </ul>	Ordinal: 1.-En desacuerdo. 2.-Parcialmente en desacuerdo. 3.- Indiferente. 4.- Parcialmente de acuerdo. 5.-De acuerdo.
			<b>Desempeño contextual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Orientación a objetivos y resultados (6,9).</li> <li>❖ Iniciativa (12).</li> <li>❖ Compromiso organizacional (7,10).</li> <li>❖ Colaboración y cooperación (8,11).</li> <li>❖ Compartir y transmitir conocimiento (13).</li> </ul>	
			<b>Comportamiento individual.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral (18,19,21).</li> <li>❖ Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo (17).</li> <li>❖ Uso adecuado de los recursos laborales (14,16,).</li> <li>❖ Ritmo voluntario y eficiente del trabajo (15,20).</li> </ul>	

## Anexo 2. Instrumento 1: Cuestionario sobre Clima Laboral

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

Estimado(a) participante:

Esta es una investigación realizada en la Institución Educativa N.º2030 Virgen del Carmen sobre cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, los datos recopilados son anónimos y serán tratados de manera confidencial y de finalidad netamente académica; Por lo tanto, en forma voluntaria; SI ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la influencia del Clima laboral sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la institución. Además, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

Cualquier duda que se presente al responder esta encuesta puede enviarla al correo:

[bcbarrantes@ucvvirtual.edu.pe](mailto:bcbarrantes@ucvvirtual.edu.pe)

**Grado de instrucción:** Primaria/Secundaria/Superior no Universitaria incompleta/ Superior no Universitaria completa/ Superior Universitaria incompleta/ Superior Universitaria completa/Magister/Doctor

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan un conjunto de opciones entre las que deberá marcar con una "X" en aquella casilla que mejor represente su parecer en cuanto a su opinión sobre CLIMA LABORAL.

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

N.º	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>ESTRUCTURA</b>						
1	Participa usted en la elaboración de los documentos normativos y planificación institucional.					
2	Cumple con las normas de la Institución.					
3	Se promueve la coordinación con los integrantes de la comunidad educativa.					
4	Considera que la coordinación en la Institución se realiza con fluidez.					

5	Cree que la información en la Institución se intercambia de manera fluida.					
6	Considera que la Institución se encuentra organizada para prevenir los problemas que se presenten.					
<b>LIDERAZGO</b>						
1	Considera que ha sido capacitado para el desarrollo de sus funciones.					
2	Se promueve eventos de capacitación en la institución.					
3	Considera que las actividades que realiza deben ser mejor remuneradas.					
4	La Institución brinda incentivos y/o reconocimientos como: Resolución de reconocimiento o carta de felicitación a sus trabajadores.					
5	Para realizar un evento de capacitación, se tiene en consideración la opinión del trabajador.					
<b>DIRECCIÓN</b>						
1	Ejecuta espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión.					
2	Tiene la autonomía suficiente para desempeñar su trabajo.					
3	Puede solucionar problemas dentro de su alcance en beneficio de la institución.					
4	Toma la iniciativa para tomar decisiones sobre acciones a realizar en beneficio de la institución.					
5	Considero que tengo gran capacidad para resolver problemas.					
<b>ASPECTOS MOTIVACIONALES</b>						
1	Considera que la distribución de equipos y materiales que emplea su institución para la atención es apropiada.					
2	Considera que las capacitaciones brindadas por su Institución son altamente motivantes.					
3	Considera que las relaciones con sus demás compañeros favorecen el desarrollo institucional.					
4	Considera usted que la Institución reconoce cuando realiza el trabajo bien hecho.					
5	En la institución se promueven incentivos por una productividad destacada.					

**¡Muchas gracias, su aporte es valioso!**



### Anexo 3. Instrumento 2: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

#### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) participante:

Esta es una investigación realizada en la Institución Educativa N.º2030 Virgen del Carmen sobre cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, los datos recopilados son anónimos y serán tratados de manera confidencial y de finalidad netamente académica; Por lo tanto, en forma voluntaria; SI ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la influencia del Clima laboral sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la institución. Además, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

Cualquier duda que se presente al responder esta encuesta puede enviarla al correo: [bcbarrantes@ucvvirtual.edu.pe](mailto:bcbarrantes@ucvvirtual.edu.pe)

**Grado de instrucción:** Primaria/Secundaria/Superior no Universitaria incompleta/ Superior no Universitaria completa/ Superior Universitaria incompleta/ Superior Universitaria completa/Magister/Doctor

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan un conjunto de opciones entre las que deberá marcar con una "X" en aquella casilla que mejor represente su parecer en cuanto a su opinión sobre CLIMA LABORAL.

