



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El clima organizacional y su relación con el desempeño
laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores
del Saber” de Chimbote, 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Br. Estela Jackeline Velezmoro Zavala.

ASESOR:

Mg. Victor Alejandro Sichez Muñoz.

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Página de Jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS- MBA

La Bachiller **VELEZMORO ZAVALA, ESTELA JACKELINE**, para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios - MBA, ha sustentado la tesis titulada:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.G.P. "LOS EMBAJADORES DEL SABER" DE CHIMBOTE, 2018.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Nuevo Chimbote, 12 de enero del 2019.

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado


Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado


Dra. Mariela Karina Solano Campos

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado


Mgtr. Víctor Alejandro Sánchez Muñoz

Dedicatoria

A Dios, por permitirme estar en esta etapa de mi vida y acompañarme siempre en cada proyecto.

A la Mamita Virgen María, quien, con su hermoso manto redentor, siempre protege y guía mis pasos, mirándome con el amor de madre que a todos nos llena el corazón.

A mis padres, Walter y Magda, quienes son el pilar fundamental de mi vida y la base de mi crecimiento; todos mis logros son eternamente para ellos.

A mis hermanos, por ser mi alegría, mi motor, y mi orgullo; porque aprendo de ustedes cada día, y verlos crecer es mi mayor satisfacción.

A aquella persona que, con sus palabras de aliento y admiración, infunde en mí las ganas de seguir creciendo en mi vida profesional, laboral y artística.

A mis mejores amigas de pre grado, quienes, con su amistad y su ejemplo de superación, han fortalecido mi deseo constante de continuar preparándome profesionalmente.

Estela.

Agradecimiento

A Dios y la Virgen María, por darme la dicha de avanzar un peldaño más en mi vida profesional y ayudarme a alcanzar poco a poco mis metas y por qué no, a hacer mis sueños realidad.

A mis padres: Walter y Magda, quienes han sembrado en nosotros valores, los que han sido fundamentales para el logro de mis metas. Gracias por darme la vida, y por ser mi motivo de vivir, espero que seamos su orgullo siempre.

A Alisson, que me acompañó y animó en cada desvelo; a Esthefany, por ser siempre mi brazo derecho.

A nuestro docente Mg. Víctor Sichez Muñoz; quien con su asesoría ha permitido que esta tesis llegue a su culmen.

Agradecer también a la Directora de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”, por permitirme desarrollar la presente investigación en su representada.

A mis compañeros de clase, Lic. Fiorella Celestino y el Ing. David Llanos, por ser incondicionales y respaldarme en todo momento, sobre todo cuando estuve ausente.

A esa persona que, a través del brillo de sus ojos, avizora un futuro mejor para mí, y espera verme con orgullo alcanzar el éxito.

Estela

Declaratoria de autoría

Yo, Estela Jackeline Velezmoro Zavala, estudiante de la Escuela Profesional de Post Grado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber" de Chimbote, 2018.", presentado en 118 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de Negocios – MBA, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan del procedimiento disciplinario.

Chimbote, 19 de diciembre de 2018.

Estela Jackeline Velezmoro Zavala
DNI. N° 71819718

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis denominada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. Los Embajadores del Saber de Chimbote, 2018”, con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios – MBA.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora.

Índice

Páginas preliminares	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I: Introducción	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	14
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	29
II: Método	30
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables operacionalización	31
2.3. Población y muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	36
III: Resultados	37
IV: Discusión	51
V: Conclusiones	54
VI: Recomendaciones	56
VII: Referencias	58

Anexos	62
Anexo1 Matriz de consistencia	63
Anexo 2 Instrumentos	66
Anexo 3 Validez de los instrumentos	74
Anexo 4 Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	99
Anexo 5 Tabla de normalización	100
Anexo 6 Artículo científico	102

Resumen

En los últimos tiempos, los factores de clima organizacional y desempeño laboral han cobrado mayor importancia, debido a que se muestran como componentes fundamentales para el éxito de una empresa.

Es por ello que se realizó esta investigación, a fin de contribuir como base a futuras investigaciones acerca de las variables en estudio, lo cual permita continuar profundizando en los estudios sobre clima organizacional a efectos de mejorar el desempeño laboral.

La presente investigación fue de Diseño No experimental, debido a que no se han alterado las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral; y a la vez, Descriptiva correlacional, porque se analizaron y detallaron las propiedades más importantes de los fenómenos en estudio a través de las variables y sus dimensiones que las identificaron en un determinado momento

Como objetivo general tenemos determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018, y como objetivos específicos Identificar el nivel de clima organizacional en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018, Describir el nivel de desempeño laboral de los docentes de I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018, y Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

Se llegó a la conclusión de que el clima organizacional no tiene una correlación significativa frente a la variable desempeño laboral en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”; por lo que se acepta la H_0 de la investigación.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño Laboral, Comunicación, Condiciones laborales, Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión Laboral, Relación con sus superiores, Condiciones físicas, participación en las decisiones, desempeño en el trabajo.

Abstract

In recent times, factors of organizational climate and work performance have become more important, because they are shown as key components for the success of a company.

That is why this research was conducted, in order to contribute as a basis for future research on the variables under study, which allows to continue to deepen studies on organizational climate in order to improve work performance.

The present investigation was of Non-experimental Design, due to the fact that the variables Organizational Climate and Labor Performance have not been altered; and at the same time, Correlational Descriptive, because the most important properties of the phenomena under study were analyzed and detailed through the variables and their dimensions that identified them at a certain moment

As a general objective we have to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the teachers of the I.E.G.P. "The Ambassadors of Knowledge" of Chimbote, 2018, and as specific objectives Identify the level of organizational climate in the I.E.G.P. "The Ambassadors of Knowledge" of Chimbote, 2018, Describe the level of job performance of teachers of I.E.G.P. "The Ambassadors of Knowledge" of Chimbote, 2018, and Establish the relationship between the dimensions of the organizational climate and the dimensions of work performance of the teachers of the I.E.G.P. "The Ambassadors of Knowledge" of Chimbote, 2018.

It was concluded that the organizational climate does not have a significant correlation with the labor performance variable in the I.E.G.P. "The Ambassadors of Knowledge"; so the H0 of the investigation is accepted.

Keywords: Organizational climate, Work Performance, Communication, Working conditions, Self-realization, Labor Involvement, Labor Supervision, Relationship with superiors, Physical conditions, participation in decisions, work performance.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática:

En la última década, de manera internacional, el clima organizacional ha cobrado mayor importancia puesto a que es un componente fundamental para el éxito de una empresa. Así pues, las organizaciones vienen desarrollando un proceso de estrategias para constituir un clima organizacional apropiado, el cual permita al colaborador, evolucionar todas sus habilidades, sus conocimientos y mejorar sus relaciones interpersonales.

Según Schwartz (1999), el vocablo desempeño laboral tuvo origen a partir de 1948, otorgando el alcance de una cadena de propiedades que sobresalen en el desarrollo de las actividades laborales. Así mismo, refiere que un mejor desempeño proviene de una mayor retribución económica y un adecuado vínculo social y psicológico; de darse estas propiedades de manera adecuada y justa, se obtiene un mayor desarrollo laboral que a su vez, genera una considerable satisfacción de los docentes quienes, en su mayoría, juzgan los beneficios que reciben, proporcionando muchas veces estas situaciones a su desempeño dentro de la institución. Por lo que se puede decir que mientras más motivados estén los colaboradores, mayor esfuerzo impondrán en su labor. Además, el autor manifiesta que, a partir de la necesidad de cubrir sus necesidades primordiales de y el afán de lograr sus metas, superarse y alcanzar el éxito; pueden llegar a implantarse motivos muy fuertes para adquirir un óptimo desempeño en el proceso de conseguir los objetivos propuestos. Aduce también que las personas buscan progresar, de tal manera que las metas se convierten en instrumentos que ayudan a ese desarrollo, pues sólo alguien que no se proponga objetivos en su vida, no llegará ni alcanzará el éxito.

Visto que el clima organizacional es de suma importancia para todo contexto laboral, y que, a su vez, guarda una relación significativa con el desempeño laboral; la presente investigación propuso como objetivo general el determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”; y como objetivos específicos identificar el clima organizacional, determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes,

y establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”.

Al mismo tiempo, la presente investigación sirvió como base para los directivos de la Institución Educativa Particular, así como para las futuras investigaciones acerca de las variables.

1.2. Trabajos Previos:

En la elaboración de la presente investigación, se considera el aporte de los trabajos siguientes:

Olaizola (2012), en España, investigó la relación entre clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo, llegó a la conclusión que existe desconocimiento del tipo de tendencia autoritario paternalista, así como carecen también de habilidades administrativas que se adecúen a la institución y además la estrategias gerenciales no se manejan adecuadamente dentro de la organización.

Zans (2017) en Managua, Nicaragua investigó la incidencia de clima organizacional y en el desempeño laboral, obteniendo como resultados que el Clima Organizacional, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional.

En el ámbito nacional, encontramos a Mendoza (2011) en el Callao investigó la relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial, obtuvo como conclusión que si los docentes mejoran el clima organizacional, mejor entonces será el desempeño docente.

Huamán (2014) en Ate, Lima, investigó la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes obteniendo como resultado que sí existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio.

Panta (2015) en Chiclayo, analizó la relación entre clima Organizacional y Desempeño Laboral y obtuvo como como conclusión, que no existe relación ni

influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo.

A nivel Regional, encontramos a García (2013) en Cajay, quien investigó la relación entre clima organizacional y desempeño docente obtuvo como resultado que el nivel de correlación es moderado y muy significativo entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay, con lo cual se plantea que un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.

En cuanto a los antecedentes a nivel Local, Moreno (2016) investigó la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad de Chimbote. Los resultados permitieron concluir que no existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

En vista a los antecedentes recopilados de estudios anteriores, esta investigación presenta fundamentación teórica en base a las variables en estudio.

Con respecto a la variable independiente, Clima Organizacional; Chiavenato (2007) define este término como una serie de percepciones de los integrantes de una organización acerca de sus vivencias dentro de la misma. De forma que, la manera en la que el colaborador se comporta no proviene únicamente de los componentes que se encuentran dentro de la organización, si no que dicho comportamiento dependerá de la apreciación que tengan las personas sobre dichos factores. Así mismo, Martínez (2006), detalla una opinión general acerca del tema, indicando que el ambiente donde el hombre desarrolla sus labores se ve afectado por todo suceso o factor que acontezca dentro de él; para contrastar esta definición, Gibson (1990), conceptúa este término como una serie de propiedades que identifican a una entidad y al mismo tiempo la distingue de las demás; así mismo, indica que dichas características permanecen en el tiempo relativamente e influyen de manera significativa en la conducta de los colaboradores de dicha organización. En tanto, García (2011), señala que la variable clima organizacional, se presenta como la impresión, sensación o apreciación de los trabajadores con respecto a la estructura de la entidad,

también las relaciones interpersonales dentro de la misma, y el ambiente físico en el que se ubica; por ello indica que estos factores influyen en el comportamiento y afectan las relaciones de manera positiva y/o negativa; por lo que los colaboradores varían el desarrollo productivo de sus labores, lo que podría perjudicar a la organización de ser un caso negativo, o de lo contrario, permitir que la organización avance. Del mismo modo, Gan (2007), sostiene que el factor clima organizacional une varias características o propiedades objetivas y subjetivas, las mismas que perduran, identifican y definen a la organización, haciéndola distinta a otras.

Por otro lado, Sierra (2015), afirma que las organizaciones cuentan con una personalidad capaz de ser cuantificada por el nivel de clima organizacional que manejan; de tal manera, que este factor se genera a través de la conducta de las personas que pertenecen a la organización, de sus actividades y su estructura corporativa. Mientras que, Goncalves (2003), sostiene que el factor clima organizacional, es un componente cuyos elementos derivan de la estructura y capacidad de la organización, los estilos de comunicarse que poseen, los líderes con que cuentan, entre otros; los cuales forman un sistema organizacional donde intervienen los factores motivacionales de los colaboradores, lo cual se convierte en consecuencia sobre la organización a través del comportamiento de los mismos. Así mismo, Arévalo (2004), indica que el clima organizacional es un factor asignado por la apreciación de los trabajadores acerca de la cultura organizacional, que comprende las actitudes, opiniones, sentimientos o emociones que pueden darse a cabo frente a diferentes situaciones y que influyen en el clima de la institución.

Finalmente, Rodríguez (2005), afirma que el clima organizacional tiene que verse desde el lado interno de la organización; debido a que mayor influencia en éste, tienen las variables, factores y percepciones propias de la organización, más no los factores externos a ella.

Por lo sustentado, podemos sostener que la variable de estudio clima organizacional, fundamentalmente se puntualiza como un conjunto de elementos que caracterizan a la organización, las mismas que, al ser únicas, las distinguen de otras instituciones e influyen determinadamente en las reacciones,

apreciaciones y en la manera de comportarse que poseen los individuos que interactúan dentro de la misma.

En cuanto a las características del clima organizacional, encontramos a Brunet (2011), quien indica que el clima organizacional posee un conjunto de dimensiones importantes para su análisis, entre ellas considera el espacio físico, que viene a ser la infraestructura y el lugar donde se realizan las actividades laborales; la estructura, la cual se ve representada a través de un organigrama por el cual se designan las tareas, funciones, o actividades que debe realizar el trabajador; la responsabilidad, sostiene desarrollar un sistema de alto compromiso, capacidad de toma de decisiones, puntualidad y productividad; la identidad, se refiere básicamente al sentido de pertenencia que identifica a los colaboradores con la organización donde desempeñan sus labores; la comunicación, es muy importante para el intercambio oportuno de ideas e información, lo cual permite llevar a cabo las actividades dentro de la organización de manera integrada, de esta manera el personal sentirá que el diálogo le genera mayor confianza y que sus opiniones pueden ser escuchadas, así como también el podrá aceptar sugerencias, lo cual fomenta las relaciones cordiales entre los miembros de la organización y fortalece las relaciones con los clientes externos de la entidad; la capacitación, se presenta como una herramienta para que el colaborador se sienta incentivado por su desarrollo personal y laboral; el liderazgo, se desarrolla mediante personas comprometidas y responsables, los cuales deben ser capaces de motivar y alentar a su equipo de trabajo para cumplir sus metas; la motivación, es el ingrediente principal para mantener al equipo de trabajo con un ritmo peculiar que le permita cumplir sus objetivos utilizando diferentes estrategias que a su vez fortalecerán el clima organizacional.

Por otra parte, Bustos (2011), indica que el clima organizacional es de suma importancia debido a que se presenta como un vínculo entre los objetivos que desea alcanzar la organización y el comportamiento de los colaboradores, por esta razón, es que las empresas consideran al factor humano como un elemento principal de sus activos. Es por ello, que las entidades necesitan contar con diferentes estrategias para poder conocer el nivel de motivación de sus trabajadores y a la vez, el comportamiento que surge en ellos a través de estas percepciones. Hay que destacar que es importante analizar y hacer un buen

diagnóstico del clima organizacional considerando tres puntos principales: primero, debemos evaluar el origen que ocasiona los conflictos o situaciones que generan insatisfacción en los colaboradores, con el fin de evitar que éstos generen actitudes negativas dentro de la organización; segundo, debemos analizar e innovar estrategias que ayuden al cambio para continuar el avance de la entidad; y tercero, se deben tomar en cuenta tales estrategias para identificar, evaluar, y sobre todo, prevenir situaciones que generen comportamientos negativos más adelante. Así mismo, señala que el hecho de conocer cómo se desarrolla el clima organizacional dentro de una organización, nos otorga enseñanzas y aprendizajes continuos de los procesos que definen los comportamientos de los colaboradores, de tal manera que permite implementar cambios tanto en las actitudes del personal, como en la estructura organizacional. Esto resulta importante porque a través de las percepciones se comprueba que el comportamiento de los miembros influye en el clima organizacional; así pues, si las condiciones laborales, la motivación, y el nivel de rendimiento de los colaboradores, se presentan de manera favorable, ayudará a reducir la rotación o falta de compromiso de los colaboradores, de esta manera, se tendrá un mejor manejo de gastos y hasta se puede reducir el número de accidentes de ser el caso.