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>N.º</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>						
<b>1</b>	Considera que sus aportes son importantes para cumplir con los objetivos institucionales.					
<b>2</b>	Cumple adecuadamente con las tareas que le encomiendan.					
<b>3</b>	Se muestra profesional al realizar sus actividades.					
<b>4</b>	Las actividades en las que trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
<b>5</b>	En las actividades diarias tiene la posibilidad de mostrar sus habilidades.					
<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>						

1	Realiza usted su trabajo con eficacia.					
2	Considera que los cambios de su entorno motivan su compromiso con la institución.					
3	Coopera con sus compañeros de trabajo en beneficio de los objetivos institucionales.					
4	Considera que su contribución laboral garantiza el logro de los objetivos planteados por la institución.					
5	Considera que sus actividades son importantes para la organización					
6	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
7	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
8	Comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.					
<b>COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL</b>						
1	Considera que el horario de trabajo es suficiente para cumplir con las metas trazadas.					
2	Considera que optimiza el tiempo en el desempeño de sus funciones.					
3	Hace uso racional de los recursos.					
4	Analiza el trabajo que realiza antes de entregarlo.					
5	Se preocupa por alcanzar las metas en beneficio de la institución.					
6	Participa en capacitaciones para mejorar su desempeño laboral.					
7	Asiste con puntualidad a laborar diariamente.					
8	Considera que actúa adecuadamente en su rendimiento laboral diario.					

**¡Muchas gracias, su aporte es valioso!**

## Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el Clima Laboral y el Desempeño Laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DAYSÍ JAQUELINE APARICIO FLORES	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( <input type="checkbox"/> )
Área de formación académica:	Clinica ( <input type="checkbox"/> )	Social ( <input type="checkbox"/> )
	Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Organizacional ( <input type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGACIÓN	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Más de 5 años ( <input type="checkbox"/> )
Experiencia en investigación	Docente de investigación de 2 años	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el CLIMA LABORAL y el DESEMPEÑO LABORAL mediante la Escala de Likert.
Autor (a):	BARRANTES BERAUN BRAULIO CARLOS (2023)
Procedencia:	LIMA
Administración:	APLICACIÓN PRESENCIAL
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	POBLACIÓN DE TRABAJADORES DE UNA I.E. DE S.M.P.
Significación:	La escala utilizada es la escala de Likert compuesta por 5 condiciones (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), realizando la evaluación de las variables independiente: Clima Laboral en sus 4 dimensiones; y la variable dependiente: Desempeño Laboral en sus 3 dimensiones. El objetivo de la medición es determinar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una institución de San Martín de Porres, 2023.

**4. Soporte teórico**
*(Describir en función al modelo teórico)*

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA LABORAL Escala ordinal	Dirección	Se refiere al grado en que los trabajadores pueden decidir sin consultar a sus jefes inmediatos, animándolos a tener iniciativa propia. (Bordas, 2016)
	Liderazgo	El objetivo de todo líder es maximizar todo tipo de beneficios para la entidad donde labora, por lo que tiene que desarrollar temas sobre el nivel de escucha y de competencia. (García y Fernández, 2015)
	Estructura	Refiere a las directrices, consignas y las políticas, que emiten en la institución y que inciden directamente en la forma de realizar las tareas. (Aicah, 2011)
	Aspectos motivacionales.	Es el grado en que perciben que la empresa motiva un buen desempeño y producción destacada generando compromiso con las actividades realizadas. (Bordas, 2016)
Desempeño laboral Escala ordinal	Desempeño de tareas	Se refiere a las actividades diarias que realiza el trabajador en su área. (Salgado & Cabal, 2011)
	Desempeño contextual	Se refiere al comportamiento que mejora el entorno psicológico, social y organizacional en el que se realiza el trabajo y ayuda a alcanzar las metas institucionales. (Campbell & Wiernik, 2015)
	Comportamiento individual	Se refiere a la productividad del trabajador, calidad y tiempo óptimo garantizando un ambiente eficiente. (Salgado & Cabal, 2011)

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

A continuación, a usted le presento los cuestionarios **sobre clima laboral y desempeño laboral** elaborado por **Braulio Carlos Barrantes Beraun** en el año 2024 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

**FORMATO DE VALIDACIÓN**

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

**Variable o categoría:** CLIMA LABORAL

**Primera dimensión / subcategoría:** ESTRUCTURA

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado en que los integrantes perciben si los procesos son adecuados y eficientes sin muchas restricciones.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración de documentos	Participa usted en la elaboración de los documentos normativos y planificación institucional.	4	4	4	
Cumplimiento de normas	Cumple con las normas de la Institución.	4	4	4	
Procesos coordinados	Se promueve la coordinación con los integrantes de la comunidad educativa.	3	4	4	
Procesos coordinados	Considera que la coordinación en la Institución se realiza con fluidez.	4	4	4	
Intercambio de información	Cree que la información en la Institución se intercambia de manera fluida.	4	4	4	
Procesos organizados	Considera que la Institución se encuentra organizada para prevenir los problemas que se presenten.	4	4	4	

**Segunda dimensión / subcategoría:** LIDERAZGO

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el nivel de maximización que la dirección aplica en su liderazgo, para obtener beneficios para la organización.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación del personal	Considera que ha sido capacitado para el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
Capacitación del personal	Se promueve eventos de capacitación en la Institución.	4	4	4	
Reconocimiento	Considera que las actividades que realiza deben ser mejor remuneradas.	4	4	4	
Reconocimiento	La Institución brinda incentivos y/o reconocimientos como: Resolución de reconocimiento o carta de felicitación a sus trabajadores.	4	4	4	
Involucramiento	Para realizar un evento de capacitación, se tiene en consideración la opinión del trabajador.	4	4	4	



**Tercera dimensión / subcategoría: DIRECCIÓN**

- **Objetivos de la dimensión:** *Determinar el grado en que los trabajadores pueden decidir sin consultar a sus jefes inmediatos, animándolos a tener iniciativa propia.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomar iniciativa	Ejecuta espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión.	4	4	4	
Toma de decisión	Tiene la autonomía suficiente para desempeñar su trabajo.	4	4	4	
Solución de problemas	Puede solucionar problemas dentro de su alcance en beneficio de la institución.	4	4	4	
Tomar iniciativa	Toma la iniciativa para tomar decisiones sobre acciones a realizar en beneficio de la institución.	4	4	4	
Solución de problemas	Considero que tengo gran capacidad para resolver problemas.	3	4	4	

**Cuarta dimensión / subcategoría: ASPECTOS MOTIVACIONALES**

- **Objetivos de la dimensión:** *Determinar el grado en que perciben que la empresa motiva un buen desempeño y producción destacada generando compromiso con las actividades realizadas.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Racionalización	Considera que la distribución de equipos y materiales que emplea su institución para la atención es apropiada.	3	4	4	
Buen desempeño	Considera que las capacitaciones brindadas por su institución son altamente motivantes.	3	4	4	
Productividad destacada	Considera que las relaciones con sus demás compañeros favorecen el desarrollo institucional.	3	4	4	
Buen desempeño	Considera usted que la institución reconoce cuando realiza el trabajo bien hecho.	4	4	4	
Productividad destacada	En la institución se promueven incentivos por una productividad destacada.	4	4	4	



Variable o categoría: *DESEMPEÑO LABORAL*

Primera dimensión / subcategoría: *DESEMPEÑO DE TAREAS*

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado de consideración del trabajador sobre sus actividades diarias que realiza en su área.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades y conocimientos	Considera que sus aportes son importantes para cumplir con los objetivos institucionales.	4	4	4	
Capacidad	Cumple adecuadamente con las tareas que le encomiendan.	4	4	4	
Habilidades	Se muestra profesional al realizar sus actividades.	4	4	4	
Capacidad	Las actividades en las que trabaja permiten desarrollarse.	3	4	4	
Conocimientos	En las actividades diarias tiene la posibilidad de mostrar sus habilidades y conocimientos.	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: *DESEMPEÑO CONTEXTUAL*

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado del comportamiento que mejora el entorno psicológico, social y organizacional en el que se realiza el trabajo y ayuda a alcanzar las metas institucionales.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa.	Propone la realización de actividades institucionales.	3	4	4	
Orientación a objetivos y resultados	Realiza usted su trabajo con eficacia.	3	4	4	
Compromiso organizacional	Considera que los cambios de su entorno motivan su compromiso con la institución.	4	4	4	
Colaboración y cooperación	Coopera con sus compañeros de trabajo en beneficio de los objetivos institucionales.	4	4	4	
Orientación a objetivos y resultados	Considera que su contribución laboral garantiza el logro de los objetivos planteados por la institución.	3	4	4	
Compromiso organizacional.	Considera que sus actividades son importantes para la organización.	4	4	4	
Colaboración y cooperación	El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.	4	4	4	
Iniciativa	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	4	4	4	
Compartir y transmitir conocimiento	Comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	



**Tercera dimensión / subcategoría: COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL**

- **Objetivos de la dimensión:** *Determinar el grado en que el trabajador considera su productividad, calidad y tiempo óptimo garantizando un ambiente eficiente.*

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso adecuado de los recursos laborales	Considera que tiene un mejor desempeño con los recursos laborales adecuados.	4	4	4	
Ritmo voluntario eficiente del trabajo.	Considera que optimiza el tiempo en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Uso adecuado de los recursos laborales	Hace uso racional de los recursos.	4	4	4	
Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo	Analiza el trabajo que realiza antes de entregarlo.	4	4	4	
Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	Se preocupa por alcanzar las metas en beneficio de la institución.	4	4	4	
Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	Participa en capacitaciones para mejorar su desempeño laboral.	4	4	4	
Ritmo voluntario eficiente del trabajo.	Asiste con puntualidad a laborar diariamente.	4	4	4	
Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	Considera que actúa adecuadamente en su rendimiento laboral diario.	4	4	4	

Mg. Aparicio Flores, Daysi J.  
DNI 44489276

**Pd: El presente formato debe tomar en cuenta:**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaesencias.com/cited/2017/cbes2017-23.pdf> entre otra bibliografía.