Así mismo, Molina (2008), aduce que el evaluar el clima organizacional sirve de base para definir e implementar políticas de control y progreso del capital humanos de la organización; a la vez sirve para planificar el desarrollo de la cultura organizacional y definir los estilos de liderazgo apropiados para la organización. Esta teoría se relaciona con lo expuesto por Martínez (2009), quien señala que un clima organizacional favorable eleva el nivel de satisfacción de los trabajadores, incrementa la comunicación eficaz, se plantea una actitud positiva, favorece la detección a tiempo de la necesidad de capacitación, y facilita la organización y el impulso de las acciones, así como el seguimiento de las estrategias de cambio aplicadas. En cambio, al ver los resultados de un negativo clima laboral, podemos ver las siguientes consecuencias: ausencia de los colaboradores, bajo sentido de identidad institucional, accidentes de trabajo, pérdidas de dinero y de tiempo, quejas, incomodidades, o discusiones, baja calidad, mayor rotación de personal, interrupción de procesos laborales.

En cuanto a las funciones del Clima Organizacional, Molina (2008) señala que este elemento debe cumplir con la función de vinculación, en donde se busca lograr que el equipo se comprometa a tener mayor vínculo con la tarea asignada; así también, debe cumplir con la función de desobstaculación, transformando el sentido de pesadez que se apodera de los colaboradores, en un sentido de necesidad por cumplir con tareas importantes; también debe cumplir con la función de espíritu, fomentando en los trabajadores una sensación de que sus necesidades sociales están siendo cubiertas y gozan de realizar las tareas asignadas, fortaleciendo de esta manera su espíritu laboral y colaborativo; además de cumplir con la función de intimidad, en donde los colaboradores desarrollen sus relaciones sociales de manera cordial y respetuosa; cubriendo así con las necesidades sociales sin estar precisamente ligado a las tareas asignadas; así pues, debe plasmar la función de alejamiento, la cual indica que el colaborar no debe estar expuesto a un comportamiento informal frente a su superior; además debe cumplir con la función de énfasis en la producción, lo cual refiere a la supervisión permanente y retroalimentación de aprendizajes; cumple también con la función de empuje, el cual conlleva a un comportamiento de esfuerzo por parte de todos los elementos de la organización para ponerla en marcha; cumple con la función de consideración, la cual se caracteriza por preocuparse por el bienestar social y actividades que comprometan el sentido humanista; a su vez se compromete en la estructura, en donde las opiniones y sugerencias de los colaboradores acerca de las normas, procedimientos, u otras disposiciones, es aceptada y se cumple con compromiso; aporta también a la función de responsabilidad, generando un sentimiento de seguridad, y cumplimiento eficaz de las tareas asignadas; cumple también la función de recompensa, en donde se fortalece el sentir de que valoran el buen desempeño de sus funciones; así mismo cumple la función de riesgo, asumiendo la responsabilidad y consecuencias que acarrearán las incitaciones dentro de las asignaciones laborales; también cumple con la función de cordialidad, dando énfasis a la lealtad y confianza que debe ser un pilar fundamental en el trabajo de equipo; además contribuye con la función de apoyo, en donde se asume un compromiso de ayuda mutua en todas las líneas de la estructura orgánica; asume también la función de normas, las cuales rigen el logro de objetivos que posee la

organización; así también plasma la función de conflicto, en donde jefes y colaboradores puedan expresar su sentir, sus dudas, inquietudes o incomodidades, con el fin de solucionarlos y llegar a un acuerdo que ayude al desarrollo de un buen clima organizacional; cumple también con la función de selección, la cual está basada en la búsqueda de recursos humanos con capacidad, desempeño y sobre todo, actitud; y por último, cumple la función de tolerancia a los errores, que indica el grado en el que las equivocaciones se asumen a manera de aprendizaje, más no como un precedente para culpar, amenazar al colaborador o avergonzarlo dentro del equipo de trabajo.

Por otro lado, de acuerdo a Molina (2008), los estudios previos en cuanto al clima organizacional, vinculan a este término con algunas teorías que son definidas por algunos autores como variables sujetas a evaluación y medición.

De esta manera, consideramos las técnicas de Rensis Likert, de Litwin y Stinger y de Pritchard y Karasick: La primera teoría, según Likert (1968), establece que la forma de comportarse que asumen los colaboradores depende de la manera en que la estructura organizativa asuma darles la importancia debida y de las condiciones que se les atribuye. Debido a esto, el autor propone una hipótesis para analizar y diagnosticar el sistema de la organización basado en tres variables que componen dimensiones y tipos de climas organizacionales distintos; de tal manera establece las variables causales, las cuales son independientes y van orientadas a indicar el sentido de evolución y obtención de resultados de la organización, y que también considera la estructura organizacional y administrativa que establecen las normas, principios, competencias, decisiones y actitudes; por otro lado indica también las variables intermedias, que se encuentran orientadas básicamente a evaluar los elementos internos de la organización, como son la motivación, el rendimiento de los colaboradores, la comunicación eficaz y la toma de decisiones cumpliendo los procesos organizacionales para alcanzar objetivos; finalmente menciona las variables finales, quienes surgen a manera de resultado de las dos variables anteriormente señaladas, de manera que deben estar orientadas a la productividad, ingresos, liquidez, pérdidas, o procesos; lo cual se ve reflejado en el cumplimiento de objetivos de la organización. Teniendo en cuenta que las tres variables antes descritas se relacionan entre sí, como consecuencia se generan

dos tipos de clima en la organización: el clima autoritario y el clima participativo. En consecuencia, el clima autoritario se divide en dos sistemas, el sistema autoritario explotador, en donde la gerencia no cuenta con la confianza de sus colaboradores, y además existe temor al no haber interacción entre los superiores y los trabajadores, ya que las decisiones sólo son tomadas por las jefaturas; así pues, el segundo sistema es el autoritario paternalista, en donde sí se visualiza confianza entre la gerencia y los colaboradores, y a la vez, se hace uso del método recompensa – castigo, con lo cual mantienen la motivación en el personal. En cambio, podemos encontrar también el clima participativo, en cual se divide en dos, el sistema consultivo y el sistema participativo grupal. Así pues, el sistema consultivo es aquel en donde hay plena confianza entre las partes, así mismo, los colaboradores pueden tomar decisiones específicas en beneficio de la organización; mientras que, en el sistema participativo grupal, se ve la motivación por la participación y el ser parte de las tareas asignadas, además se aprecia un gran sentido de integración y confianza entre los colaboradores y la gerencia; quienes demuestran un trabajo en conjunto para lograr las metas de la organización. Por lo mencionado, se puede observar que los sistemas autoritario explotador y autoritario paternalista, traen como consecuencia un clima organizacional desfavorable; en cambio, los sistemas participativo y participación en grupo, se basan en un clima abierto a la escucha y poseen una estructura flexible, lo cual conlleva a un clima favorable en la organización. En cuanto a la teoría presentada por el autor, este indica que es posible medirla a través de ocho dimensiones: la primera dimensión es métodos de mando, en la cual se hace uso del liderazgo con el fin de influir en los empleados; la segunda dimensión la contienen las fuerzas motivacionales, siendo estos los procedimientos utilizados para generar mayor incentivo a los empleados respondiendo a sus necesidades; la tercer dimensión la conforman los procesos de comunicación, los que deben ser adecuados y asertivos para lograr una eficacia en los procesos de la organización; la cuarta dimensión la comprenden las propiedades de los procesos de autoridad, para lo cual es importante que la interacción entre superiores y colaboradores sea la adecuada y se establezca dentro de los objetivos de la organización; como quinta dimensión se presentan las elementos de que intervienen en la toma de decisiones, el cual se basa en el uso pertinente de los

datos relevantes que sirve para decidir sobre la organización, así como la distribución de tareas y funciones correspondientes; como sexta dimensión se encuentran los elementos para la planificación, las mismas que se establecen como medio para fijar los objetivos, la planificación, o los procesos estratégicos correspondientes a la organización; así también, como séptima dimensión se encuentran las características de los procesos de control, mediante las cuales se asigna la distribución de los órganos de control según la estructura organizacional; y por último, la octava dimensión está comprendida por los objetivos que indiquen perfección de procesos, los que señalan la planificación, formación y lineamientos deseados para el desarrollo de la organización.

Por otra parte, observamos la Teoría que plantean Litwin y Stinger (1978), quienes fueron los primeros en determinar que el aspecto de clima organizacional se puede componer de las siguientes ocho dimensiones: La primera dimensión comprende la estructura, en la cual se considera el punto de vista acerca de las reglas, los procedimientos, los trámites o algunos otros inconvenientes que no permitan desarrollar las tareas asignadas al personal colaborador; como segunda dimensión está la responsabilidad, valor que define como el grado en que los colaboradores cumplen de manera eficiente sus deberes y responden de manera consecuente frente a los mismos; la tercera dimensión comprende la recompensa o motivación, en donde le compete a la organización, reconocer de manera respetuosa y equitativa, al esfuerzo realizado por cada individuo en búsqueda del logro de objetivos; la cuarta dimensión es el desafío, y comprende básicamente el fortalecimiento de la búsqueda de logro común de objetivos organizacionales a un período de tiempo establecido, de manera que se promueva la aceptación responsable del riesgo y alcanzando un clima competitivo de manera positivo dentro de la entidad; como quinta dimensión se encuentran las relaciones interpersonales, en donde se deben tener en cuenta la interacción y participación entre los colaboradores al momento de realizarse actividades dentro de la organización; la sexta dimensión que se presenta es la cooperación, este elemento implica generar florecer en los colaboradores un sentimiento de apoyo a todo el personal con el que relaciona dentro de la organización, lo que fortalecerá las relaciones laborales; como séptima dimensión encontramos los estándares, los cuales señalan la percepción de los colaboradores ante los procedimientos

establecidos para la productividad o el logro de objetivos dentro de la organización; por último, como octava dimensión se encuentra el conflicto, aquí se indica que se debe generar un ambiente en el cual esté presente la escucha activa y comunicación eficaz entre jefes y colaboradores, de tal manera que puedan expresar sus ideas, aportes, malestares, incomodidades, entre otros problemas que no aporten al desarrollo del grupo; por todo lo expuesto es importante que existe una buena comunicación entre los equipos de trabajo, de tal manera que se desarrollen metas comunes y se genere compromiso y participación dentro de las actividades de institución, lo cual indicará el grado de identidad institucional.

Finalmente, Brunet (1987), da a conocer once dimensiones estudiadas en la Teoría de Pritchard y Karasick; la primera de ellas es la autonomía, que indica el nivel de libertad en la que el colaborador puede actuar tomando decisiones o solucionando conflictos; la segunda dimensión es el conflicto y cooperación, el cual mide el nivel de colaboración de parte de los empleados al momento de realizar sus actividades dentro de la organización; como tercera dimensión encontramos las relaciones sociales, que indican el entorno social y de afinidad que se genera entre los individuos; como cuarta dimensión tenemos la estructura, este elemento permite conservar un orden acerca de las políticas, reglamentos y directivas que posee la organización, y que afectan de manera directa al realizar las tareas laborales; además como quinto elemento tenemos la remuneración, aspecto que retribuye la labor de los colaboradores cubriendo sus necesidades económicas; otra dimensión es el rendimiento, el cual indica la capacidad de un colaborador para realizar su trabajo de manera que haya un equilibrio entre ambos factores; como séptima dimensión, está la motivación, la cual debe estar siempre presente como método para tener al personal siempre animado a cumplir con las tareas e identificarse con los objetivos organizacionales; como octava dimensión se encuentra el estatus, el cual indica diferencias jerárquicas entre jefaturas y colaboradores; como novena dimensión está la flexibilidad e innovación, este factor desarrolla la voluntad de innovar e implementar experiencias, procesos, o servicios nuevos; así pues, como décima dimensión se encuentra la importancia de las decisiones sobre la entidad, en donde se analiza este proceso y además se evalúa a quién es delegada esta tarea; por último,

como punto número once, tenemos la dimensión apoyo, la cual se caracteriza por mostrar solidaridad y empatía entre todos los colaboradores de la organización.

De acuerdo a estas teorías, se asumen como dimensiones para la presente investigación: comunicación, condiciones laborales, autorrealización, involucramiento laboral y supervisión laboral, que fueron medidas conforme el modelo de la Teoría de Rensis Likert, la cual permitió el desarrollo de esta investigación.

Continuando con las bases teóricas, se presentan los fundamentos relacionados a la variable dependiente de esta investigación, la cual corresponde a Desempeño Laboral, en donde encontramos a Dessler (2011), quien sostiene que en la actualidad, las empresas se preocupan por que su personal alcance los requerimientos solicitados, es por ello que buscan direccionar a sus colaboradores hacia el logro de las metas organizacionales, cubriendo de esta manera sus necesidades de crecimiento y desarrollando sus habilidades y capacidades, fomentando su espíritu de identidad con la empresa a la vez que se le evalúa de forma continua el logro de objetivos organizacionales. De tal manera, que las gerencias de hoy en día se comprometen cada vez más con el desempeño laboral de su organización, tratando de cubrir todos los factores que puedan influir de manera beneficiosa a cubrir las necesidades del colaborador para que éste se sienta motivado, sea más competitivo, y su desempeño aumente de manera significativa. Así mismo, Araujo (2007), define el desempeño como el nivel de logro de metas del trabajador, dentro de un tiempo específico; puesto que el autor considera que el desempeño se refleja en el avance que obtuvo el colaborador desarrollando actividades medibles y cuantificadas. Así mismo, Stoner (1994), por su parte, refiere que el desempeño laboral es la forma en la que el personal se desenvuelve en las actividades con enfoque al cumplimiento de metas organizacionales. Este concepto se puede contrastar con lo expuesto por Chiavenato (2002), quien indica que el desempeño es la eficacia con la que los colaboradores desarrollan y cumplen su labor. Para respaldar esta definición, Romero (2009) afirma que el desempeño laboral lo constituyen las actitudes del colaborador, y el sentir que tiene acerca de su alrededor como condiciones físicas, y la motivación que recibe a cambio del cumplimiento de las tareas asignadas; cuando finalmente se entrelazan estos elementos, se produce una

sensación de rendimiento, lo cual a su vez, genera recompensas de acuerdo a los buenos resultados alcanzados; lo que a medida del tiempo, al evaluar su buen resultado, volverá a propiciar una mayor motivación; por todo lo antes sustentado, se puede considerar que el desempeño laboral no es más que un proceso cíclico que se da dentro de la organización. Así mismo, Flores (2010), manifiesta que el desempeño laboral se rige por diversos factores, tales como la satisfacción del puesto de trabajo, la comodidad y motivación que sienten al desarrollar sus actividades, las posibilidades de un ascenso, una remuneración apropiada, la supervisión y capacitación, así como también los aspectos físicos y estructurales donde el colaborador realiza sus tareas, las relaciones interpersonales, etcétera. Acota también que el desempeño laboral se manifiesta como una respuesta a los factores que sirven de estímulo, con la finalidad de establecer una actitud mecánica en el desempeño del colaborador y permite que se desarrolle un patrón de conducta de respuesta hacia sus actividades laborales. En definitiva, conceptualizamos al desempeño laboral como las habilidades y actitudes positivas con las cuales los colaboradores desarrollan sus labores de manera eficiente; teniendo en cuenta su percepción acerca de lo que los rodea y lo que influye dentro de su espacio y condiciones laborales.

Así pues, Chiavenato (1999) nos habla acerca de las características del desempeño laboral, indicando que se presentan características individuales que corresponden a las capacidades, cualidades y necesidades que se relacionan con las actividades laborales en búsqueda del logro de objetivos; Además, Milkovich (1994) señala las siguientes características, la primera que considera es la adaptación, y la define como la habilidad para desarrollarse en diferentes ámbitos y distintas responsabilidades y personas; así también incluye la comunicación, que trata acerca de la capacidad para expresar opiniones e ideas asertivamente y de manera efectiva; como tercera característica se consigna la iniciativa, que comprende la intención de influencia activa empleando nuevos métodos para alcanzar los objetivos, de manera que se otorgue un valor agregado al camino hacia la meta; también se considera el conocimiento, el cual indica el nivel de noción alcanzado por los colaboradores dentro de la organización, respecto a sus áreas; otra característica es la calidad del trabajo, esta debe exigir una elaboración de trabajo que implique obtener resultados mejores y con el mayor

nivel de calidad posible; así también, la cantidad de trabajo se considera una característica puesto a que se debe cumplir con atender las órdenes recepcionadas y hacer seguimiento a las mismas hasta la última etapa; y por último, se tiene como característica del desempeño laboral, la planificación, en donde se debe tener en cuenta la programación de las tareas asignadas según la prioridad de atención, utilizando eficiente de los recursos y anticipando a problemas o necesidades que se den en el futuro.