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
APARICIO FLORES, DAYSI JAQUELINE DNI 44489276	LICENCIADA EN ADMINISTRACION  Fecha de diploma: 31/01/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
APARICIO FLORES, DAYSI JAQUELINE DNI 44489276	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  Fecha de diploma: 14/11/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
APARICIO FLORES, DAYSI JAQUELINE DNI 44489276	MAESTRA EN CIENCIAS ECONOMICAS MENCION: GESTION EMPRESARIAL  Fecha de diploma: 20/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/08/2010 Fecha egreso: 05/08/2010	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el Clima Laboral y el Desempeño Laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	EDWIN HUGO BENAVENTE ORELLANA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Proyectos TIC Proyectos de inversión Planeamiento Estratégico y Transformación Digital Gobierno Corporativo y Empresarial
<b>Institución donde labora:</b>	GRUPO DON POLLO UNMSM UTP
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación</b>	Planeamiento Estratégico y Transformación Digital Gobierno Corporativo y Arquitectura Empresarial Ciberseguridad y Seguridad de la Información

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir el CLIMA LABORAL y el DESEMPEÑO LABORAL mediante la Escala de Likert.
<b>Autor (a):</b>	BARRANTES BERAUN BRAULIO CARLOS (2023)
<b>Procedencia:</b>	LIMA
<b>Administración:</b>	APLICACIÓN PRESENCIAL
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	POBLACIÓN DE TRABAJADORES DE UNA I.E. DE S.M.P.
<b>Significación:</b>	La escala utilizada es la escala de Likert compuesta por 5 condiciones (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), realizando la evaluación de las variables independiente: Clima Laboral en sus 4 dimensiones; y la variable dependiente: Desempeño Laboral en sus 3 dimensiones. El objetivo de la medición es determinar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución de San Martín de Porres, 2024.

**4. Soporte teórico**
*(Describir en función al modelo teórico)*

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA LABORAL Escala ordinal	Dirección	Se refiere al grado en que los trabajadores pueden decidir sin consultar a sus jefes inmediatos, animándolos a tener iniciativa propia. (Bordas, 2016)
	Liderazgo	El objetivo de todo líder es maximizar todo tipo de beneficios para la entidad donde labora, por lo que tiene que desarrollar temas sobre el nivel de escucha y de competencia. (García y Fernández, 2015)
	Estructura	Refiere a las directrices, consignas y las políticas, que emiten en la institución y que inciden directamente en la forma de realizar las tareas. (Alcalá, 2011)
	Aspectos motivacionales.	Es el grado en que perciben que la empresa motiva un buen desempeño y producción destacada generando compromiso con las actividades realizadas. (Bordas, 2016)
DESEMPEÑO LABORAL Escala ordinal	Desempeño de tareas	Se refiere a las actividades diarias que realiza el trabajador en su área. (Salgado & Cabal, 2011)
	Desempeño contextual	Se refiere al comportamiento que mejora el entorno psicológico, social y organizacional en el que se realiza el trabajo y ayuda a alcanzar las metas institucionales. (Campbell & Wiernik, 2015)
	Comportamiento individual	Se refiere a la productividad del trabajador, calidad y tiempo óptimo garantizando un ambiente eficiente. (Salgado & Cabal, 2011)

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

A continuación, a usted le presento los cuestionarios sobre clima laboral y desempeño laboral elaborado por Braulio Carlos Barrantes Beraun en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

**FORMATO DE VALIDACIÓN**

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

**Variable o categoría:** CLIMA LABORAL

**Primera dimensión / subcategoría:** ESTRUCTURA

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado en que los integrantes perciben si los procesos son adecuados y eficientes sin muchas restricciones.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración de documentos	Participa usted en la elaboración de los documentos normativos y planificación institucional.	4	4	4	
Cumplimiento de normas	Cumple con las normas de la Institución.	4	4	4	
Procesos coordinados	Se promueve la coordinación con los integrantes de la comunidad educativa.	4	4	4	
Procesos coordinados	Considera que la coordinación en la Institución se realiza con fluidez.	4	4	4	
Intercambio de información.	Cree que la información en la Institución se intercambia de manera fluida.	4	4	4	
Procesos organizados	Considera que la Institución se encuentra organizada para prevenir los problemas que se presenten.	4	4	4	

**Segunda dimensión / subcategoría:** LIDERAZGO

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el nivel de maximización que la dirección aplica en su liderazgo, para obtener beneficios para la organización.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación del personal	Considera que ha sido capacitado para el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
Capacitación del personal	Es promotor de acciones de capacitación en la Institución.	4	4	4	
Reconocimiento	Considera que las actividades que realiza deben ser mejor remuneradas.	4	4	4	
Reconocimiento	La Institución brinda incentivos y/o reconocimientos como: Resolución de reconocimiento o carta de felicitación a sus trabajadores.	4	4	4	
Involucramiento	Para realizar un evento de capacitación, se tiene en consideración la opinión del trabajador	4	4	4	



**Tercera dimensión / subcategoría: DIRECCIÓN**

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado en que los trabajadores pueden decidir sin consultar a sus jefes inmediatos, animándolos a tener iniciativa propia.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomar iniciativa	Ejecuta espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión.	4	4	4	
Toma de decisión	Tiene la autonomía suficiente para desempeñar su trabajo.	4	4	4	
Solución de problemas	Puede solucionar problemas dentro de su alcance en beneficio de la institución.	4	4	4	
Tomar iniciativa	Toma la iniciativa para tomar decisiones sobre acciones a realizar en beneficio de la institución.	4	4	4	
Solución de problemas	Considero que tengo gran capacidad para resolver problemas.	4	4	4	

**Cuarta dimensión / subcategoría: ASPECTOS MOTIVACIONALES**

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado en que perciben que la empresa motiva un buen desempeño y producción destacada generando compromiso con las actividades realizadas.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Racionalización	Considera que la distribución de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada.	4	4	4	
Buen desempeño	Considera que las capacitaciones brindadas por su institución son altamente motivantes.	4	4	4	
Buen desempeño	Las relaciones con sus demás compañeros son positivas.	4	4	4	
Productividad destacada	Considera usted que la institución reconoce cuando realiza el trabajo bien hecho.	4	4	4	
Productividad destacada	En la institución se promueven incentivos por una productividad destacada.	4	4	4	

**Variable o categoría:** *DESEMPEÑO LABORAL*

**Primera dimensión / subcategoría:** *DESEMPEÑO DE TAREAS*

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado de consideración del trabajador sobre sus actividades diarias que realiza en su área.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades y conocimientos	Considera que sus aportes son importantes para cumplir con los objetivos institucionales.	4	4	4	
Capacidad	Cumple adecuadamente con las tareas que le encomiendan.	4	4	4	
Habilidades	Se muestra profesional al realizar sus actividades.	4	4	4	
Capacidad	Las actividades en las que trabaja permiten desarrollarse.	4	4	4	
Conocimientos	En las actividades diarias tiene la posibilidad de mostrar sus habilidades y conocimientos.	4	4	4	

**Segunda dimensión / subcategoría:** *DESEMPEÑO CONTEXTUAL*

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado del comportamiento que mejora el entorno psicológico, social y organizacional en el que se realiza el trabajo y ayuda a alcanzar las metas institucionales.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación a objetivos y resultados	Realiza su trabajo con eficiencia.	4	4	4	
Compromiso organizacional	Considera que los cambios de su entorno motivan su compromiso con la institución.	4	4	4	
Colaboración y cooperación	Coopera con sus compañeros de trabajo en beneficio de los objetivos institucionales.	4	4	4	
Orientación a objetivos y resultados	Considera que su contribución laboral garantiza el logro de los objetivos planteados por la institución.	4	4	4	
Compromiso organizacional	Realiza sus actividades con entusiasmo.	4	4	4	
Colaboración y cooperación	El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.	4	4	4	
Iniciativa	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	4	4	4	
Compartir y transmitir conocimiento	Comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

**Tercera dimensión / subcategoría: COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL**

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado en que el trabajador considera su productividad, calidad y tiempo óptimo garantizando un ambiente eficiente.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso adecuado de los recursos laborales	Considera que tiene un mejor desempeño con los recursos laborales adecuados.	4	4	4	
Ritmo voluntario eficiente del trabajo.	Considera que optimiza el tiempo en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Uso adecuado de los recursos laborales	Hace uso racional de los recursos.	4	4	4	
Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo	Analiza el trabajo que realiza antes de entregarlo.	4	4	4	
Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	Se preocupa por alcanzar las metas en beneficio de la institución.	4	4	4	
Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	Participa en capacitaciones para mejorar su desempeño laboral.	4	4	4	
Ritmo voluntario eficiente del trabajo.	Asiste con puntualidad a laborar diariamente.	4	4	4	
Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	Considera que actúa adecuadamente en su rendimiento laboral diario.	4	4	4	

*Nota: Si la valoración del juez se encuentra en el rango de 3 a 4, se considera aprobado el instrumento.*

*(Completar con demás variables o categorías de ser necesario)*



Firma del evaluador  
DNI: 10626370  
orcid.org:0000-0003-1747-2808

**Pd: El presente formato debe tomar en cuenta:**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.


**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
BENAVENTE ORELLANA, EDWIN HUGO DNI 10626370	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS</b>  Fecha de diploma: 19/03/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>
BENAVENTE ORELLANA, EDWIN HUGO DNI 10626370	<b>INGENIERO DE SISTEMAS</b>  Fecha de diploma: 03/06/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
BENAVENTE ORELLANA, EDWIN HUGO DNI 10626370	<b>BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS</b>  Fecha de diploma: 04/07/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el Clima Laboral y el Desempeño Laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	MARIO ENRIQUE ARAUCO LOYOLA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración / Finanzas
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Científica del Sur
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación</b>	30 tesis asesoradas y publicadas, 4 años como revisor y jurado de tesis. Artículos publicados sobre microempresas y economía

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir el CLIMA LABORAL y el DESEMPEÑO LABORAL mediante la Escala de Likert.
<b>Autor (a):</b>	BARRANTES BERAUN BRAULIO CARLOS (2023)
<b>Procedencia:</b>	LIMA
<b>Administración:</b>	APLICACIÓN PRESENCIAL
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	POBLACIÓN DE TRABAJADORES DE UNA I.E. DE S.M.P.
<b>Significación:</b>	La escala utilizada es la escala de Likert compuesta por 5 condiciones (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), realizando la evaluación de las variables independiente: Clima Laboral en sus 4 dimensiones; y la variable dependiente: Desempeño Laboral en sus 3 dimensiones. El objetivo de la medición es determinar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución de San Martín de Porres, 2024.