En cuanto a los elementos que intervienen el desempeño laboral, Chiavenato (1999), sostiene que el desempeño de los colaboradores se evalúa a través de factores actitudinales y factores operativos; así pues, dentro del primer punto comprenden la disciplina, la actitud de cooperación, la iniciativa, la responsabilidad, la seguridad, la discreción, el interés, la creatividad, y la capacidad de realización; y por otra parte, en cuanto a los factores operativos, lo conforman el conocimiento del trabajo, la calidad de sus labores, la cantidad, la exactitud, el trabajo en equipo, y el liderazgo. Otro aporte más integrado nos otorga Nash (1989); quien indica nueve habilidades necesarias para buscar la solución de conflictos e influyen a su vez en el desempeño laboral; la primera de ellas es la percepción del colaborador, en la cual se debe conocer el sentir del individuo acerca del trabajo que realiza en la organización, esto ayudará a la dirección de la entidad a comprender su comportamiento frente a situaciones laborales; la segunda habilidad considerada es evaluar el nivel de importancia que dedican los colaboradores a su trabajo, lo cual ayudará a entender el grado de compromiso que tienen los individuos al desarrollar sus actividades laborales; como tercer elemento indica el autoestima, propiedad que ayudará a que el colaborador manifieste las necesidades de alcanzar el éxito o ser reconocido en el ambiente de trabajo, esforzándose por lograr nuevas metas o posición jerárquica dentro de la entidad; un punto más es la capacitación del personal, requisito esencial para generar productividad y mejorar el desempeño en los colaboradores, alcanzando la eficiencia en sus labores con el fin de lograr los objetivos propuestos; como quinta herramienta se encuentra la remuneración, que debe ser vista como un incentivo para el colaborador, cubriendo sus necesidades económicas y permitiendo formar parte del desarrollo de la productividad; en sexto lugar se encuentra el elemento de la temperatura, el cual es importante

debido a que los colaboradores desarrollarán mejor sus actividades en un ambiente con temperatura regulada y aceptable por el individuo; como séptimo elemento está el ruido, el cual debe ser operado en un rango moderado, es importante recalcar que los ruidos fuertes pueden aumentar la exaltación en los individuos y generar insatisfacción en los individuos; otro punto importante que se considera es la iluminación, pues se debe tener en cuenta la intensidad adecuada de luz atendiendo al grado de dificultad de las labores y la precisión con que se deben llevar a cabo las actividades, cabe recalcar que se debe tomar en cuenta la edad de los colaboradores para evaluar este factor; por último, como noveno punto a considerar, se encuentra el factor tamaño, el cual es de suma importancia para que el colaborador encuentre un nivel de satisfacción con el espacio en el que desarrolla sus actividades, por ello debe evaluarse de manera minuciosa el tamaño de las oficinas o talleres para que las labores se desarrollen sin ninguna dificultad.

Vistos los elementos que participan en el desempeño laboral, es necesario conocer la importancia que comprende este término. Así, Nash (1989), lo considera importante porque permite el desarrollo de la organización, y conocer sus niveles ayudará a conocer los puntos críticos y los mejores de los colaboradores, así como la calidad de los mismos para poder delegar funciones y establecer la recompensa que corresponda buscando igualdad en base al desempeño. El autor señala también que el evaluar el desempeño es necesario e importante debido a que ayuda a comunicar a los colaboradores la manera en la que se encuentran desempeñando sus labores y desarrollar planes y estrategias de mejora buscando lograr los objetivos institucionales.

Por otra parte, es necesario conocer las dimensiones que abarca el desempeño laboral. Así pues, Brow (1990), indica que la primera dimensión es el desempeño en relación a sus superiores, señalando que para realizar un trabajo eficiente resulta importante mantener una relación positiva entre las jefaturas y los colaboradores, aun teniendo conocimiento que hoy en día la tecnología ocasiona de manera indirecta cierta distancia entre los miembros de la organización, es por ello que se debe poner énfasis en esta dimensión para lograr el trabajo en equipo; como segunda dimensión se encuentra el desempeño en relación con las condiciones físicas, en donde se deben considerar factores como el tamaño de

las oficinas, la luz adecuada, temperatura regulada y aceptable, humedad del ambiente controlada, niveles de ruido aceptables, y otros elementos que afecten al desempeño y forma de comportarse de los colaboradores durante el cumplimiento de sus labores; para contrastar esta teoría, Sotomayor (2013), manifiesta que la temperatura influye en la comodidad del colaborador para desarrollar su labor de manera productiva; así mismo indica que, cuando el nivel de ruido alcanza los noventa dB (decibelios) o sobre pasa este nivel, incide en el colaborador generando distracciones en sus tareas, y de ser inapropiados o muy fuertes, podría causar cambios en su estado de ánimo, repercutiendo en su desempeño; además el autor alega en cuanto al factor iluminación, que varía respecto a los años de edad del colaborador, puesto que a mayor rango de edad se necesita un nivel mayor de iluminación, e incluso señala que existe una relación contradictoria entre el factor iluminación y los beneficios de la entidad. Continuando con las dimensiones, la tercera está referida al desempeño en relación con la participación en las decisiones, Brow (1990), manifiesta que muchas veces los colaboradores desean ser parte de la solución a situaciones problemáticas que se presentan ante la jefatura, sin embargo, en las organizaciones se toman decisiones de manera unilateral sin tomar en cuenta las participaciones, opiniones y experiencias de los trabajadores; es por ello que se debe promover la activa colaboración en las decisiones importantes con el fin de mejorar sus relaciones inter laborales y su elevar su autoestima, sin embargo, afirma que muchas veces los colaboradores no siempre conversan acerca de sus inquietudes con sus jefaturas, si no que deciden hacerlo frente a la persona de más alto rango como la gerencia, viéndose afectada de esta manera la asignación de funciones y etapas de comunicación, y de no corregirse el problema, puede acarrear consecuencias desfavorables en el desempeño. Continuando con las dimensiones, se presenta el desempeño en relación al trabajo, para lo cual Warren (1990), sostiene que se deben tener en cuenta tres niveles importantes para desarrollar un mejor desempeño organizacional, estos son la organización, los procesos o servicios, y el nivel de colaboradores; además indica que la organización se desarrolla en un contexto de procesos con complejidad diversa, por lo que se requiere más de un trabajo en equipo, si no también integrar ciertos aspectos como la cultura organizacional, la estructura organizacional, la

planificación, procesos de producción o gestión, u otros que ayuden a obtener un mejor desempeño laboral en los colaboradores y dentro de la entidad. Para contrastar este aporte, Salinas (2001), explica que se puede tener colaboradores con un nivel de compromiso alto y a su vez, motivados para realizar sus tareas; pero si los factores internos de la organización como reglamentos, procedimientos, limitaciones u otros aspectos, no permiten que el individuo se desenvuelva, esto repercutirá en su desempeño laboral eficaz. Por último, en cuanto a la dimensión desempeño en relación con el reconocimiento, Hall (1996), manifiesta que al reconocer de manera justa el buen desempeño de los colaboradores, mejora significativamente en ambiente de trabajo, genera una mayor identificación del colaborador hacia su institución, hay menor ponderación de rotaciones de personas y además hay un incremento de la economía de la entidad. Así también, recalca que el factor motivacional genera mayor confianza en ellos mismos, empleando estrategias para en alcance de los objetivos organizacionales. También encontramos a Hall (1996), quien infiere que, en el momento en el que se entrega un premio al desempeño laboral, repercute favorablemente en la autoestima del colaborador.

De esta manera, según lo estudiado, se tomaron las dimensiones de desempeño laboral antes mencionadas con el fin de desarrollar la presente investigación.

1.4. Formulación del problema:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018?

1.5. Justificación del estudio:

En el plano teórico, la presente constituye un aporte al conocimiento actual sobre las variables investigadas; además, al conocerse la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la institución donde se llevó a cabo la experiencia, estos resultados representan un nuevo aporte para la institución.

Así mismo, presenta una justificación metodológica ya que el producto de la investigación generó un resultado que sirvió como base para futuras

investigaciones acerca de las variables de clima organizacional y desempeño laboral.

Finalmente, la justificación práctica se basa en que, concluida la investigación, significó una contribución a la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”, debido a que permitió analizar los resultados, plantear estrategias y aportes en base a ellos, y buscar una mejoría acerca de las dimensiones de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

1.6. Hipótesis:

Hi: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

Ho: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

1.7. Objetivos:

Objetivo General:

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

Objetivos Específicos:

Identificar el nivel de clima organizacional en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

Describir el nivel de desempeño laboral de los docentes de I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

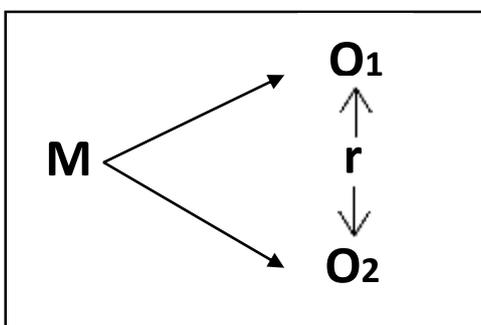
Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de Investigación:

De acuerdo a Hernández (2010), la presente investigación fue de Diseño No experimental, debido a que no se han alterado las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral; así mismo, se acogieron los procesos tal como son en realidad para poder observarlos, estudiarlos y hacer una evaluación de los mismos. Así mismo, la investigación posee un enfoque cuantitativo, a razón de establecer la correlación entre las variables previamente cuantificadas a través de la escala de Likerd, para poder interpretar los resultados obtenidos y determinar la correlación de las variables clima organizacional y desarrollo laboral.

El diseño utilizado fue:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable independiente: Clima Organizacional.

O2 = Observación de la variable dependiente: Desempeño Laboral.

r = Correlación entre la variable independiente y dependiente.

2.2. Variables, operacionalización:

Variables:

Variable independiente: Clima Organizacional:

Variable dependiente: Desempeño Laboral:

2.2.2. Operacionalización:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Cualidades o propiedades que refleja el ambiente laboral, o aquella percepción que experimentan los colaboradores, y que, a la vez, hacen única a la organización. (Palma, 2004)	Esta variable se midió considerando las dimensiones que lo conforman, que dieron lugar a indicadores de evaluación.	Comunicación	Acceso y fluidez a la información.	4,9,14,19,24 ,29,34,39, 44,49	Ordinal BUENO [37-50] REGULAR [23-36] MALO [10-22]
				Coordinación y tipos de comunicación.		
			Condiciones laborales	Compromiso y responsabilidad con el trabajo.	5,10,15,20, 25,30,35, 40,45,50	
				Soporte tecnológico.		
				Relación de remuneración con el trabajo desarrollado.		
			Autorrealización	Desarrollo personal percibido	1,6,11,16, 21,26,31, 36,41,46	
				Valoración por resultados e innovación.		
			Involucramiento Laboral	Identificación y compromiso	2,7,12,17,22 ,27,32,37, 42,47	
				Satisfacción laboral e internalización de valores.		
			Supervisión Laboral	Inducción y asistencia laboral al trabajador.	3,8,13,18,23 ,28,33,38, 43,48	
Conocimiento de objetivos planificaciones y procedimientos de trabajo.						
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2002), refiere que el	Definimos al desempeño laboral como las	Desempeño en relación con sus superiores	Nivel de confianza entre jefes y subordinados.	1,2,3,4,5	Ordinal BUENO [21-50] REGULAR [10-20] MALO [05-09]
				Apoya cuando se requiere.		

	desempeño es el nivel de cumplimiento, desarrollo e identidad organizacional; el cual se verá reflejado en el desarrollo de las actividades laborales.	actitudes positivas con las cuales los colaboradores desarrollan sus labores de manera eficiente; teniendo en cuenta su percepción acerca de lo que los rodea y lo que influye dentro de su espacio y condiciones laborales.	Desempeño en relación con las condiciones físicas	Aceptación de condiciones adecuadas para la salud y el trabajo. Condiciones idóneas para evitar accidentes laborales.	6,7,8,9,10	
			Desempeño en relación con participación de decisiones	Autonomía. Participación en las decisiones laborales.		
			Desempeño en relación con el trabajo	Responsabilidad, compromiso e identificación con la organización. Satisfacción en la ejecución del trabajo realizado.	17,18,19,20	Ordinal BUENO [17-20] REGULAR [08-16] MALO [04-07]
			Desempeño en relación con el reconocimiento	Reconocimiento y ascensos por el ente superior. Incentivos monetarios y de capacitación. Reconocimiento de logros, incentivos.		

2.3. Población y Muestra:

Población:

Esta investigación se realizó en la Institución Educativa de Gestión Privada “Los Embajadores del Saber”, en el Distrito de Nuevo Chimbote, Departamento de Ancash, Provincia del Santa. La población estuvo representada por los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria que tuvieron vínculo laboral con la institución durante el período de la investigación.

Muestra:

El tamaño de la muestra fue de 24 docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”, que se encuentren laborando durante el año 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para la presente investigación se utilizó la encuesta

En la investigación, se elaboraron dos encuestas por cada escala de la variable a medir, así tenemos:

a) Variable Clima Organizacional:

Este cuestionario consta de cincuenta ítems y comprenden las cinco dimensiones de la variable; comunicación, condiciones laborales, autorrealización, involucramiento laboral y supervisión laboral; a las cuales se le asignaron puntajes de acuerdo a la escala de Likert: Nunca: 1; Pocas veces: 2; A veces: 3; Casi siempre: 4; Siempre: 5; teniendo como valor máximo de 250 puntos y un valor mínimo de 50.

Así mismo, este instrumento será aplicado individualmente y con la previa explicación del objetivo principal del trabajo de investigación, recalcando la importancia de la transparencia de sus respuestas.

b) Variable Desempeño Laboral:

El Desempeño Laboral se midió a través de cinco dimensiones: desempeño en relación con sus superiores, desempeño en relación con las condiciones

físicas, desempeño en relación con la participación en las decisiones, desempeño en relación con su trabajo, desempeño en relación con reconocimiento; y será aplicado considerando veintitrés ítems medidos a través de la escala de Likert, Muy Insatisfecho: 1; Algo insatisfecho: 2; Indiferente: 3; Algo satisfecho: 4; Muy satisfecho: 5; teniendo como valor máximo de 115 puntos y un valor mínimo 23.

2.4.2. Validez y confiabilidad:

2.4.2.1. Validez:

Según Hernández (2003), la validación de instrumentos consiste en determinar la capacidad que presentan para medir cualidades para los cuales fueron diseñados.

En el presente trabajo de investigación, los instrumentos fueron validados por expertos, quienes otorgaron la validez correspondiente después de revisarlos.

2.4.2.2. Confiabilidad:

Para medir la confiabilidad de los instrumentos, se tuvo en consideración una muestra piloto al azar de 10 docentes a encuestar, cuyos resultados al ser procesados mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, arrojaron el nivel de confiabilidad que se detalla a continuación:

a) Clima Organizacional:

El coeficiente Alfa de Cronbach para la variable Clima Organizacional es mayor a 0.9, lo cual indica que la confiabilidad del instrumento que medirá esta variable, es Excelente.

b) Escala Desempeño Laboral:

El coeficiente Alfa de Cronbach es mayor a 0.9, lo cual indica que la confiabilidad del instrumento que medirá la variable Desempeño Laboral, es Excelente.

2.5. Métodos de análisis de datos:

Los métodos de análisis de datos que se utilizaron en la presente investigación son tablas de frecuencia y gráficos en Excel, así mismo, se utilizaron programas estadísticos (SPSS), con el fin de obtener procesar los datos obtenidos de los instrumentos aplicados a la muestra, y contrastarlos con las hipótesis, a fin de obtener las conclusiones de la investigación.