**4. Soporte teórico:**
*(Describir en función al modelo teórico)*

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA LABORAL Escala ordinal	Dirección	Se refiere al grado en que los trabajadores pueden decidir sin consultar a sus jefes inmediatos, animándolos a tener iniciativa propia. (Bordas, 2016)
	Liderazgo	El objetivo de todo líder es maximiza todo tipo de beneficios para la entidad donde labora, por lo que tiene que desarrollar temas sobre el nivel de escucha y de competencia. (García y Fernández, 2015)
	Estructura	Refiere a las directrices, consignas y las políticas, que emiten en la institución y que inciden directamente en la forma de realizar las tareas. (Alcalá, 2011)
	Aspectos motivacionales	Es el grado en que perciben que la empresa motiva un buen desempeño y producción destacada generando compromiso con las actividades realizadas. (Bordas, 2016)
DESEMPEÑO LABORAL Escala ordinal	Desempeño de tareas	Se refiere a las actividades diarias que realiza el trabajador en su área. (Salgado & Cabal, 2011)
	Desempeño contextual	Se refiere al comportamiento que mejora el entorno psicológico, social y organizacional en el que se realiza el trabajo y ayuda a alcanzar las metas institucionales. (Campbell & Wiernik, 2015)
	Comportamiento individual	Se refiere a la productividad del trabajador, calidad y tiempo óptimo garantizando un ambiente eficiente. (Salgado & Cabal, 2011)

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

A continuación, a usted le presento los cuestionarios sobre clima laboral y desempeño laboral elaborado por Braulio Carlos Barrantes Beraun en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

### FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

**Variable o categoría:** CLIMA LABORAL

**Primera dimensión / subcategoría:** ESTRUCTURA

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado en que los integrantes perciben si los procesos son adecuados y eficientes sin muchas restricciones.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración de documentos	Participa usted en la elaboración de los documentos normativos y planificación institucional.	4	3	3	
Cumplimiento de normas	Cumple con las normas de la Institución.	3	3	3	
Procesos coordinados	Se promueve la coordinación con los integrantes de la comunidad educativa.	3	4	3	
Procesos coordinados	Considera que la coordinación en la Institución se realiza con fluidez.	4	4	4	
Intercambio de información	Cree que la información en la Institución se intercambia de manera fluida.	4	4	4	
Procesos organizados	Considera que la Institución se encuentra organizada para prevenir los problemas que se presenten.	3	4	4	

**Segunda dimensión / subcategoría:** LIDERAZGO

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el nivel de maximización que la dirección aplica en su liderazgo, para obtener beneficios para la organización.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación del personal	Considera que ha sido capacitado para el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
Capacitación del personal	Es promotor de acciones de capacitación en la institución.	3	4	3	
Reconocimiento	Considera que las actividades que realiza deben ser mejor remuneradas.	3	3	3	
Reconocimiento	La institución brinda incentivos y/o reconocimientos como: Resolución de reconocimiento o carta de felicitación a sus trabajadores.	4	4	3	
Involucramiento	Para realizar un evento de capacitación, se tiene en consideración la opinión del trabajador.	3	3	3	

**Tercera dimensión / subcategoría: DIRECCIÓN**

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado en que los trabajadores pueden decidir sin consultar a sus jefes inmediatos, animándolos a tener iniciativa propia.*

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomar iniciativa	Ejecuta espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión.	4	4	4	
Toma de decisión	Tiene la autonomía suficiente para desempeñar su trabajo.	3	4	4	
Solución de problemas	Puede solucionar problemas dentro de su alcance en beneficio de la institución.	4	4	4	
Tomar iniciativa	Toma la iniciativa para tomar decisiones sobre acciones a realizar en beneficio de la institución.	3	3	4	
Solución de problemas	Considero que tengo gran capacidad para resolver problemas.	3	4	4	

**Cuarta dimensión / subcategoría: ASPECTOS MOTIVACIONALES**

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado en que perciben que la empresa motiva un buen desempeño y producción destacada generando compromiso con las actividades realizadas.*

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Racionalización	Considera que la distribución de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada.	4	4	3	
Buen desempeño	Considera que las capacitaciones brindadas por su institución son altamente motivantes.	4	4	4	
Buen desempeño	Las relaciones con sus demás compañeros son positivas.	3	4	4	
Productividad destacada	Considera usted que la institución reconoce cuando realiza el trabajo bien hecho.	4	4	4	
Productividad destacada	En la institución se promueven incentivos por una productividad destacada.	3	4	4	



Variable o categoría: *DESEMPEÑO LABORAL*

Primera dimensión / subcategoría: *DESEMPEÑO DE TAREAS*

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado de consideración del trabajador sobre sus actividades diarias que realiza en su área.*

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades y conocimientos	Considera que sus aportes son importantes para cumplir con los objetivos institucionales.	4	4	4	
Capacidad	Cumple adecuadamente con las tareas que le encomiendan.	3	4	4	
Habilidades	Se muestra profesional al realizar sus actividades.	4	3	3	
Capacidad	Las actividades en las que trabaja permiten desarrollarse.	3	4	4	
Conocimientos	En las actividades diarias tiene la posibilidad de mostrar sus habilidades y conocimientos.	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: *DESEMPEÑO CONTEXTUAL*