2.6. Aspectos éticos:

Durante la investigación se tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos: Veracidad de los resultados, anonimato de los sujetos que brindaron información.

Así mismo, se consideró la confidencialidad de los resultados y la beneficencia o utilidad de la investigación.

III. Resultados

Datos para el objetivo general:

TABLA 1:

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes.

VARIABLES		Rho	Sig.(p)
CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL	-0,153	0,476

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: La Tabla 1 nos indica que no existe una correlación significativa y positiva con respecto al nivel de significancia ($p > 0.05$), debido a que el análisis de datos proyecta un grado de relación poco considerable (ρ Spearman = -0,153); de tal manera se procede a aceptar la hipótesis de investigación nula (H_0), en donde se afirma que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

Datos para el objetivo específico 1:

TABLA 2:

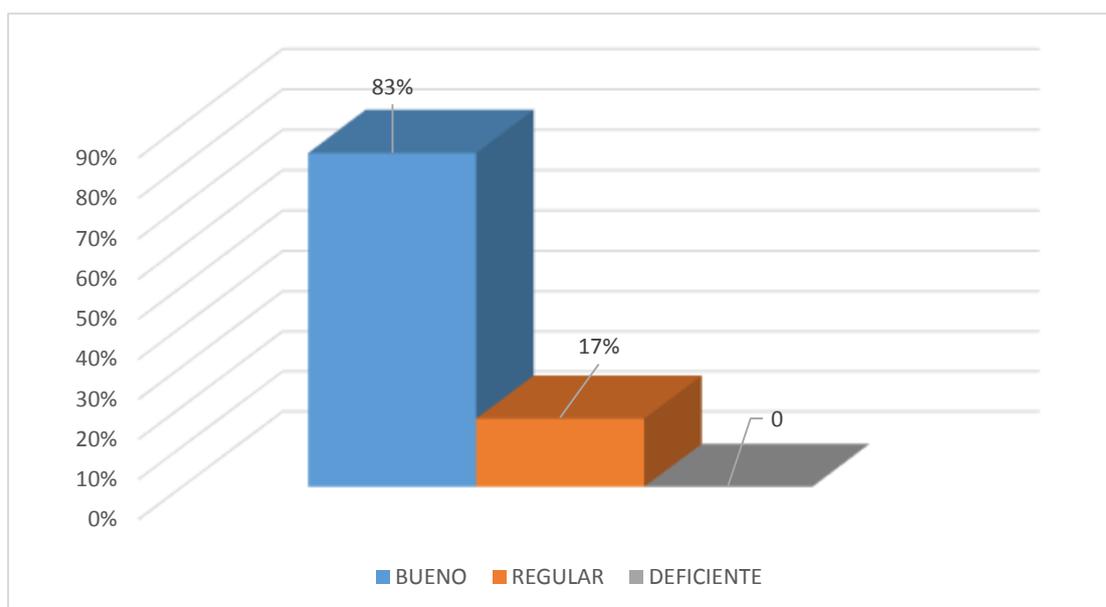
Nivel de clima organizacional en la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber".

		Frecuencia	Porcentaje
BUENO	[201-250]	20	83
REGULAR	[100-200]	4	17
DEFICIENTE	[50-99]	0	0
TOTAL		24	100

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

FIGURA 2:

Nivel de clima organizacional en la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber".



Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: Podemos observar en la tabla 2 y en la figura 2, que del 100% de los encuestados, un 83% considera que el nivel de clima organizacional es bueno, mientras que un 17% señala que este nivel se presenta de manera regular; finalmente, ningún encuestado señaló que el nivel de clima organizacional en la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber" de Chimbote, 2018 se presenta de manera deficiente.

TABLA 3:

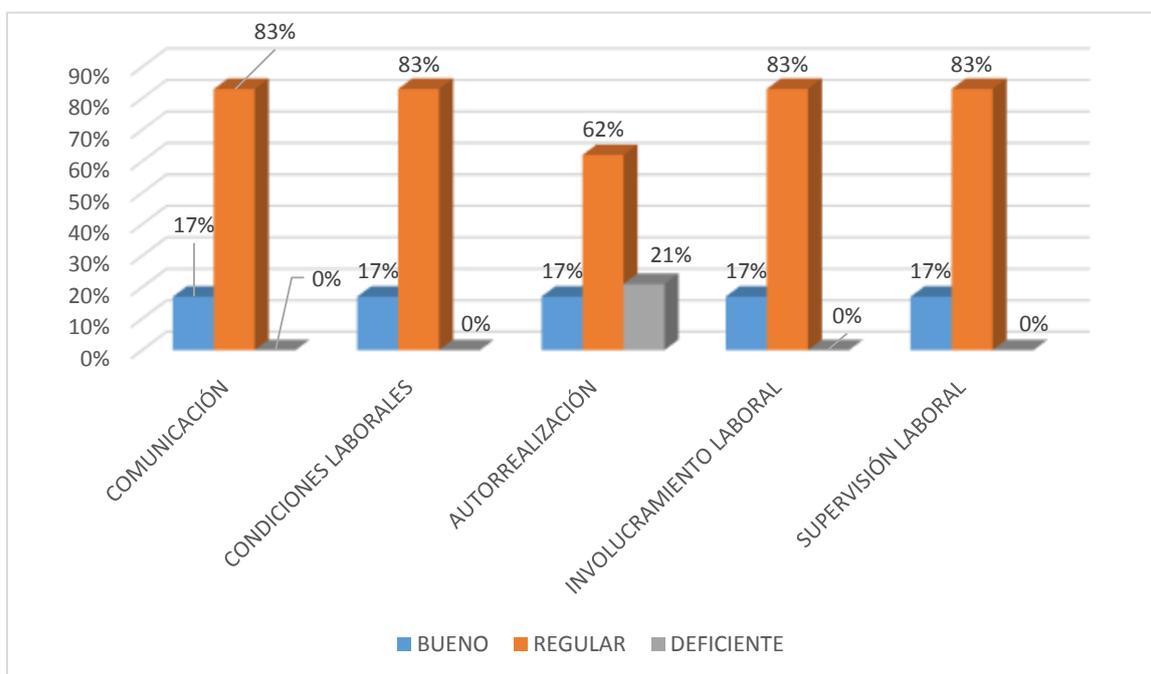
Nivel por dimensiones de clima organizacional en la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber".

	Comunicación		Condiciones laborales		Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
BUENO [41-50]	4	17	4	17	4	17	4	17	4	17
REGULAR [20-40]	20	83	20	83	15	62	20	83	20	83
DEFICIENTE E [10-19]	0	0	0	0	5	21	0	0	0	0
TOTAL	24	100	24	100	24	100	24	100	24	100

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

FIGURA 3:

Nivel por dimensiones de clima organizacional en la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber".



Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: En la tabla 3 y figura 3, se puede observar que, en relación a la dimensión comunicación, un 83% del total de encuestados señala que este factor se presenta de manera regular; mientras que, sólo un 17% indica que la comunicación en la institución es buena. Así también en cuanto a la dimensión condiciones laborales, un 83% indica que son regulares, y un 17% las percibe en nivel bueno. Además, en relación a la dimensión de autorrealización, un 62% de los encuestados, señala que se presenta en un nivel regular, mientras que un 21% manifiesta que la autorrealización se encuentra en un nivel deficiente, y sólo un 17% de los encuestados considera que este índice está en un nivel bueno. Por otro lado, en la dimensión involucramiento laboral, un 83% refiere que este indicador está en un nivel regular, mientras que un 17% señala que es bueno dentro de la organización. Finalmente, la dimensión supervisión laboral se manifiesta a través del 83% del total de encuestados quienes perciben que este índice se encuentra en medida regular, así mismo un 17% menciona que la supervisión laboral que se lleva a cabo en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018, es buena.

Datos para el objetivo específico 2:

TABLA 4:

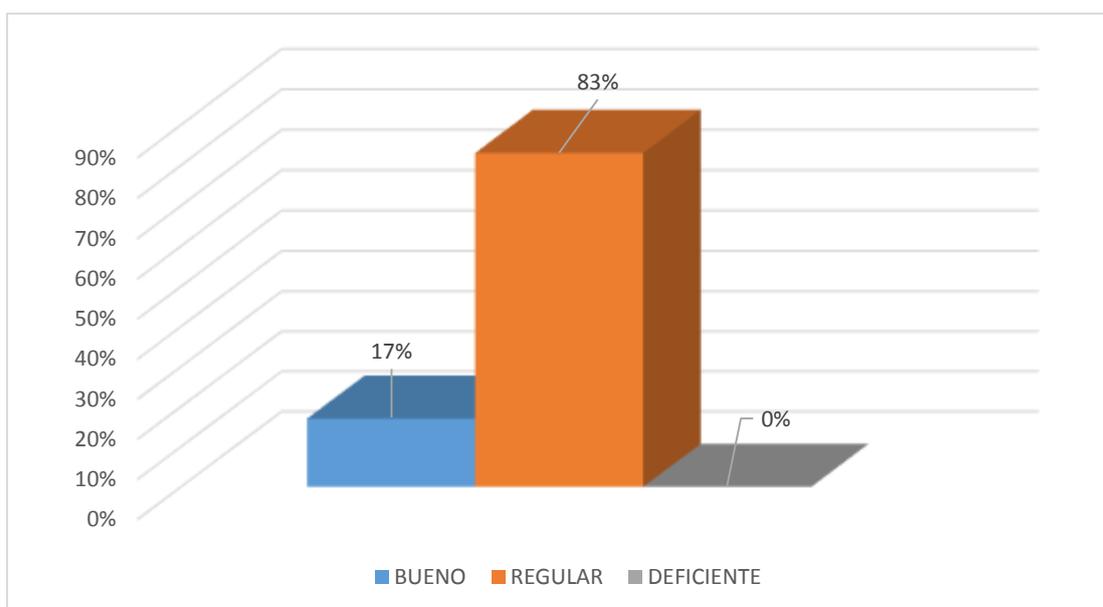
Nivel de desempeño laboral en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”.

		Frecuencia	Porcentaje
BUENO	[93-115]	4	17
REGULAR	[46-92]	20	83
DEFICIENTE	[23-45]	0	0
TOTAL		24	100

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

FIGURA 4:

Nivel de desempeño laboral en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”.



Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: De la tabla 4 y la figura 4, observamos que, del 100% de los encuestados, un 83% considera que el nivel desempeño laboral, se presenta de manera regular; en cambio, un 17% manifiesta percibir el desempeño laboral en un buen nivel; y, por último, ninguno de los encuestados señaló que el nivel de desempeño laboral en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018 se presenta de manera deficiente.

TABLA 5:

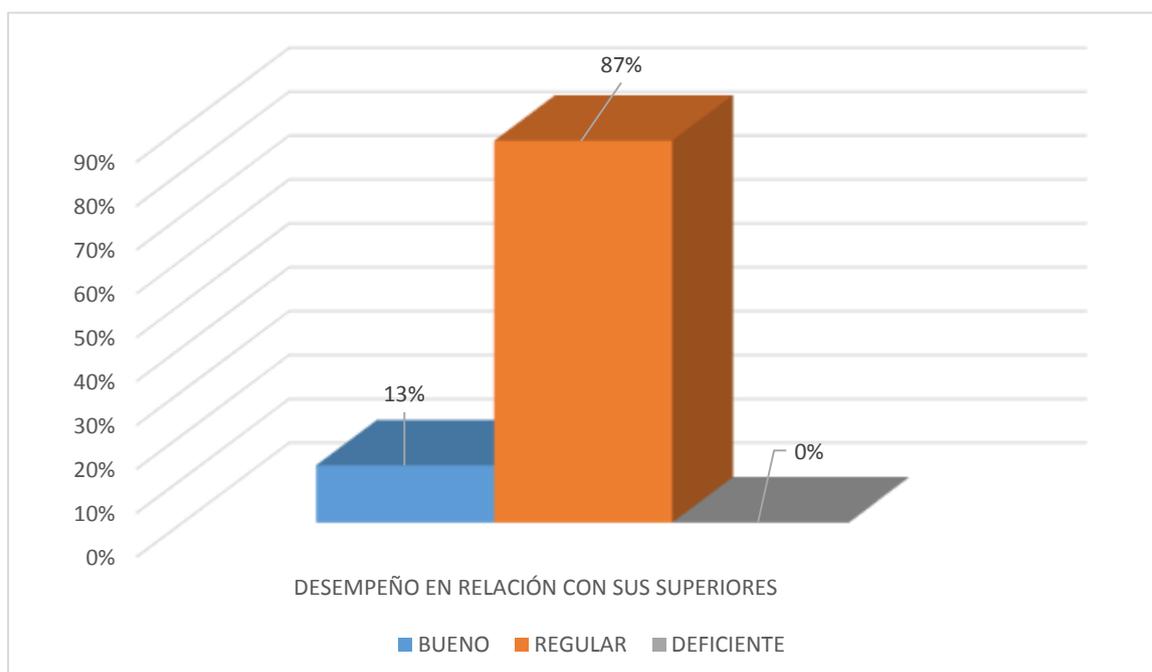
Nivel de dimensión de desempeño en relación con sus superiores en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”.

		Frecuencia	Porcentaje
BUENO	[21-25]	3	13
REGULAR	[10-20]	21	87
DEFICIENTE	[05-09]	0	0
TOTAL		24	100

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

FIGURA 5:

Nivel de dimensión de desempeño en relación con sus superiores en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”.



Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 5 y la figura 5, se observa que, del 100% de encuestados, un 87% considera que el nivel de desempeño laboral en relación con sus superiores es regular; mientras que un 13% manifiesta que este nivel es

bueno; así mismo, ningún encuestado señaló que esta dimensión se dé en forma deficiente en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

TABLA 6:

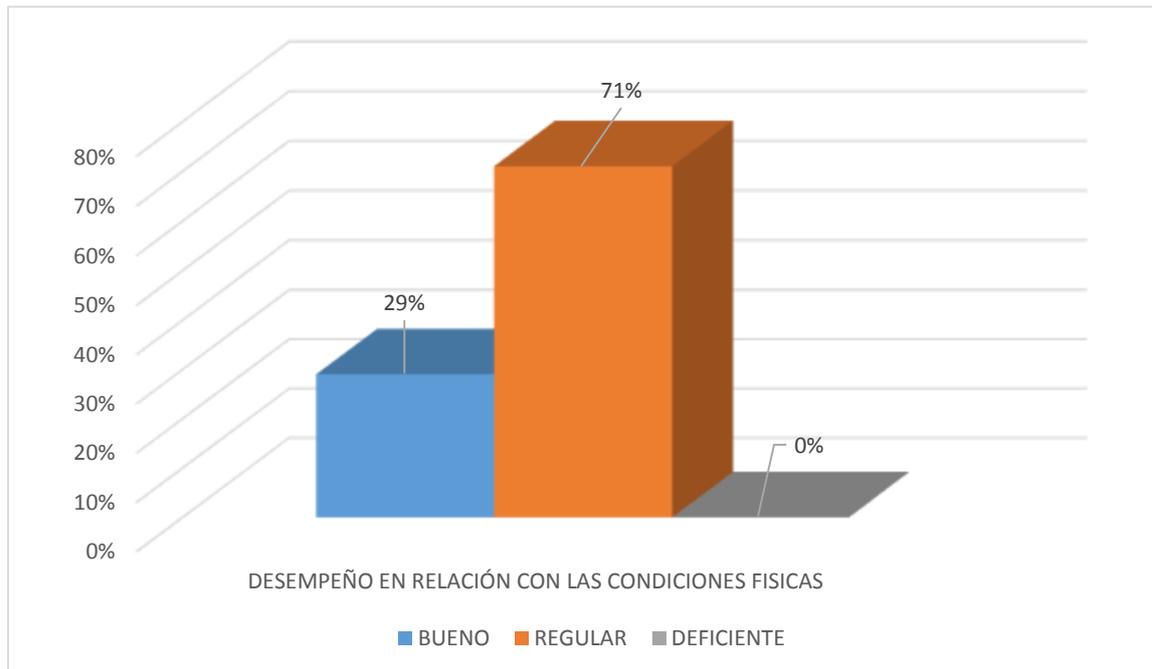
Nivel de dimensión de desempeño en relación con las condiciones físicas en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”.

		Frecuencia	Porcentaje
BUENO	[21-25]	7	29
REGULAR	[10-20]	17	71
DEFICIENTE	[05-09]	0	0
TOTAL		24	100

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

FIGURA 6:

Nivel de dimensión de desempeño en relación con las condiciones físicas en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”.



Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: Como podemos observar en la tabla 6 y la figura 6, un 71% del total de encuestados, manifiesta que su desempeño en relación a las condiciones

físicas se presenta de manera regular; además un 29% indicó que este factor en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018, es bueno.

TABLA 7:

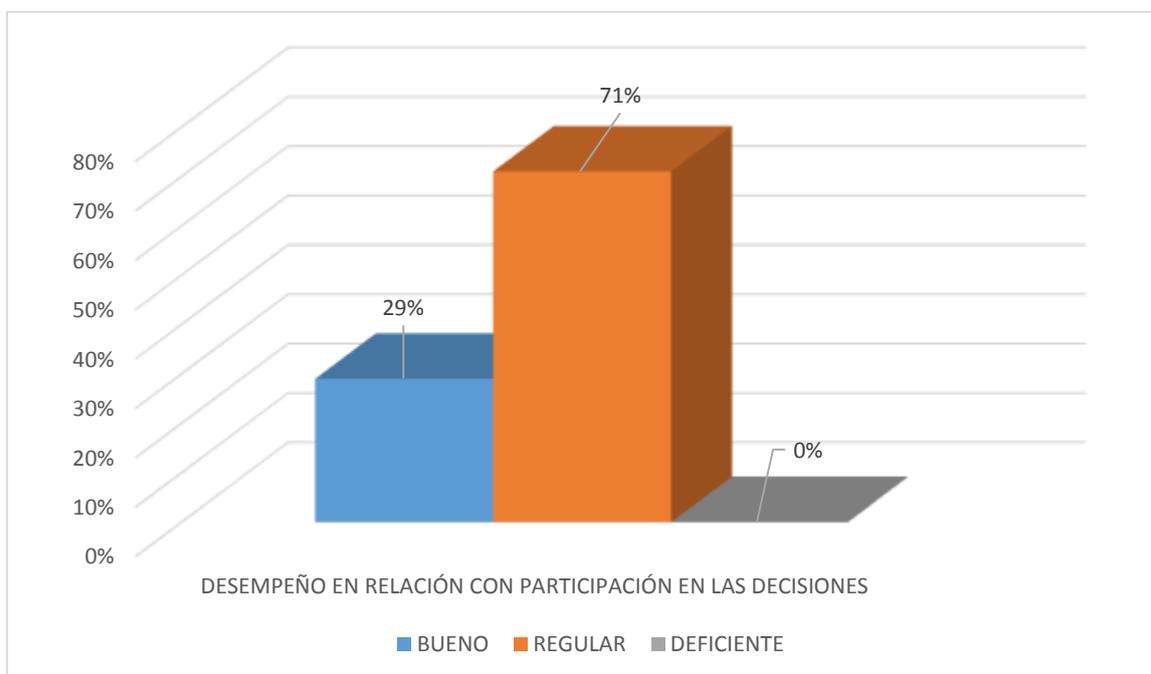
Nivel de dimensión de desempeño en relación con la participación en las decisiones en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”.

		Frecuencia	Porcentaje
BUENO	[25-30]	7	29
REGULAR	[12-24]	17	71
DEFICIENTE	[06-11]	0	0
TOTAL		24	100

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

FIGURA 7:

Nivel de dimensión de desempeño en relación con la participación en las decisiones en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”.



Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: Como podemos observar en la tabla 7 y la figura 7, un 71% del total de encuestados, manifiesta que su desempeño en relación con participación en las decisiones, se presenta de manera regular; además un 29% indicó que este factor en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018, es buena.

TABLA 8:

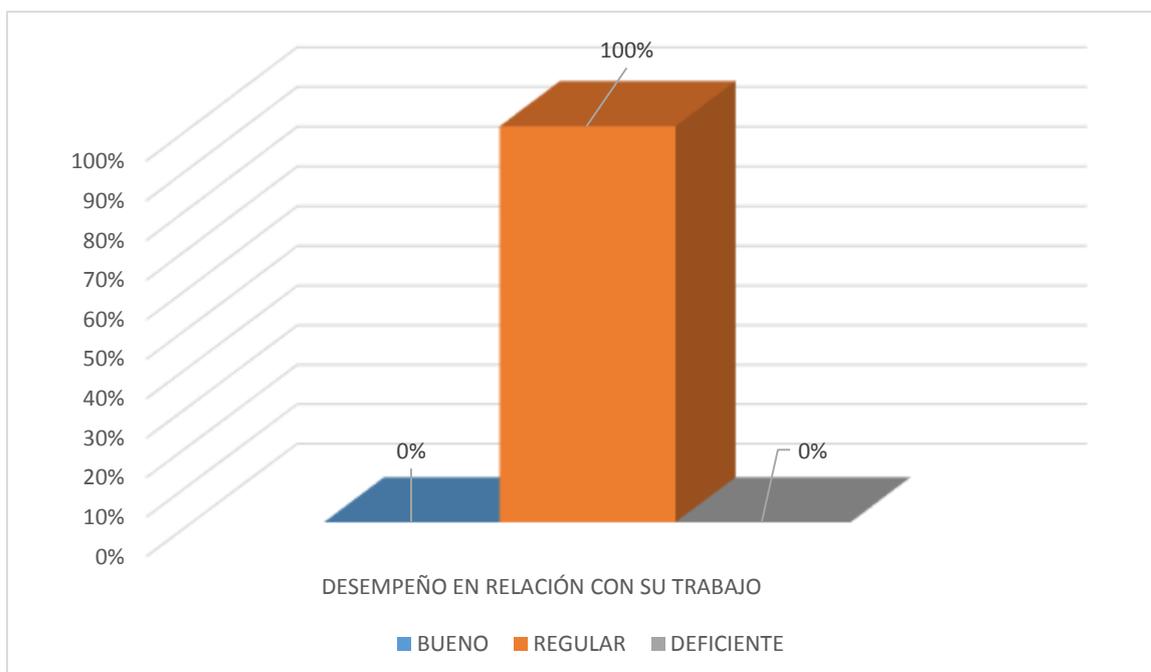
Nivel de dimensión de desempeño en relación con su trabajo en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”.

		Frecuencia	Porcentaje
BUENO	[17-20]	0	0
REGULAR	[08-16]	24	100
DEFICIENTE	[04-07]	0	0
TOTAL		24	100

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

FIGURA 8:

Nivel de dimensión de desempeño en relación con su trabajo en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”.



Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: De la tabla 8 y la figura 8, el total de encuestados, 100% (24 encuestados), indicaron que su desempeño en relación con su trabajo, se presenta de manera regular en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

TABLA 9:

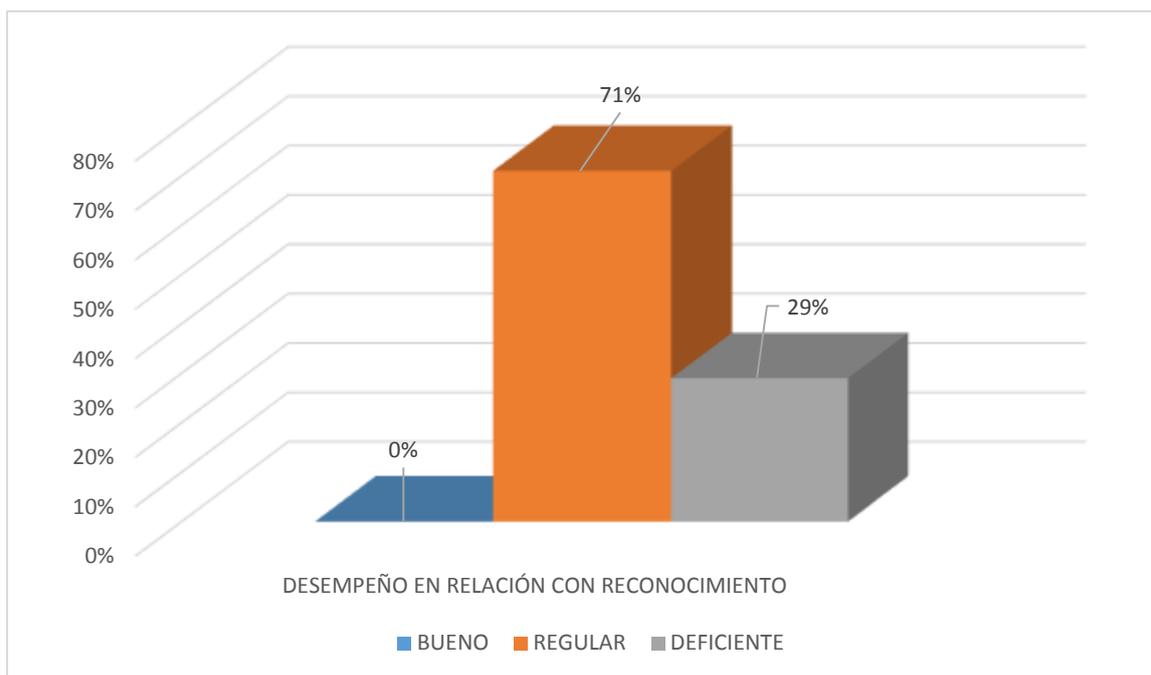
Nivel de dimensión de desempeño en relación con reconocimiento en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”.

		Frecuencia	Porcentaje
BUENO	[13-15]	0	0
REGULAR	[06-12]	7	71
DEFICIENTE	[03-05]	17	29
TOTAL		24	100

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

FIGURA 9:

Nivel de dimensión de desempeño en relación con reconocimiento en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”.



Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: Observamos que en tabla 9 y la figura 9, un 71% del total de encuestados, considera que el desempeño en relación con el reconocimiento es de nivel regular; en cambio, un 29% de ellos señala que este índice se da en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” en Chimbote 2018, en forma deficiente.

Datos para el objetivo específico 3:

TABLA 10:

Relación entre las dimensiones del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.

CLIMA ORGANIZACIONAL		Rho	Sig.(p)
DESEMPEÑO LABORAL	COMUNICACIÓN	0,000	1,000
	CONDICIONES LABORALES	-0,153	0,476
	AUTORREALIZACIÓN	-0,128	0,551
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	0,109	0,613
	SUPERVISIÓN LABORAL	-0,153	0,476

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: En la Tabla 10, podemos observar que no existe una correlación significativa con respecto al nivel de significancia ($p > 0.05$) entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Comunicación, debido a que el análisis de datos proyecta un grado de relación muy poco representativo (ρ Spearman = 0,000); así mismo, al establecerse la relación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Condiciones laborales obtenemos que no existe relación significativa ($p > 0.05$) y además posee un grado bajo de correlación (ρ Spearman = -0,153). Así pues, en cuanto a la relación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Autorrealización, se obtuvo un nivel de significancia no adecuado ($p > 0.05$) y un nivel de relación muy bajo (ρ Spearman = -0,128). Así mismo, la relación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Involucramiento Laboral, arrojó que no existe una relación significativa ($p > 0.05$) y un grado de relación muy bajo (ρ Spearman = 0,109); y, por último, al establecer la relación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Supervisión laboral obtenemos que no existe una relación significativa al obtener un valor de $p > 0.05$ y un nivel de relación muy bajo (ρ Spearman = -0,153), en I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

TABLA 11:

Relación entre las dimensiones del Desempeño Laboral y el Clima organizacional.

	DESEMPEÑO LABORAL	Rho	Sig.(p)
CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO EN RELACIÓN CON SUS SUPERIORES	-0,123	0,567
	DESEMPEÑO EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES FÍSICAS	-0,153	0,476
	DESEMPEÑO EN RELACIÓN CON PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES	-0,153	0,476
	DESEMPEÑO EN RELACIÓN CON SU TRABAJO	-0,187	0,381
	DESEMPEÑO EN RELACIÓN CON RECONOCIMIENTO	-0,225	0,291

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: En la Tabla 11, podemos observar que no existe una correlación significativa con respecto al nivel de significancia ($p > 0.05$) entre la variable Clima organizacional y la dimensión Desempeño en relación con sus superiores, debido a que el análisis de datos proyecta un grado de relación muy poco representativo (rho Spearman = -0,123); así mismo, al establecerse la relación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Desempeño en relación con las Condiciones físicas, obtenemos que no existe relación significativa ($p > 0.05$) y además posee un grado bajo de correlación (rho Spearman = -0,153). Así pues, en cuanto a la relación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Desempeño en relación con participación en las decisiones, se obtuvo un nivel de significancia no adecuado ($p > 0.05$) y un nivel de relación muy bajo (rho Spearman = -0,153). Así mismo, la relación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Desempeño en relación con su trabajo, arrojó que no existe una relación significativa ($p > 0.05$) y un grado de relación muy bajo (rho Spearman = -0,187); y, por último, al establecer la relación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Desempeño en relación con reconocimiento, obtenemos que no existe una relación significativa al obtener un valor de $p > 0.05$ y un nivel de relación muy bajo (rho Spearman = -0,225), en I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

IV. Discusión

En la discusión de los resultados de esta investigación, se presentan, en primer lugar los resultados obtenidos en relación a los objetivos planteados, éstos se contrastan con los obtenidos por los trabajos previos, finalmente se sustentan con la información teórica.

Objetivo general:

Según la Tabla 1, muestra que no existe una correlación significativa, obteniendo un grado de relación poco considerable (ρ Spearman = -0,153); por lo cual se procede a aceptar la hipótesis de investigación nula (H_0), en donde se afirma que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. Este resultado se puede contrastar con la teoría de Panta (2015), que constató que no existe relación ni influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo.

Objetivo específico 1

Podemos observar en la tabla 2 y en la figura 2, que del 100% de los encuestados, un 83% considera que el nivel de clima organizacional, este resultado tiene un sustento teórico en Chiavenato (2007), para quien el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, y que está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional; por lo tanto es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Objetivo específico 2

De la tabla 4 y la figura 4, observamos que, del 100% de los encuestados, un 80% considera que el nivel desempeño laboral, se presenta de manera regular este resultado se respalda por lo establecido por Nash (1989), quien determinó que los seres humanos tienen puntos de vistas distintos acerca de lo que les rodea, y en ello se basan para ciertas suposiciones que moldean sus comportamientos dentro del campo en que se desarrollan.

Objetivo específico 3

En la tabla 11, se corrobora que no existe correlación entre la variable clima organizacional y la variable Desempeño Laboral, esto se puede reafirmar con la teoría de Panta (2015), que constató que no existe relación ni influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo, indicando que un adecuado clima organizacional que lleva de la mano el desempeño laboral de los docentes, así mismo afirmó en su investigación que es importante que se tengan claro los objetivos de la institución educativa, el trato al docente y aprendizajes necesarios para los estudiantes, así como el desarrollo de un estilo de liderazgo del director para el logro de objetivos.

IV. CONCLUSIONES

Primera: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018, por lo que se acepta la Hipótesis (H_0) de la investigación.

Segunda: El nivel de clima organizacional es bueno, presentado un 83% de los encuestados que lo refiere de tal manera, sin embargo, esto no determina e influye en el nivel de desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

Tercera: El nivel de desempeño laboral, según lo indica en la Tabla 4, siendo un total de 83% de encuestados quienes señalan que este factor es regular; sin embargo, esto no determina e influye en el nivel de clima organizacional de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

Cuarta: Finalmente, al establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018, se obtiene un nivel bajo de significancia y correlación, por lo que se determina que no existe relación alguna entre las variables clima organizacional y desempeño laboral para la presente investigación.

V. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la Directora de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber, realizar estrategias para elevar y mantener los niveles de comunicación, definir las condiciones laborales adecuadas, considerar el nivel de autorrealización que deseen alcanzar sus colaboradores realizando capacitaciones que ayuden a la vez, al desarrollo de la organización, fortalecer el nivel de involucramiento laboral que muestra el personal docente, y reforzar las supervisiones laborales, de manera que pueda seguir desarrollando el nivel de clima organizacional en su institución.