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado del comportamiento que mejora el entorno psicológico, social y organizacional en el que se realiza el trabajo y ayuda a alcanzar las metas institucionales.*

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación a objetivos y resultados	Realiza su trabajo con eficiencia.	4	4	4	
Compromiso organizacional	Considera que los cambios de su entorno motivan su compromiso con la institución.	3	4	4	
Colaboración y cooperación	Coopera con sus compañeros de trabajo en beneficio de los objetivos institucionales.	3	3	4	
Orientación a objetivos y resultados	Considera que su contribución laboral garantiza el logro de los objetivos planteados por la institución.	4	4	3	
Compromiso organizacional	Realiza sus actividades con entusiasmo.	3	1	3	
Colaboración y cooperación	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado.	4	1	3	
Iniciativa	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	3	1	4	
Compartir y transmitir conocimiento	Comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.	4	4	3	

**Tercera dimensión / subcategoría: COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL**

- Objetivos de la dimensión: *Determinar el grado en que el trabajador considera su productividad, calidad y tiempo óptimo garantizando un ambiente eficiente.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso adecuado de los recursos laborales	Considera que tiene un mejor desempeño con los recursos laborales adecuados.	4	4	4	
Ritmo voluntario eficiente del trabajo	Considera que optimiza el tiempo en el desempeño de sus funciones.	3	4	4	
Uso adecuado de los recursos laborales	Hace uso racional de los recursos.	3	3	3	
Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo	Analiza el trabajo que realiza antes de entregarlo.	3	3	4	
Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	Se preocupa por alcanzar las metas en beneficio de la institución.	4	3	3	
Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	Participa en capacitaciones para mejorar su desempeño laboral.	4	4	3	
Ritmo voluntario eficiente del trabajo	Asiste con puntualidad a laborar diariamente.	4	4	4	
Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	Considera que actúa adecuadamente en su rendimiento laboral diario.	3	3	4	

*Nota: Si la valoración del juez se encuentra en el rango de 3 a 4, se considera aprobado el instrumento.*

*(Completar con demás variables o categorías de ser necesario)*



Firma del evaluador  
**ARAUCO LOYOLA MARIO ENRIQUE**  
 DNI 06297492

**Pd: El presente formato debe tomar en cuenta:**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ARAUCO LOYOLA, MARIO ENRIQUE DNI 06297492	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL. FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL  Fecha de diploma: 29/11/1988 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE LIMA <i>PERU</i>
ARAUCO LOYOLA, MARIO ENRIQUE DNI 06297492	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL - DUPLICADO  Fecha de diploma: 19/03/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE LIMA <i>PERU</i>
ARAUCO LOYOLA, MARIO ENRIQUE DNI 06297492	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS  Fecha de diploma: 04/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/04/2015 Fecha egreso: 26/05/2016	UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS S.A.C. <i>PERU</i>
ARAUCO LOYOLA, MARIO ENRIQUE DNI 06297492	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN  Fecha de diploma: 10/10/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 26/11/2019 Fecha egreso: 28/03/2022	UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS S.A.C. <i>PERU</i>

## Anexo 5. Carta de presentación.



Universidad  
César Vallejo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 26 de octubre del 2023

Señor(a)

**ANTONIO ULADISLAO SILVA ROJAS**  
**DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 2030 VIRGEN DEL CARMEN**  
**JIRÓN SANTA CRUZ N.º 225 URBANIZACIÓN LOS LIBERTADORES - SAN MARTÍN DE**  
**PORRES**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente a nombre de la Universidad César Vallejo y a mí propio; deseándole continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

En este sentido, presento a el(la) Bachiller BARRANTES BERAUN, BRAULIO CARLOS con DNI 10203267, que viene desarrollando la tesis "**Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa de San Martín de Porres, 2023.**", la cual en su título y objetivos conlleva a la utilización de datos referidos de su digna institución, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación.

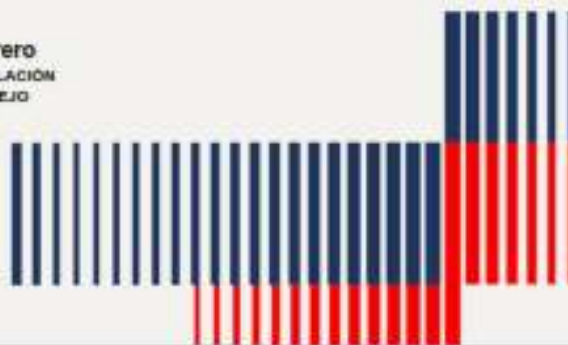
Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración a su persona.

Atentamente,



**Mg. Hans Mejia Guerrero**  
JEFE DEL PROGRAMA DE TITULACIÓN  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

cc: Archivo PTUN.  
[www.ucv.edu.pe](http://www.ucv.edu.pe)





## Anexo 6. Autorización para publicar:



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

#### Datos Generales

<b>Nombre de la Organización:</b>	<b>RUC:</b>
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 2030 "VIRGEN DEL CARMEN"	
<b>Nombre del Titular o Representante legal:</b>	
<b>Nombres y Apellidos</b> SILVA ROJAS ANTONIO ULADISLAO	<b>DNI:</b> 27046502

#### Consentimiento:

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

<b>Nombre del Trabajo de Investigación</b>	
Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Institución Educativa de San Martín de Porres, 2023.	
<b>Nombre del Programa Académico:</b>	
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES - ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
<b>Autor: Nombres y Apellidos</b> BRAULIO CARLOS BARRANTES BERAUN	<b>DNI:</b> 10203267

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

San Martín de Porres, 31 de octubre del 2023.



Firma: \_\_\_\_\_

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

## Anexo 7. Asentimiento Informado



### Asentimiento Informado

Título de la investigación: **Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Institución Educativa de San Martín de Porres, 2024.**

Investigador (a) (es): **Br. BRAULIO CARLOS BARRANTES BERAUN**

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Institución Educativa de San Martín de Porres, 2024.**”, cuyo objetivo es: **determinar la relación entre clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución de San Martín de Porres, 2024.**

Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado), de la carrera profesional de **Administración de Empresas** o programa de **Titulación**, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución **Institución Educativa N.º 2030 “Virgen del Carmen” del distrito de San Martín de Porres.**

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....  
.....

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Institución Educativa de San Martín de Porres, 2024.**”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de **20 (veinte)** minutos y se realizará en el ambiente de **secretaría** de la **Institución Educativa N.º 2030 “Virgen del Carmen” del distrito de San Martín de Porres** Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

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

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) .....  
email: ..... y Docente asesor  
(Apellidos y Nombres) .....  
email: .....

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo participe en la investigación.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo 8. Valores obtenidos sobre Clima Laboral:

VARIABLE: CLIMA LABORAL																					
	DIM1CL					DIM2CL					DIM3CL					DIM4CL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	5	4	4	4	4	3	4	4	1	4	5	5	5	5	5	4	2	3	1	3
2	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	3	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4
6	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
7	5	5	5	4	3	3	3	4	5	1	2	4	3	4	4	4	2	3	4	2	5
8	5	5	4	4	4	3	4	3	5	2	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
10	1	5	5	3	3	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	3	3	5	3	5
11	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
12	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3
13	3	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
14	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
15	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5

### Escala: CLIMLAB

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.864	21

Para la variable Clima laboral se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,940. Ello indica que esta variable tiene ítems cuya confiabilidad es muy alta.

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
88.07	73.638	8.581	21

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	83.87	69.552	.131	.877
VAR00002	83.07	73.638	.000	.866
VAR00003	83.60	70.829	.293	.863
VAR00004	83.87	67.124	.547	.855
VAR00005	84.00	65.429	.678	.851
VAR00006	84.00	64.714	.744	.848
VAR00007	83.73	65.924	.612	.853
VAR00008	84.13	67.838	.253	.869
VAR00009	83.27	70.638	.406	.861
VAR00010	85.20	59.314	.753	.844
VAR00011	84.20	67.171	.422	.859
VAR00012	83.47	72.695	.079	.867
VAR00013	83.47	71.267	.185	.866
VAR00014	83.47	69.695	.435	.859
VAR00015	83.67	69.238	.380	.860
VAR00016	83.87	69.124	.304	.863
VAR00017	84.33	65.667	.655	.851
VAR00018	84.20	62.171	.736	.846
VAR00019	83.73	66.210	.586	.854
VAR00020	84.33	57.952	.762	.843
VAR00021	83.87	65.981	.494	.856

## Anexo 9. Valores obtenidos sobre Desempeño Laboral:

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																					
	DIM1DL					DIM2DL							DIM3DL								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	4	5	5	5	5	4	4	2	2	5
3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	3	4	2	4	4	4	5	3	5	5
4	3	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
6	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
7	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5
8	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3	5	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
12	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4
13	4	4	5	3	3	4	4	5	2	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
15	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.840	21

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
92.20	53.171	7.292	21

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	88.00	51.286	.093	.850
VAR00002	87.40	49.400	.619	.830
VAR00003	87.53	50.267	.385	.835
VAR00004	87.67	47.381	.611	.826
VAR00005	87.73	46.067	.771	.819
VAR00006	87.60	48.257	.427	.833
VAR00007	87.73	45.924	.788	.818
VAR00008	87.67	52.238	.089	.844
VAR00009	88.53	41.838	.822	.809
VAR00010	87.67	47.524	.594	.826
VAR00011	88.20	44.600	.520	.829
VAR00012	88.27	46.781	.612	.825
VAR00013	87.80	51.457	.200	.840
VAR00014	88.13	51.838	.030	.856
VAR00015	87.87	48.838	.458	.832
VAR00016	87.60	54.400	-.199	.852
VAR00017	87.80	50.029	.307	.837
VAR00018	87.47	49.695	.506	.832
VAR00019	88.13	45.410	.528	.828
VAR00020	87.60	47.829	.407	.834
VAR00021	87.60	49.829	.330	.837