Segunda: Así mismo, se recomienda a la Directora la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber, trabajar en elevar la percepción acerca de las dimensiones del desempeño laboral, el cual se encuentra en un nivel regular, esto a través del fortalecimiento de la relación con sus superiores, teniendo en cuenta las condiciones físicas en las que desempeñan sus labores, permitiendo que participen en la toma de decisiones concernientes a la actividad académica y desarrollo del año escolar; y considerando las recompensas de acuerdo a su nivel de desempeño. Entre otras actividades planificadas que permitan al docente sentirse parte de la institución.

V. REFERENCIAS

VI. REFERENCIAS

- Araujo, M., Leal, M. (2007). *“Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las instituciones de Educación Superior Publicas.”*. Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Rafael Beloso Chacín.
- Arévalo, J. (2004). *Importancia de la Cultura y Clima Organizacional en la Eficacia del Personal Civil en el Contexto Militar*. México: Trillas.
- Brow, W. (1990). *Teoría de la Organización y la Administración, Enfoque Integral*. México: Limusa.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- Bustos, P., Miranda, M., Peralta, *Clima Organizacional*, Recuperado el 05 de septiembre de 2018.
- <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.
- Castillo, M., Pedraza, N. (2010). *El clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas*. México: Limusa.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia: McGraw - Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. México: Mc Graw - Hill.
- Chiavenato, M. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- Dessler, G., Valera, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos, Enfoque latinoamericano*. México: Pearson educación.

- Flores, J. (2010) *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Universidad del Pacífico. Perú: Ed. Lima.
- Gan, F. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall.
- García, A. (2011). *Diagnóstico del Clima Organizacional en la Gobernación Departamental de Jutiapa*, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Gibson, I. (1990). *Las organizaciones: comportamiento, estructura y procesos*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Goncalves, A. (2003). *Fundamentos del Clima Organizacional*. México: Trillas.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. México: Editorial Prentice Hall.
- Likert, R (1968). *El factor humano de la empresa*. España: Ediciones Deusto.
- Litwin, H., Stinger, M. (1998). *Dimensiones del clima organizacional*. México DF. México: MC Graw Hill.
- Martínez, R (2006). *Managament. El éxito es de quienes pueden cambiar el clima*. (Documento en línea). Recuperado 07 de octubre de 2018, de <http://www.mujerynegocios.com/articulo533-lanacion.htm>
- Milkovich, M., Boudra, K. (1994). *Características del desempeño laboral*. España: VCU.
- Molina, M. (2008). *Dra. En Psicología. Magister en Investigación Científica. Especialista en Recursos Humanos*. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de www.losrecursoshumanos.com
- Nash, H. (1989). *El valor de la recompensa esperada*. España: Ingenieros.
- Palma, S. (2004) *Manual de Escala de Clima Laboral*. Lima. Perú.
- Hernández, R. (2010), *Metodología de la Investigación*. México, D.F: McGraw-Hill Interamericana.

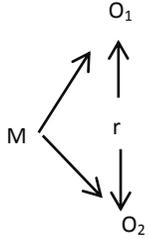
- Romero, F., Urdaneta, E. (2009) *Desempeño Laboral y Calidad de Servicio del Personal Administrativo en las Universidades Privadas*.
- Salinas, G. (2001), “*Relación Entre el Nivel de Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Privada César Vallejo - Trujillo*”, Universidad César Vallejo - Trujillo.
- Sierra, M (2015). *El Clima Laboral en los Colaboradores del Área Administrativa del Hospital Regional de Cobán A.V., Universidad Rafael Landívar*. Guatemala.
- Sotomayor, F (2013). *Desempeño laboral. Desarrollo de Cuestionario de Evaluación de Desempeño*. Univ. Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Stoner, J. (2002). *Administración*. México. Prentice Hall.
- Warren B., Dennis M. (1990). *Teoría de La Organización y la Administración: Enfoque integral*. México: Editorial Limusa.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco teórico	Método
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.	Hi: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.	Clima organizacional	Comunicación	Grado de acceso y fluidez a la información. Grado de coordinación y de tipos de comunicación en las relaciones de trabajo en todos los niveles de la organización.	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	El clima organizacional. Características del clima organizacional. Elementos del clima organizacional. Importancia del Clima Organizacional. Dimensiones del Clima Organizacional.	Diseño Correlacional  Población: 26 estudiantes. Muestra: 24 estudiantes -Técnicas de recolección de datos. .Encuestas . Instrumentos: .Cuestionario.
				Condiciones laborales	Índice de compromiso y responsabilidad con el trabajo. Grado tecnológico de soporte y gestión administrativa. Relación de remuneración con el trabajo desarrollado.	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50		
				Autorrealización	Grado de desarrollo personal percibido por el trabajador. Grado de valoración por resultados e innovación.	12, 13, 14, 15, 16, 17		
				Involucramiento Laboral	Grado de identificación y compromiso con la empresa. Grado de	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46		

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco teórico	Método
	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de clima organizacional en la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber" de Chimbote, 2018. - Describir el nivel de desempeño laboral de los docentes de I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber" de Chimbote, 2018. - Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber" de Chimbote, 2018. 	<p>H0: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber" de Chimbote, 2018.</p>	<p>Desempeño Laboral</p>		satisfacción laboral e internalización de valores.		<p>El desempeño laboral.</p> <p>· Características del desempeño laboral.</p> <p>Elementos del desempeño laboral.</p> <p>· Importancia del desempeño laboral.</p> <p>Dimensiones del desempeño laboral.</p>	
Supervisión Laboral				Grado percibido de inducción y asistencia laboral al trabajador. Grado de información sobre objetivos planificaciones y procedimientos de trabajo.	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47			
Desempeño en relación con sus superiores				Grado percibido de nivel de confianza entre jefes y subordinados. Grado de apoyo cuando se requiere.	1,2,3,4,5			
Desempeño en relación con las condiciones físicas				Grado de aceptación de condiciones adecuadas para la salud y el trabajo. Grado de condiciones idóneas para evitar accidentes laborales.	6,7,8,9,10			
Desempeño en relación con participación de decisiones				Grado de autonomía percibida para decidir en la realización del trabajo. Grado de participación en las decisiones laborales.	11,12,13,14,15,16			
Desempeño en relación con el trabajo	Nivel de responsabilidad, compromiso e identificación con la organización. Grado de	17,18,19,20						

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco teórico	Método
					satisfacción en la ejecución del trabajo realizado.			
				Desempeño en relación con el reconocimiento	Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior. Percepción de incentivo monetario y de capacitación. Reconocimiento de logros, incentivos.	21,22,23		

ANEXO 2
INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTITUCIÓN: I.E.G.P. “LOS EMBAJADORES DEL SABER” – CHIMBOTE

SEXO: MASCULINO () FEMENINO ()
____/____/2018.

FECHA:

INSTRUCCIONES: A continuación, usted observa una relación de preguntas con cinco opiniones únicas de respuesta. Por favor sírvase marcar en el recuadro respectivo con una X como respuesta a cada pregunta, según su forma de percibir el lugar en el que usted está actualmente laborando. Agradecemos su colaboración.

Nunca: 1 Pocas veces: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4
Siempre: 5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Hay oportunidades de progreso en la organización?					
2	¿Se siente comprometido con el éxito en la institución?					
3	¿El supervisor otorga apoyo para salvar los obstáculos que se presentan?					
4	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
5	¿Los colegas de trabajo se apoyan entre sí?					
6	¿El jefe se interesa por el éxito de su personal?					
7	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?					
8	¿En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo ?					
9	¿En mi oficina, la información fluye adecuadamente?					
10	¿Los objetivos de trabajo son retadores?					
11	¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?					
12	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización?					
13	¿La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea?					
14	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?					
15	¿El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?					
16	¿Se valora los altos niveles de desempeño?					
17	¿El personal se encuentra comprometido con la institución?					
18	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?					
19	¿Existen suficientes canales de comunicación?					
20	¿El equipo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?					
21	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?					
22	¿En su oficina, se hacen mejor las cosas cada día?					

23	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					
24	¿Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía?					
25	¿Se cuenta con la opción de realizar el trabajo lo mejor que se puede?					
26	¿Las actividades que realiza permiten aprender y desarrollarse?					
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?					
28	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
29	¿En la institución, se afronta y superan los obstáculos?					
30	¿Existe buena administración de los recursos?					
31	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?					
32	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?					
33	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					
34	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?					
35	¿La remuneración es atractiva en comparación con las de otras instituciones?					
36	¿La organización promueve el desarrollo del personal?					
37	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?					
38	¿Los objetivos de trabajo están claramente definidos?					
39	¿El jefe escucha los planteamientos que se le hacen?					
40	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?					
41	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?					
42	¿Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución?					
43	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
44	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas?					
45	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?					
46	¿Se reconocen los logros en el trabajo?					
47	¿La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					
48	¿Existe un trato justo en la empresa?					
49	¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?					
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTITUCIÓN: I.E.G.P. "LOS EMBAJADORES DEL SABER" – CHIMBOTE

SEXO: MASCULINO () FEMENINO ()

FECHA:

____/____/2018.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una relación de interrogantes sobre su ambiente laboral, por lo cual sírvase marcar con una X dentro del recuadro, según considere usted su percepción del ambiente laboral en su Institución.

Muy Insatisfecho: 1 Algo Insatisfecho: 2 Indiferente: 3 Algo Satisfecho: 4
Muy Satisfecho: 5

DIMENSIONES	N°	Ítems	1	2	3	4	5
Desempeño en relación con sus superiores	1	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
	2	La supervisión que ejercen sobre usted.					
	3	Las relaciones personales con sus jefaturas inmediatas.					
	4	El modo en que sus superiores juzgan su trabajo.					
	5	El apoyo que recibe de sus jefes.					
Desempeño con las condiciones físicas	6	La ventilación de su lugar de labores.					
	7	La iluminación de su lugar laboral.					
	8	El entorno físico y el espacio con que cuenta su lugar de labores.					
	9	La limpieza, higiene y bioseguridad de su lugar de labores.					
Desempeño con participación en las decisiones	10	La temperatura de su local de labores.					
	11	El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales.					
	12	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.					
	13	Su participación en las decisiones de su Área.					
	14	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución.					
	15	La igualdad y justicia de trato que recibe de su institución.					
Desempeño con su trabajo	16	La potestad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.					
	17	Su trabajo le brinda oportunidades de efectuar actividades en las que usted sobresale.					
	18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.					
	19	La satisfacción que le da su trabajo por sí mismo.					
Desempeño con reconocimiento	20	Los objetivos y metas que debe alcanzar.					
	21	Las oportunidades de ascenso que tiene.					
	22	La organización le proporciona oportunidades de capacitarse.					
	23	La remuneración que recibe.					

ANEXO
FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Clima Organizacional
2) Adaptación:	Estela Velezmoro Zavala
3) N° de ítems	50
4) Administración	Individual
5) Duración	30 minutos
6) Muestra	24 docentes
7) Finalidad	Identificar el nivel de clima organizacional en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”
8) Materiales	Cuadernillo de ítems; impresos.
9) Codificación:	<i>Este cuestionario evalúa la variable Clima Organizacional con cinco dimensiones, la comunicación, las condiciones laborales, la autorrealización, el involucramiento laboral, supervisión laboral. Con una medición en escala de Likert del 1 al 5, alcanzando un mínimo de 50 y un máximo de 250 puntos.</i>
10) Propiedades psicométricas: estadista	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el CLIMA ORGANIZACIONAL de la I.E.P.G. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018; que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 estudiantes con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.977$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en comunicación y con experiencia en la materia.</p>
11) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bueno [41-50] Regular [20-40] y Deficiente [10-19]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los estudiantes para efectos del análisis de resultados.

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
12) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Desempeño Laboral
13) Adaptación:	Estela Velezmoro Zavala
14) N° de ítems	23
15) Administración	Individual
16) Duración	30 minutos
17) Muestra	24 docentes
18) Finalidad	Identificar el nivel de desempeño organizacional en la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber"
19) Materiales	Cuadernillo de ítems; impresos.
20) Codificación:	<i>Este cuestionario evalúa la variable Desempeño Organizacional con cinco dimensiones, desempeño en relación con sus superiores, desempeño en relación con las condiciones físicas, desempeño en relación con participación en las decisiones, desempeño con su trabajo, desempeño con reconocimiento. Con una medición en escala de Likert del 1 al 5, alcanzando un mínimo de 23 y un máximo de 115 puntos.</i>
21) Propiedades psicométricas: estadista	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el DESEMPEÑO LABORAL de la I.E.P.G. "Los Embajadores del Saber" de Chimbote, 2018; que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 estudiantes con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.920$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en comunicación y con experiencia en la materia.</p>
22) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bueno, Regular y Deficiente, según corresponda la dimensión. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los estudiantes para efectos del análisis de resultados.

ANEXO 3
VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca/Ninguno	Poco	Regular/Algo	Mucho	Siempre/Todo	Relación entre variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional	Comunicación	- Grado de acceso y fluidez a la información - Grado de coordinación y de tipos de comunicación en las relaciones de trabajo a nivel jerárquico e interlaboral.	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49						X		X		X		X		-
	Condiciones Laborales	- Índice de compromiso y responsabilidad con el trabajo. - Grado tecnológico de soporte y gestión administrativa - Relación de remuneración con el trabajo desarrollado.	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50						X		X		X		X		-
	Autorealización	- Grado de desarrollo personal percibido por el trabajador - Grado de valoración por resultados e innovación	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46						X		X		X		X		-

Involucramiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de identificación y compromiso con la empresa - Grado de satisfacción laboral e internalización de valores 	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47						X		X		X		X			-
Supervisión Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Grado percibido de inducción y asistencia laboral al trabajador. - Grado de información sobre objetivos planes y procedimientos de trabajo 	3,8,13,18,23,28,33,38,42,48					X		X		X		X				

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar el clima organizacional en la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

SICREZ MUÑOZ VICTOR ALEJANDRO

MAESTRO EN TRIBUTACION, MAGISTER EN GESTION PUBLICA


DNI 18091999

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Desempeño Laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy Insatisfecho	Algo Insatisfecho	Indiferente	Algo Satisfecho	Muy Satisfecho	Relación entre variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Desempeño en Relación con sus Superiores	- Grado percibido de nivel de confianza entre jefes y subordinados - Grado de apoyo cuando se requiere	1,2,3,4,5						X		X		X		X		-
	Desempeño con las Condiciones Físicas	- Grado de aceptación de condiciones adecuadas para la salud y el trabajo. - Grado de condiciones idóneas para evitar accidentes laborales	6,7,8,9,10						X		X		X		X		-
	Desempeño con Participación en las Decisiones	- Grado de autonomía percibida para decidir en la realización del trabajo. - Grado de participación en las decisiones laborales.	11,12,13,14,15,16						X		X		X		X		-

Desempeño con el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de responsabilidad e compromiso con la organización. - Grado de satisfacción en la ejecución del trabajo realizado 	17,18,19,20						X		X		X		X		-
Desempeño con el Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior. - Percepción de Incentivo Monetario y de capacitación. - Reconocimiento de logros incentivos 	21,22,23					X		X		X		X		-	

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

SICHER HUAYÚZ VICTOR ALEJANDRO
MAESTRO EN TROBACIUN MAGISTER EN GESTION PUBLICA


 DNI 18091999

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca/Ninguno	Poco	Regular/Algo	Mucho	Siempre/Todo	Relación entre variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional	Comunicación	- Grado de acceso y fluidez a la información - Grado de coordinación y de tipos de comunicación en las relaciones de trabajo a nivel jerárquico e interlaboral.	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49						X		X		X		X		-
	Condiciones Laborales	- Índice de compromiso y responsabilidad con el trabajo. - Grado tecnológico de soporte y gestión administrativa - Relación de remuneración con el trabajo desarrollado.	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50						X		X		X		X		-
	Autorrealización	- Grado de desarrollo personal percibido por el trabajador - Grado de valoración por resultados e innovación	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46						X		X		X		X		-

	Involucramiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de identificación y compromiso con la empresa - Grado de satisfacción laboral e internalización de valores 	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47						X		X		X		X		-
	Supervisión Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Grado percibido de inducción y asistencia laboral al trabajador. - Grado de información sobre objetivos planes y procedimientos de trabajo 	3,8,13,18,23,28,33,38,42,48						X		X		X		X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar el clima organizacional en la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Armas Zavala Kelly Paola
Maestro

Firma
DNI 47041277

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Desempeño Laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy Insatisfecho	Algo Insatisfecho	Indiferente	Algo Satisfecho	Muy Satisfecho	Relación entre variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Desempeño en Relación con sus Superiores	- Grado percibido de nivel de confianza entre jefes y subordinados - Grado de apoyo cuando se requiere	1,2,3,4,5						X		X		X		X		-
	Desempeño con las Condiciones Físicas	- Grado de aceptación de condiciones adecuadas para la salud y el trabajo. - Grado de condiciones idóneas para evitar accidentes laborales	6,7,8,9,10						X		X		X		X		-

Desempeño con Participación en las Decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de autonomía percibida para decidir en la realización del trabajo. - Grado de participación en las decisiones laborales. 	11,12,13,14,15,16						X		X		X		X		-
Desempeño con el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de responsabilidad y compromiso con la organización. - Grado de satisfacción en la ejecución del trabajo realizado 	17,18,19,20					X		X		X		X		-	
Desempeño con el Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior. - Percepción de Incentivo Monetario y de capacitación. - Reconocimiento de logros e incentivos 	21,22,23					X		X		X		X		-	

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Armas Zavalata Kelly Paola
Magistro

Firma
DNI 47041233

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca/Ninguno	Poco	Regular/Algo	Mucho	Siempre/Todo	Relación entre variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional	Comunicación	- Grado de acceso y fluidez a la información - Grado de coordinación y de tipos de comunicación en las relaciones de trabajo a nivel jerárquico e interlaboral.	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49						X		X		X		X		-
	Condiciones Laborales	- Índice de compromiso y responsabilidad con el trabajo. - Grado tecnológico de soporte y gestión administrativa - Relación de remuneración con el trabajo desarrollado.	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50						X		X		X		X		-
	Autorrealización	- Grado de desarrollo personal percibido por el trabajador - Grado de valoración por resultados e innovación	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46						X		X		X		X		-

	<p>Involucramiento Laboral</p>	<p>- Grado de identificación y compromiso con la empresa - Grado de satisfacción laboral e internalización de valores</p>	<p>2,7,12,17,22,27,32,37,42,47</p>						<p>X</p>		<p>X</p>		<p>X</p>		<p>X</p>		<p>-</p>
	<p>Supervisión Laboral</p>	<p>- Grado percibido de inducción y asistencia laboral al trabajador. - Grado de información sobre objetivos planes y procedimientos de trabajo</p>	<p>3,8,13,18,23,28,33,38,42,48</p>					<p>X</p>		<p>X</p>		<p>X</p>		<p>X</p>			

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar el clima organizacional en la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

GARCÍA CASTILLO JULIO VICTOR
MAGISTER



DNI 42484926

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Desempeño Laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy Insatisfecho	Algo Insatisfecho	Indiferente	Algo Satisfecho	Muy Satisfecho	Relación entre variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Desempeño en Relación con sus Superiores	- Grado percibido de nivel de confianza entre jefes y subordinados - Grado de apoyo cuando se requiere	1,2,3,4,5						X		X		X		X		-
	Desempeño con las Condiciones Físicas	- Grado de aceptación de condiciones adecuadas para la salud y el trabajo. - Grado de condiciones idóneas para evitar accidentes laborales	6,7,8,9,10						X		X		X		X		-

Desempeño con Participación en las Decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de autonomía percibida para decidir en la realización del trabajo. - Grado de participación en las decisiones laborales. 	11,12,13,14,15,16						X		X		X		X			-
Desempeño con el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de responsabilidad compromiso e identificación con la organización. - Grado de satisfacción en la ejecución del trabajo realizado 	17,18,19,20					X		X		X		X			-	
Desempeño con el Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior. - Percepción de Incentivo Monetario y de capacitación. - Reconocimiento de logros incentivos 	21,22,23					X		X		X		X			-	

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL
GRADO ACADÉMICO DEL

SICHERA RIVERO VICTOR ALEJANDRO
MAESTRO EN TRIBUTACION MAGISTER EN GESTION PUBLICA

DNI 18041449

EVALUADOR:

EVALUADOR:

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Desempeño Laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy Insatisfecho	Algo Insatisfecho	Indiferente	Algo Satisfecho	Muy Satisfecho	Relación entre variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Desempeño en Relación con sus Superiores	- Grado percibido de nivel de confianza entre jefes y subordinados - Grado de apoyo cuando se requiere	1,2,3,4,5						X		X		X		X		-
	Desempeño con las Condiciones Físicas	- Grado de aceptación de condiciones adecuadas para la salud y el trabajo. - Grado de condiciones idóneas para evitar accidentes laborales	6,7,8,9,10						X		X		X		X		-
	Desempeño con Participación en las Decisiones	- Grado de autonomía percibida para decidir en la realización del trabajo. - Grado de participación en las decisiones laborales.	11,12,13,14,15,16						X		X		X		X		-

Desempeño con el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de responsabilidad e compromiso con la organización. - Grado de satisfacción en la ejecución del trabajo realizado 	17,18,19,20						X		X		X		X		-
Desempeño con el Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior. - Percepción de Incentivo Monetario y de capacitación. - Reconocimiento de logros incentivos 	21,22,23					X		X		X		X		-	

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL SICHER MUÑOZ VICTOR ALEJANDRO **EVALUADOR:**
GRADO ACADÉMICO DEL MAESTRO EN TUBIFICACION MAGISTER EN GESTION PUBLICA **EVALUADOR:**


 DNI 18041999

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	24	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	24	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	50

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
14	151,29	957,520	,351	,977
19	150,96	966,998	,315	,977
114	150,75	947,413	,343	,978
119	150,67	942,493	,724	,976
124	151,33	976,928	,000	,977
129	151,13	956,723	,336	,977
134	151,54	932,085	,773	,976
139	151,92	920,862	,891	,976

l44	151,38	942,505	,888	,976
l49	151,38	910,158	,905	,976
l5	151,00	932,522	,942	,976
l10	151,17	954,580	,944	,976
l15	151,58	909,906	,837	,976
l20	151,04	974,303	,039	,978
l25	151,00	953,739	,772	,976
l30	151,92	920,862	,891	,976
l35	151,92	920,862	,891	,976
l40	151,50	944,957	,729	,976
l45	151,71	932,737	,927	,976
l50	151,75	899,065	,965	,975
l1	151,17	933,710	,756	,976
l6	151,88	933,679	,896	,976
l11	150,83	964,667	,378	,977
l16	151,25	908,109	,846	,976
l21	151,75	931,761	,710	,976
l26	151,04	952,737	,473	,977
l31	152,25	911,413	,849	,976
l36	151,92	899,993	,952	,975
l41	151,50	924,087	,779	,976
l46	151,42	908,862	,884	,976
l2	150,13	952,810	,583	,976
l7	150,79	966,085	,334	,977
l12	150,96	946,129	,501	,977
l17	150,67	963,710	,434	,977
l22	150,42	989,558	-,291	,978
l27	150,67	942,493	,724	,976

132	150,88	951,853	,474	,977
137	151,00	932,522	,942	,976
142	150,79	944,868	,657	,976
147	151,38	910,158	,905	,976
13	150,79	944,868	,657	,976
18	151,50	944,957	,729	,976
113	150,42	956,514	,340	,977
118	151,33	923,014	,852	,976
123	151,54	943,563	,741	,976
128	151,54	943,563	,741	,976
133	151,42	930,080	,680	,976
138	151,58	930,775	,749	,976
143	151,21	941,737	,762	,976
148	151,42	908,862	,884	,976

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	24	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	24	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	23

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
D1	78,21	112,172	,615	,916
D2	78,21	112,172	,615	,916
D3	78,58	111,732	,499	,918
D4	78,33	114,319	,657	,916
D5	78,63	112,505	,906	,914
D6	78,38	115,636	,525	,918
D7	77,92	110,514	,870	,913
D8	78,46	105,911	,943	,909
D9	78,29	102,998	,726	,913

D10	78,17	107,623	,881	,911
D11	78,08	106,775	,787	,912
D12	78,58	108,254	,809	,912
D13	77,79	108,259	,914	,911
D14	78,04	105,433	,887	,910
D15	77,92	110,514	,870	,913
D16	78,17	107,623	,881	,911
D17	78,46	125,303	-,206	,934
D18	78,58	119,297	,121	,924
D19	77,96	115,085	,530	,918
D20	78,21	112,172	,615	,916
D21	79,33	112,319	,348	,923
D22	79,08	115,819	,153	,930
D23	78,79	116,694	,230	,923

Para medir la confiabilidad de los instrumentos, se tuvo en consideración una muestra piloto al azar de 10 docentes a encuestar, cuyos resultados al ser procesados mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, arrojaron el nivel de confiabilidad que se detalla a continuación:

Escala de Clima Organizacional:

Para determinar la confiabilidad del este instrumento, se utilizó la siguiente fórmula estadística:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K = Número de Ítems.

S_i^2 = Sumatoria de varianza de los Ítems.

S_T^2 = Varianza de la suma de los Ítems.

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Entonces aplicando la fórmula para hallar el tamaño de la muestra se obtiene:

$$\alpha = \frac{50}{50 - 1} \left[1 - \frac{47.4}{1169.4} \right]$$

$$\alpha = 0.98$$

Por lo tanto, el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor a 0.9, lo cual indica que la confiabilidad del instrumento que medirá la variable Clima Organizacional, es Excelente.

Escala Desempeño Laboral:

Para determinar la confiabilidad de la variable Desempeño Laboral, se utilizó la siguiente fórmula estadística:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K = Número de Ítems.

S_i^2 = Sumatoria de varianza de los Ítems.

S_T^2 = Varianza de la suma de los Ítems.

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Entonces aplicando la fórmula para hallar el tamaño de la muestra se obtiene:

$$\alpha = \frac{23}{23 - 1} \left[1 - \frac{15.6}{146.4} \right]$$

$$\alpha = 0.92$$

Por lo tanto, el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor a 0.9, lo cual indica que la confiabilidad del instrumento que medirá la variable Desempeño Laboral, es Excelente.

ANEXO 4
CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN

INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GESTIÓN PRIVADA



“Los Embajadores del Saber”

R.D.R. N° 0243-12

➤ Inicial ➤ Primaria ➤ Secundaria

Chimbote, 02 de noviembre de 2018

Señorita,

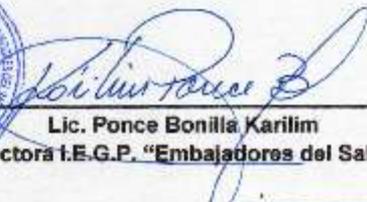
*Bach. Velezmoro Zavala Estela Jackeline,
 Estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios - Universidad
 César Vallejo – Filial Chimbote.*

Asunto: Autorización para ejecución de Proyecto de Investigación.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo y a su vez brindarle respuesta a la solicitud presentada el día 02-11-2018 en la que solicita conceder la autorización para desarrollar la investigación **“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber”, de Chimbote, 2018”**, así como se brinda el permiso respectivo para la aplicación de los siguientes instrumentos de recolección de datos:

1. Cuestionario para describir el Clima Organizacional en la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.
2. Cuestionario para describir el Desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

Atentamente.,

Lic. Ponce Bonilla Karilim
 Directora I.E.G.P. “Embajadores del Saber”

📍 Urb. Los Alamos Mz. A - Lt. 20 / Nuevo Chimbote

☎ (043) 314950

ANEXO 5
PRUEBAS DE NORMALIDAD
PARA DESCARTAR UTILIZAR R DE PEARSON O RHO SPEARMAN

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl
COMUNICACION	,233	24	,002	,823	24
CONDICIONES_LABORALES	,210	24	,008	,851	24
AUTORREALIZACIÓN	,270	24	,000	,795	24
INVOLUCRAMIENTO	,387	24	,000	,669	24
SUPERVISIÓN	,308	24	,000	,752	24
CLIMA_ORGANIZACIONAL	,299	24	,000	,729	24
RELACIÓN_SUPERIORES	,263	24	,000	,839	24
CONDIC_FISICAS	,256	24	,000	,838	24
PARTICIPAC_DECISIONES	,301	24	,000	,843	24
RELAC_TRABAJO	,293	24	,000	,801	24
RELAC_RECONOCIMIENTO	,266	24	,000	,792	24
DESEMPEÑO_LABORAL	,313	24	,000	,828	24

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk ^a
	Sig.
COMUNICACION	,001
CONDICIONES_LABORALES	,002
AUTORREALIZACIÓN	,000
INVOLUCRAMIENTO	,000
SUPERVISIÓN	,000
CLIMA_ORGANIZACIONAL	,000

RELACIÓN_SUPERIORES	,001
CONDIC_FISICAS	,001
PARTICIPAC_DECISIONES	,002
RELAC_TRABAJO	,000
RELAC_RECONOCIMIENTO	,000
DESEMPEÑO_LABORAL	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

ANEXO 6

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

2. AUTORA

Bach. Estela Jackeline Velezmoro Zavala.

Correo electrónico: Velezmoro.estela@gmail.com

Afiliación institucional:

3. RESUMEN

En los últimos tiempos, los factores de clima organizacional y desempeño laboral han cobrado mayor importancia, debido a que se muestran como componentes fundamentales para el éxito de una empresa. La presente investigación fue de Diseño No experimental, debido a que no se han alterado las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral; y a la vez, Descriptiva correlacional, porque se analizaron y detallaron las propiedades más importantes de los fenómenos en estudio a través de las variables y sus dimensiones que las identificaron en un determinado momento. Como objetivo general tenemos determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018, y como objetivos específicos Identificar el nivel de clima organizacional en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018, Describir el nivel de desempeño laboral de los docentes de I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018, y Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018. Se llegó a la conclusión de que el clima organizacional no tiene una correlación significativa frente a la variable

desempeño laboral en la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber"; por lo que se acepta la H_0 de la investigación.

4. PALABRAS CLAVE

Clima organizacional, Desempeño Laboral, Comunicación, Condiciones laborales, Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión Laboral, Relación con sus superiores, Condiciones físicas, participación en las decisiones, desempeño en el trabajo.

5. ABSTRACT

In recent times, factors of organizational climate and work performance have become more important, because they are shown as key components for the success of a company. The present investigation was of Non-experimental Design, due to the fact that the variables Organizational Climate and Labor Performance have not been altered; and at the same time, Correlational Descriptive, because the most important properties of the phenomena under study were analyzed and detailed through the variables and their dimensions that identified them at a certain moment. As a general objective we have to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the teachers of the I.E.G.P. "The Ambassadors of Knowledge" of Chimbote, 2018, and as specific objectives Identify the level of organizational climate in the I.E.G.P. "The Ambassadors of Knowledge" of Chimbote, 2018, Describe the level of job performance of teachers of I.E.G.P. "The Ambassadors of Knowledge" of Chimbote, 2018, and Establish the relationship between the dimensions of the organizational climate and the dimensions of work performance of the teachers of the I.E.G.P. "The Ambassadors of Knowledge" of Chimbote, 2018. It was concluded that the organizational climate does not have a significant correlation with the labor performance variable in the I.E.G.P. "The Ambassadors of Knowledge"; so the H_0 of the investigation is accepted.

6. KEYWORDS

Organizational climate, Work Performance, Communication, Working conditions, Self-realization, Labor Involvement, Labor Supervision, Relationship with superiors, Physical conditions, participation in decisions, work performance.

7. INTRODUCCIÓN

En la última década, el clima organizacional ha cobrado mayor importancia puesto a que es un componente fundamental para el éxito de una empresa. Así pues, en el plano internacional, encontramos a Olaizola (2012), quien sustenta en su tesis para optar al Grado de Magíster en Gerencia Avanzada, denominada “Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. Dr. Francisco Espejo”, de la Universidad de Carabobo (España); concluyendo de esta manera que existe desconocimiento del tipo de tendencia autoritario paternalista, así como carecen también de habilidades administrativas que se adecúen a la institución y además la estrategias gerenciales no se manejan adecuadamente dentro de la organización. Podemos mencionar también a Panta (2015), quien presenta su tesis titulada “Análisis del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de la Plana Docente del Consorcio Educativo Talentos de la Ciudad de Chiclayo”; para obtener el Grado de Magíster en Gestión Educativa; presentada por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; en donde el objetivo del estudio consistió en conocer la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de la Plana docente del Consorcio Educativo Talentos; y como conclusión, se constató que no existe relación ni influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo. En cuanto al nivel Regional, encontramos a García (2013), quien sustenta en su tesis denominada “El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay, 2013”; presentada para obtener el Grado de Magíster en Educación, por la Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari, Ancash; obteniendo como resultado que el nivel de correlación es moderado y muy significativo entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay, con lo cual se plantea que un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente. Por último, a nivel

local, Rivasplata (2016), sostiene en su tesis denominada “Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa SENATI – Chimbote”, presentada por la Universidad San Pedro, para obtener el Grado de Magíster en Administración; indica que el objetivo de la tesis es describir y explicar cómo incide el clima. Por la tanto, se concluye que el clima organizacional incide positivamente en un 82.66% en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SENATI - Chimbote. En cuanto a las bases teóricas, Chiavenato (2007) define el Clima Organizacional como una serie de percepciones de los integrantes de una organización acerca de sus vivencias dentro de la misma. Del mismo modo, Gan (2007), sostiene que el factor clima organizacional une varias características o propiedades objetivas y subjetivas, las mismas que perduran, identifican y definen a la organización, haciéndola distinta a otras. Así mismo, Molina (2008), aduce que el evaluar el clima organizacional sirve de base para definir e implementar políticas de control y progreso del capital humanos de la organización; a la vez sirve para planificar el desarrollo de la cultura organizacional y definir los estilos de liderazgo apropiados para la organización. Dessler (2011), quien sostiene que en la actualidad, las empresas se preocupan por que su personal alcance los requerimientos solicitados, es por ello que buscan direccionar a sus colaboradores hacia el logro de las metas organizacionales, cubriendo de esta manera sus necesidades de crecimiento y desarrollando sus habilidades y capacidades, fomentando su espíritu de identidad con la empresa a la vez que se le evalúa de forma continua el logro de objetivos organizacionales. Stoner (1994), por su parte, refiere que el desempeño laboral es la forma en la que el personal se desenvuelve en las actividades con enfoque al cumplimiento de metas organizacionales. Así, Nash (1989), lo considera importante porque permite el desarrollo de la organización, y conocer sus niveles ayudará a conocer los puntos críticos y los mejores de los colaboradores, así como la calidad de los mismos para poder delegar funciones y establecer la recompensa que corresponda buscando igualdad en base al desempeño. Por lo tanto se establece la siguiente pregunta al problema: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018?. Así mismo, la presente investigación se realizó con el propósito de aportar al conocimiento ya existente,

además de presentar nuevos resultados de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral, los cual permite desarrollar nuevas perspectivas, enfoques, y conclusiones que permitan el desarrollo de la presente investigación; además el producto de la investigación generó un resultado que sirvió como base para futuras investigaciones acerca de las variables de clima organizacional y desempeño laboral, Finalmente, concluida la investigación, significó una contribución a la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”, debido a que permitió analizar los resultados, plantear estrategias y aportes en base a ellos, y buscar una mejoría acerca de las dimensiones de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

8. METODOLOGÍA

De acuerdo a Hernández (2010), la presente investigación fue de Diseño No experimental, así mismo, posee un enfoque cuantitativo, a razón de establecer la correlación entre las variables previamente cuantificadas a través de la escala de Likerd, para poder interpretar los resultados obtenidos y determinar la correlación de las variables clima organizacional y desarrollo laboral. Se aplicó el Diseño transversal, y fue a la vez, Descriptiva correlacional, porque se analizaron y detallaron las propiedades más importantes de los fenómenos en estudio a través de las variables y sus dimensiones que las identificaron en un determinado momento; a la vez se determinó el grado de correlación que se mantienen entre las variables en una misma muestra de observación; y según su finalidad, es aplicativa, a causa de que los resultados de la investigación, servirán de base a la organización para contribuir a mejorar o cambiar las estrategias para un buen desempeño laboral.

El diseño utilizado fue el correlacional, las variables determinadas para esta investigación son Clima Organizacional, la cual, de acuerdo a Palma (2004), se presenta en cinco dimensiones: la comunicación eficaz, condiciones laborales óptimas, autorrealización de los individuos, involucramiento laboral en búsqueda de objetivos, y supervisión laboral de parte del empleador; así mismo, el Desempeño Laboral, que, de acuerdo a Sotomayor (2013), para medir esta variable se definieron cinco dimensiones: Desempeño en relación con sus

superiores, Desempeño en relación con las condiciones físicas óptimas, Desempeño con relación a la participación en las decisiones, Desempeño en relación con el trabajo y, por último, Desempeño con relación al reconocimiento. Esta investigación se realizó en la Institución Educativa de Gestión Privada “Los Embajadores del Saber”, en el Distrito de Nuevo Chimbote, Departamento de Ancash, Provincia del Santa. La población estuvo representada por los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria que tuvieron vínculo laboral con la institución durante el período de la investigación. Para este caso, nuestra muestra fue tomada bajo el criterio de conveniencia, debido a la accesibilidad que se tuvo hacia los individuos en estudio. Por lo tanto, el tamaño de la muestra fue de 24 docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”, que se encuentren laborando durante el año 2018. Del mismo modo, se aplicó la encuesta como instrumento de recolección de datos. El instrumento a utilizar fue el cuestionario para cada una de las variables de estudio, para lo cual se elaboraron dos encuestas por cada escala de la variable a medir. En cuanto a los métodos de análisis de datos que se utilizaron en la presente investigación son tablas de frecuencia y gráficos en Excel, así mismo, se utilizaron programas estadísticos (SPSS), con el fin de obtener procesar los datos obtenidos de los instrumentos aplicados a la muestra, y contrastarlos con las hipótesis, a fin de obtener las conclusiones de la investigación.

9. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

TABLA 1:

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes.

VARIABLES		Rho	Sig.(p)
CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL	-0,153	0,476

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: La Tabla 1 nos indica que no existe una correlación significativa y positiva con respecto al nivel de significancia ($p > 0.05$), debido a que el análisis de

datos proyecta un grado de relación poco considerable (ρ Spearman = -0,153); de tal manera se procede a aceptar la hipótesis de investigación nula (H_0), en donde se afirma que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

Objetivo específico 1:

Identificar el nivel de clima organizacional en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

TABLA 2:

Nivel de clima organizacional en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”.

		Frecuencia	Porcentaje
BUENO	[201-250]	20	83
REGULAR	[100-200]	4	17
DEFICIENTE	[50-99]	0	0
TOTAL		24	100

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: Podemos observar en la tabla 2 y en la figura 2, que del 100% de los encuestados, un 83% considera que el nivel de clima organizacional es bueno, mientras que un 17% señala que este nivel se presenta de manera regular; finalmente, ningún encuestado señaló que el nivel de clima organizacional en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018 se presenta de manera deficiente.

Objetivo específico 3:

Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

TABLA 10:

Relación entre las dimensiones del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.

	CLIMA ORGANIZACIONAL	Rho	Sig.(p)
DESEMPEÑO LABORAL	COMUNICACIÓN	0,000	1,000
	CONDICIONES LABORALES	-0,153	0,476
	AUTORREALIZACIÓN	-0,128	0,551

INVOLUCRAMIENTO LABORAL	0,109	0,613
SUPERVISIÓN LABORAL	-0,153	0,476

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: En la Tabla 10, podemos observar que no existe una correlación significativa con respecto al nivel de significancia ($p > 0.05$) entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Comunicación, debido a que el análisis de datos proyecta un grado de relación muy poco representativo (ρ Spearman = 0,000); así mismo, al establecerse la relación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Condiciones laborales obtenemos que no existe relación significativa ($p > 0.05$) y además posee un grado bajo de correlación (ρ Spearman = -0,153). Así pues, en cuanto a la relación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Autorrealización, se obtuvo un nivel de significancia no adecuado ($p > 0.05$) y un nivel de relación muy bajo (ρ Spearman = -0,128). Así mismo, la relación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Involucramiento Laboral, arrojó que no existe una relación significativa ($p > 0.05$) y un grado de relación muy bajo (ρ Spearman = 0,109); y, por último, al establecer la relación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Supervisión laboral obtenemos que no existe una relación significativa al obtener un valor de $p > 0.05$ y un nivel de relación muy bajo (ρ Spearman = -0,153), en I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

TABLA 11:

Relación entre las dimensiones del Desempeño Laboral y el Clima organizacional.

DESEMPEÑO LABORAL		Rho	Sig.(p)
CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO EN RELACIÓN CON SUS SUPERIORES	-0,123	0,567
	DESEMPEÑO EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES FÍSICAS	-0,153	0,476
	DESEMPEÑO EN RELACIÓN CON PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES	-0,153	0,476
	DESEMPEÑO EN RELACIÓN CON SU TRABAJO	-0,187	0,381
	DESEMPEÑO EN RELACIÓN CON RECONOCIMIENTO	-0,225	0,291

Fuente: Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de datos.

Interpretación: En la Tabla 11, podemos observar que no existe una correlación significativa con respecto al nivel de significancia ($p > 0.05$) entre la variable Clima organizacional y la dimensión Desempeño en relación con sus superiores, debido a que el análisis de datos proyecta un grado de relación muy poco representativo (ρ Spearman = -0,123); así mismo, al establecerse la relación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Desempeño en relación con las Condiciones físicas, obtenemos que no existe relación significativa ($p > 0.05$) y además posee un grado bajo de correlación (ρ Spearman = -0,153). Así pues, en cuanto a la relación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Desempeño en relación con participación en las decisiones, se obtuvo un nivel de significancia no adecuado ($p > 0.05$) y un nivel de relación muy bajo (ρ Spearman = -0,153). Así mismo, la relación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Desempeño en relación con su trabajo, arrojó que no existe una relación significativa ($p > 0.05$) y un grado de relación muy bajo (ρ Spearman = -0,187); y, por último, al establecer la relación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Desempeño en relación con reconocimiento, obtenemos que no existe una relación significativa al obtener un valor de $p > 0.05$ y un nivel de relación muy bajo (ρ Spearman = -0,225), en I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

10. DISCUSIÓN

Objetivo general: Según la Tabla 1, muestra que no existe una correlación significativa, obteniendo un grado de relación poco considerable (ρ Spearman = -0,153); por lo cual se procede a aceptar la hipótesis de investigación nula (H_0), en donde se afirma que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018. Este resultado se puede contrastar con la teoría de Panta (2015), en su investigación: “Análisis del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de la Plana Docente del Consorcio Educativo Talentos de la Ciudad de Chiclayo”; en donde se constató que no existe relación ni influencia entre el clima organizacional y el desempeño

laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo.

Objetivo específico 1: Podemos observar en la tabla 2 y en la figura 2, que del 100% de los encuestados, un 83% considera que el nivel de clima organizacional en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018; este resultado tiene un sustento teórico en Chiavenato (2007), para quien el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, y que está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional; por lo tanto es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Objetivo específico 2: De la tabla 4 y la figura 4, observamos que, del 100% de los encuestados, un 80% considera que el nivel desempeño laboral, se presenta de manera regular en la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018; este indicador se respalda por lo establecido por Nash (1989), quien determinó que los seres humanos tienen puntos de vistas distintos acerca de lo que les rodea, y en ello se basan para ciertas suposiciones que moldean sus comportamientos dentro del campo en que se desarrollan.

Objetivo específico 3: En la tabla 11, se corrobora que no existe correlación entre la variable clima organizacional y la variable Desempeño Laboral, esto se puede reafirmar con la teoría de Panta (2015), en su investigación: “Análisis del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de la Plana Docente del Consorcio Educativo Talentos de la Ciudad de Chiclayo”; en donde se constató que no existe relación ni influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo, indicando que un adecuado clima organizacional que lleva de la mano el desempeño laboral de los docentes, así mismo afirmó en su investigación que es importante que se tengan claro los objetivos de la institución educativa, el trato al docente y aprendizajes necesarios para los estudiantes, así como el desarrollo de un estilo de liderazgo del director para el logro de objetivos.

11. CONCLUSIONES

En la presente investigación se concluyó lo siguiente:

No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018, por lo que se acepta la Hipótesis (H0) de la investigación.

El nivel de clima organizacional es bueno, presentado un 83% de los encuestados que lo refiere de tal manera, sin embargo, esto no determina e influye en el nivel de desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

El nivel de desempeño laboral, según lo indica en la Tabla 4, siendo un total de 83% de encuestados quienes señalan que este factor es regular; sin embargo, esto no determina e influye en el nivel de clima organizacional de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.

Finalmente, al establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018, se obtiene un nivel bajo de significancia y correlación, por lo que se determina que no existe relación alguna entre las variables clima organizacional y desempeño laboral para la presente investigación.

12. REFERENCIAS

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. México: Mc Graw - Hill.

Dessler, G., Valera, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos, Enfoque latinoamericano*. México: Pearson educación.

Gan, F. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall.

García (2013). *“El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay, 2013”*. Universidad Católica Sedes Sapientiae. Perú.

Hernández, R. (2010), *Metodología de la Investigación*. México, D.F: McGraw-Hill Interamericana.

Nash, H. (1989). *El valor de la recompensa esperada*. España: Ingenieros.

Olaizola (2012). *“Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. Dr. Francisco Espejo”*, Universidad de Carabobo. España.

Palma, S. (2004) *Manual de Escala de Clima Laboral*. Lima. Perú.

Panta (2015). *“Análisis del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de la Plana Docente del Consorcio Educativo Talentos de la Ciudad de Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú.

Rivasplata (2016). *“Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa SENATI – Chimbote”*, Universidad San Pedro. Perú.

Sotomayor, F (2013). *Desempeño laboral. Desarrollo de Cuestionario de Evaluación de Desempeño*. Univ. Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Stoner, J. (2002). *Administración*. México. Prentice Hall.

13. RECONOCIMIENTOS

A mis padres: Walter y Magda, quienes han sembrado en nosotros valores, los que han sido fundamentales para el logro de mis metas. Gracias por darme la vida, y por ser mi motivo de vivir, espero que seamos su orgullo siempre.

A nuestro docente Mgtr. Víctor Sichez Muñoz; quien con su asesoría ha permitido que esta tesis llegue a su culmen.

A la Directora de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber”, por permitirme desarrollar la presente investigación en su representada.

A mis compañeros de clase, Lic. Fiorella Celestino y el Ing. David Llanos, por ser incondicionales y respaldarme en todo momento, sobre todo cuando estuve ausente.

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

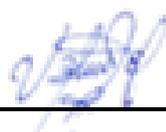
Yo, VELEZMORO ZAVALA ESTELA JACKELINE, estudiante (X), del Programa de Maestría de Administración de Negocios (MBA) de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 71819718, con el artículo titulado.

"El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber" de Chimbote, 2018."

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido ~~autoplagiado~~; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), ~~autoplagio~~ (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, 12 de Enero de 2019.



Velezmoro Zavala Estela Jackeline

DNI 71819718

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-08-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **EDWIN LÓPEZ ROBLES**, docente del Programa de maestría en **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** de la Universidad César Vallejo de la filial **CHIMBOTE** revisor de la tesis titulada:

"El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber" de Chimbote, 2018", de la estudiante **ESTELA JACKELINE VELEZMORO ZAVALA**, constaté que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **21 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

Nuevo Chimbote, 18 de julio 2019



.....
Edwin López Robles
DNI: 32959952

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

.....
 D.N.I. : 7 2 8 1 9 9 1 8
 Domicilio : URBANIZACIÓN SAN RAFAEL Nº 88 MT. 10
 Teléfono : Fijo : Móvil : 945891375
 E-mail :

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
 Escuela :
 Carrera :
 Título :

Tesis de Post Grado

Maestría Doctorado

Grado : MAESTRÍA
 Mención : ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....

Título de la tesis:

.....
 DE LAS EMPRESAS DE LA ZONA DE LOS EMPACADORES DE SAN RAFAEL DE CAJAMARCA 2018.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 12-01-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Velezmoro Zavala, Estela Jackeline

INFORME TITULADO:

El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber" de Chimbote, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: *...Aprobada... por... [firma]...*



[Firma manuscrita]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles