



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima organizacional y desempeño laboral de una unidad
educativa del Cantón Salitre. 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Aldaz Quinto, Alexandra Del Rocío (ORCID: 0000-0002-6660-0127)

ASESOR:

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad y Gestión Educativa

PIURA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada con mucho cariño a DIOS y cada una de las personas que de una u otra forma me han ayudado, a mis padres, mi esposo y mis hijos que siempre han brindado su apoyo incondicional y en especial a usted Mg. Cesar Ulloa, por su excelente asesoría mil gracias.

Mi trabajo ha sido arduo ya que por la situación que se vive a nivel mundial ha sido muy difícil la consecución de este trabajo pero el creador me ha permitido culminar con éxitos mi Maestría.

AGRADECIMIENTO

Muy agradecida con DIOS por darme sabiduría y fortaleza para tomar este reto que fue la Maestría, también a mis compañeros, a mi familia, a cada uno de los maestros que me han brindado su apoyo para continuar con este reto lleno de sacrificios pero que me han servido para mi superación y aprendizaje en mi labor como docente, los nuevos conocimientos adquiridos me permitirán brindar lo mejor de mí a cada uno de mis alumnos ya que ellos son un mundo diferente; es importante recalcar todas las experiencias vividas, en los diferentes viajes realizado a ese bello país de Perú que nos acogió, para hacerme vivir esta bella experiencia e instrucción, para mi crecimiento en la docencia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e Instrumento de recolección de datos.....	18
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de clima organizacional aplicado al personal administrativo de una unidad educativa del cantón Salitre	22
Tabla 2 Nivel de desempeño laboral aplicado al personal administrativo de una unidad educativa del cantón Salitre	23
Tabla 3 Relación del estilo del liderazgo y el desempeño laboral	25
Tabla 4 Nivel de desempeño laboral y estructura física	25
Tabla 5 Correlación entre la estructura física y el desempeño laboral	25
Tabla 6 Nivel de desempeño laboral y orientación al servicio	27
Tabla 7 Correlación entre la orientación al servicio y el desempeño laboral	27
Tabla 8 Grado de correlación del clima organizacional y desempeño laboral	29
Tabla 9 Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral	29
Tabla 10 Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Nivel de clima organizacional.....	22
Figura 2. Nivel de desempeño laboral.....	23
Figura 3. Nivel de desempeño laboral y estilo de liderazgo	24
Figura 4. Nivel de desempeño laboral y estructura física.....	26
Figura 5. Nivel de desempeño laboral y orientación al servicio.....	28
Figura 6. Grado de correlación del clima organizacional y desempeño laboral	30

RESUMEN

Esta investigación fue titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020”, con el objetivo de determinar la correlación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020.

La investigación se enmarca en un diseño no experimental de tipo descriptivo - transicional correlacional debido a que las variables en disertación no existió clase alguna de intervención y se ejecutó en un intervalo de tiempo determinado. La población quedó adaptada para 40 servidores públicos administrativos de la Unidad Educativa Francisco Iñiguez de Salitre; usándose como técnica una encuesta para la recolección de datos además como instrumento se orientó la aplicación de un cuestionarios donde se consideró las variables de la investigación, el instrumento fue validado por expertos, que permitió deducir que el clima organizacional tiene correlación en el desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Unidad Educativa Francisco Iñiguez de Salitre, debido que se pudo establecer un nivel de significancia inferior de 0.05, demostrando que el clima organizacional que se perciba en la unidad educativa influyó en el desempeño laboral de los trabajadores; se comprobó que el 2,5% de los servidores públicos administrativos halló un nivel de clima organizacional regular, una mayoría del 60% se encontró en un nivel esperado; y un 37,5% lo percibió como destacado. A decir de la variable desempeño laboral el 2,5% de los encuestados vislumbró un nivel regular, un 70% de servidores consideró un nivel esperado y un 27,5% se encontró en un nivel de desempeño laboral destacado.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo, motivación.

ABSTRACT

This research was titled “Organizational Climate and Labor Performance of an Educational Unit of the Canton Salitre, 2020 ”, with the aim of determining the correlation between the Organizational Climate and Labor Performance of an Educational Unit of the Canton Salitre, 2020

The research is framed in a non-experimental design of a descriptive-transectional correlational type due to the variables in the dissertation, there is no kind of intervention and it was carried out in a determined time interval. The abandoned population adapted for 40 public administrative servants of the Francisco Iñiguez de Salitre Educational Unit; using as a technique a survey for data collection, as well as an instrument for the application of questionnaires where the research variables are considered, the instrument was validated by experts, who deduce the organizational climate has a correlation in the work performance of public servants administrative of the Francisco Iñiguez de Salitre Educational Unit, because it was able to establish a significance level lower than 0.05, demonstrating that the organizational climate perceived in the educational unit influenced the work performance of the workers; it was verified that 2.5% of the public administrative servers found a level of regular organizational climate, a majority of 60% was found at an expected level; and 37.5% perceived as outstanding. According to the variable job performance, 2.5% of those surveyed saw a regular level, 70% of servers considered an expected level and 27.5% found themselves at a notable level of job performance.

Keywords: Organizational climate, job performance, leadership, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, entre los más grandes retos que enfrentan las organizaciones para conseguir los objetivos institucionales es procurar tener un grupo de individuos con la determinación para cumplir con los lineamientos que tiene cualquier actividad en cualquier contexto como lo es ser prácticos y competentes en rol que se desempeñe además de ajustarse a los cambios que puedan establecerse dependiendo de las singularidades de la institución. No obstante, un elemento primordial para que las organizaciones sean prácticas y competentes es explotar los beneficios de su recurso humano, técnico y económico, con la finalidad de establecer escenarios de trabajo agradable que permitan que los trabajadores faciliten la ventaja competitiva a la organización.

En el Ecuador, el clima organizacional adquiere concordancia directa en el ejercicio del personal administrativo y este es un tema primordial en casi todas las organizaciones, las cuales persiguen una permanente mejora del entorno de su organismo, para también conseguir un incremento en su rendimiento, sin dejar de lado el talento humano.

La Unidad Educativa Francisco Iñiguez no está exenta de esta visión pero no se llevan a cabo diagnósticos del clima organizacional; la información es restringida concernientes a los cambios dentro de la Institución induciendo al desconocimiento por parte del personal administrativo menguando su compromiso con los objetivos institucionales; esto por su parte, trasciende negativamente en la comunidad educativa debido a que no se les ofrece una atención eficaz en los servicios solicitados.

Esta investigación aspira evaluar la valoración de los servidores sobre condiciones que afectan su bienestar y productividad en el trabajo; de la misma manera se pretende que esta sea un referente para el Ministerio de Educación del Ecuador para que considere la importancia de percibir al personal administrativo como parte esencial de las unidades educativas del país.

El problema general que se observa en esta investigación es el siguiente:

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el Desempeño Laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre? 2020? los cuales dieron pauta para establecer los subsecuentes problemas específicos de la evaluación, ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre? 2020?, ¿Cuál es la relación entre la estructura física y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre? 2020?, ¿Cuál es la relación entre la orientación al servicio y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre? 2020?

Para justificar esta investigación acerca del análisis del clima organizacional, es de trascendental significancia ya que proporciona información que ayuda en determinar la apreciación que el servidor tiene sobre la estructura organizacional de la institución, influenciada directamente por variables institucionales, profesionales y psicosociales para el perfeccionamiento del cargo laboral del personal administrativo de la Unidad Educativa Francisco Iñiguez del cantón Salitre. Asimismo, la presente investigación dará una clara visión de qué disposiciones tomar para incrementar la productividad del personal, al optimizar todos los recursos de la unidad educativa ya sean estas estructurales o humana. Además de fomentar el desarrollo de medidas que ayuden en el bienestar de los servidores.

El objetivo general de la presente averiguación es determinar la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020. Los objetivos específicos a proponer son el determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020, determinar la relación entre la estructura física y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020, determinar la relación entre la orientación al servicio y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020.

La hipótesis general a investigar es existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre la cual nos da una H_0 : No existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre, siendo la hipótesis específica H_1 :

Existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020, Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo y el ejercicio Laboral del Personal Administrativo, H₁: Consta relación entre la estructura física y el desempeño profesional de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020, Ho: No existe relación entre la estructura física y el cargo laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020, H₁: Existe relación entre la orientación al servicio y el desempeño profesional de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020, Ho: No existe relación entre la orientación al servicio y el servicio laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional para Anaya y Paredes (2015) en su disertación de grado “Propuesta de Mejora de Clima Organizacional a Partir de la Gestión del Talento Humano” especifica que se contempla al personal de la organización Great Place to Work como único componente esencial hacia su avance en el medio en que se desenvuelve y, por consiguiente, precisa efectuar gestiones direccionadas a optimizar el ambiente dentro de la organización y que constituyan pieza fundamental del único diseño sistémico incluido con las políticas de la organización. Se usó un esquema de investigación no experimental, la población a evaluar fue todo el original de Great Place to Work. Para la de recaudación de antecedentes se empleó la indagación y como instrumento de investigación un interrogatorio. Los antecedentes fueron resueltos en Excel. Después del proceso de los datos se concluyó: 1.- Existen complicaciones con los empleados ya que estos sienten frustración y poca estimulación por motivo de los asiduos cambios en las labores, que no se exponen explícitamente durante las evaluaciones periódicas. 2.- Las labores de mejoramiento que ha implementado con anterioridad la empresa están encaminadas exclusivamente a negociar la repartición de privilegios de la organización, atención de la salud y la estabilidad en el trabajo. Asimismo, estas acciones no son notificadas a los trabajadores, por lo tanto necesita de mejores canales de comunicación.

Según Medina (2017) en su disertación de grado “Desempeño Laboral del Personal Administrativo Nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017” puntualiza que el cumplimiento se especifica como la labor o conducta que se percibe en los trabajadores destacados para alcanzar las metas de una estructura. En esa consideración, el ejercicio profesional es una muralla de protección de cualquier organismo. Se manipuló un estudio de boceto no práctico, la población quedó configurada por el recurso humano administrativo y se estableció una muestra de 66 trabajadores. La técnica que se utilizó en la recopilación de antecedentes fue la observación y como instrumento una ficha de observación. Los datos fueron resueltos en el esquema informático SPSS. En esta indagación se llegaron a las sucesivas soluciones: 1.- El 82% de los empleados de la Municipalidad Provincial del Santa tiene un escaso desempeño

laboral, 2.- El 71% de los empleados de la Municipalidad Provincial del Santa demostró un mínimo servicio laboral en la extensión Vigente.

A nivel nacional según Camacho (2016) en su proyecto de investigación y desarrollo “Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Técnico en la Central Termoeléctrica Quevedo, Año 2015” especifica El clima organizacional es imperceptible, pero con verdadera presencia que interviene intensamente en la empresa. El medio laboral es el contexto anímico y social inmerso en el contexto profesional y es consecuencia de las impresiones y conductas del ideal de la organización. Cuando el clima organizacional es saludable y apropiado, los trabajadores se involucran con los fines de la estructura, lo que conlleva que la entidad se desarrolle y se ajuste apropiadamente a los cambios del entorno. Se usó un tipo de estudio mixto por ser una investigación descriptiva y correlacional, la muestra fue toda la población de 108 empleados. El procedimiento que se empleó en la recaudación de los datos fue la información y como instrumento un cuestionario, el proceso de los datos se lo ejecutó en Excel. Una vez encausados los datos se consumó: 1.- El desempeño laboral del personal en el año 2015 fue usualmente muy bueno, pero con voluntad y perseverancia se alcanzaría mejores niveles; estudiando las afirmaciones ofrecidas se estableció que ciertos empleados no están conformes en su puesto de trabajo y desean ser promovidos. 2.- La ocurrencia del tiempo organizacional sobre el desempeño laboral fue de 0,694 ya que las acciones de innovar en las tareas cotidianas influyen directamente en la disposición para trabajar por parte del empleado.

Para Bastidas (2017) en su tesis de grado “Diagnóstico del Clima Organizacional de la Agencia Nacional de Tránsito de Esmeraldas” sustenta que el clima organizacional si es el adecuado contribuye de manera positiva entre los integrantes que forman parte de la organización, esto obedece al control de las actitudes del personal y las derivaciones de este comportamiento serán de provecho para la institución ya que los trabajadores se sentirán satisfechos en sus labores diarias. Este trabajo presentó una visión cuantitativa, ya que fue una exploración interpretativa y correlacional, la muestra quedó conformada por 20 funcionarios. Se adoptó para la recaudación de datos una encuesta y la

herramienta fue un cuestionario, el procesamiento de los datos se realizó en Excel y se llegó a concluir: 1.- Los elementos que transgreden desfavorablemente en el clima organizacional de la Dependencia son: recompensa y capacitación, aunque no representa problemas extremos para la agencia, de igual manera afecta directamente el clima laboral. 2.- La infraestructura de la Agencia no ostenta óptimos escenarios para una mejor difusión de las acciones. Igualmente existe exceso de horas de trabajo debido al escaso personal por la desvinculación de estos o culminación de contratos, sin llenar las vacantes creadas.

A nivel local para Flores (2016) en su disertación de grado “Incidencia del Clima Organizacional en la Gestión Administrativa Educativa” asevera que el contexto laboral de la organización no es evidente, pero ejerce presión en el avance de los procesos administrativos. Las instituciones formativas privadas, tienen diferentes políticas organizacionales, acatan las normativas y reglamentos ministeriales; pero, en el ahora, se hallan con complejos procesos educativos que ocasionan que los colaboradores en su mayoría no le presten atención al clima organizacional, actitud que aqueja negativamente la administración y el alcance de los objetivos organizacionales. Esta investigación fue cuantitativa y correlacional, la muestra fue de 102 colaboradores. La recaudación de datos se consumó por indagaciones y el instrumento a utilizar fue una lista, los datos fueron procesados en el sistema informático de Excel de lo cual se concluyó: 1.- El 55% de los colaboradores realiza trabajos en equipo. 2.- El 43% dice no sentirse reconocido en la labor que realizan.

Según Santos (2016) en su trabajo de titulación “Influencia del Clima Organizacional sobre la Productividad de Funcionarios de Empresa Pública CELEC E.P” manifestó que las circunstancias que perjudican al área administrativa de la empresa corresponden al clima laboral y productividad, ya que existen variables que menoscaban el contexto y los nexos entre departamentos. Este escenario es evidente porque hay un rendimiento bajo en la productividad, conductas mezquinas de los trabajadores, poca o ninguna confianza en sus jefes, falta de reconocimiento en las labores, mal trato por parte de sus superiores. El método fue descriptivo y analítico, la muestra estuvo compuesta de 132 servidores. La recaudación de datos se dió a cabo por

informaciones y el material a que se aplicó fue un informe, se utilizó como herramienta para procesar los datos el software Excel de lo cual se concluyó: 1.- El rendimiento de la empresa es baja por el descontento de los servidores con el clima laboral, demostrando poco estímulo al momento de efectuar trabajos a su cargo. 2.- Impropia comunicación y bajo nivel de trabajo en equipo genera malas relaciones entre los integrantes de la empresa.

En consideración a las tesis referidas con las variables esencia de este trabajo, se tiene a la variable independiente el Clima organizacional y la variable dependiente el desempeño laboral; se expondrá las teorías que sustenten este proyecto de investigación. Para Likert (1968) en su teoría del clima organizacional denominada los sistemas de organización manifiesta que “El comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben” (pág. 44). Esta teoría se relaciona con la idea de que la conducta que un individuo ejerce habitualmente en el contexto donde ejerce sus labores diariamente depende en gran medida del trato que sus superiores le den además de las relaciones que tengan con los demás miembros de la institución, todos estos componentes están muy vinculados al nivel de estimulación del recurso humano y demuestra de forma concreta las peculiaridades motivacionales del clima organizacional.

Según Schneider y Bartlett (1968) en su teoría de motivación y clima organizacional describen que “El clima organizacional depende del apoyo proveniente de la dirección, interés por los nuevos empleados, además del conflicto e independencia de los agentes, la satisfacción y estructura organizacional” (pág. 323). Esta teoría deja en evidencia que las instituciones son sistemas sociales donde los individuos practican diferentes actividades o labores de forma sistematizada para favorecer la consecución de objetivos planteados y la misión de la institución. Circunstancialmente, aun cuando el clima organizacional sea el mejor, nunca se debe dejar de lado emplear algún método que permita que el personal se sienta motivado con regularidad ya que cuando se ha interiorizado un cambio con el tiempo ya no es primicia y su impresión va desapareciendo.

Para Halpin y Crofts (1963) en su teoría del clima organizacional desde un punto de vista educativo suponen que: “El clima organizacional es una percepción predominante o compartida, cuyo objeto son otros aspectos más objetivos de la institución, tales como las relaciones sociales o la estructura” (pág. 120). El recurso humano como elemento fundamental de cualquier organización es visto como su motor de fuerza y hace obligatorio que las instituciones actuales vigilen con mucho esmero cómo el contexto laboral afecta la conducta que exteriorizan sus servidores, sus apreciaciones acerca del grupo de trabajo, autoridades, entre otros aspectos y esto ayude a conseguir un clima organizacional que permita a sus colaboradores estar complacidos de su puesto de trabajo en la institución.

Expuestas las teorías más relevantes donde se enmarca la variable independiente clima organizacional la que más se ajusta al proyecto de investigación es la propuesta por Halpin y Crofts; al conceptualizar la variable independiente se expondrá las concepciones de algunos autores que se enmarcan en el pensamiento teórico expuesto por Halpin y Crofts:

Según Acosta y otros (2018) “El clima organizacional es una herramienta que nos ayuda a conocer cuál es el ambiente y la percepción que los actores institucionales tienen sobre la organización” (pág. 177). Por consiguiente el contexto donde un individuo ejerce su labor habitualmente, la comunicación que una autoridad lograrse tener con sus subalternos, la relación entre la comunidad educativa; cada uno de estos componentes van conformando lo que se distingue como Clima Organizacional. En conjunto, es la manifestación personal de la apreciación de los administrativos se crean acerca de la organización a la que están vinculados y que influye concisamente en el servicio de la Institución.

Para Méndez (2018) “Los sistemas cultural, social y de personalidad en la organización son elementos de análisis en el concepto de clima organizacional por la relación que establece entre la estructura formal de la organización y el individuo que participa en la misma” (pág. 31). La transcendencia de esta visión radica en que la conducta de un integrante de la Institución no es la derivación de los componentes institucionales presentes sino que obedece de las valoraciones que conserve el trabajador de todos los componentes. No obstante, estas

apreciaciones se derivan en gran parte de las labores, interrelaciones y otra cadena de prácticas que los integrantes tengan con la Institución. La apreciación que tiene el trabajador del contexto que existe en su institución se debe a una composición de elementos físicos como el ornamento, muebles, etc. e intrínsecos como lo son la percepción del tipo de liderazgo, relaciones con los demás colaboradores de labores que darán imagen de la organización como un lugar adecuado o no para trabajar.

Desde este punto parte que el contexto organizacional manifiesta la realidad entre diferencias individuales y corporativas.

Para Chiang, Martín y Núñez (2017) “El clima organizacional resulta de las percepciones comunes de los miembros que están expuestos a una estructura organizacional común” (pág. 37). Entre los elementos impalpables dentro de la comunidad educativa se encuentran el conflicto que es la sensación de discrepancias entre los integrantes de un grupo; sean estos entre pares o autoridades y subordinados; además de la identidad que es el sentido de pertenencia, es la presunción de corresponder a la institución y ser un intenso participante de ella. Chiang, Martín y Núñez prosiguiendo con la corriente teórica de Halpin y Crofts da notabilidad a tres dimensiones que son:

Estilo de liderazgo: El verdadero líder es aquel que adecúa su conducta a los requerimientos de su particular y especial escenario. El liderazgo está estimado en términos de su eficiencia o su ineficiencia, además de otro atributo del liderazgo que es su integridad u honestidad. El liderazgo, en la actualidad integra una condición de fundamental transcendencia para la labor y progreso de los grupos y las instituciones, no simplemente con el objetivo de alcanzar los objetivos institucionales proyectados, sino por el perfeccionamiento general y la seguridad laboral que han de conseguir cada uno de los trabajadores, que les permita una adecuada orientación frente las variabilidades del contexto y una mejora continua de su ejercicio profesional y de las derivaciones de las labores de la institución. Como indicadores de estilo de liderazgo se tiene el nivel de planificación institucional, grado de comunicación y frecuencia de reconocimiento de logros.

Estructura física: En una institución educativa convergen diferentes clases de áreas, que desempeñan distintas aplicaciones o finalidades dentro del mismo; es de mucho interés dichas áreas ya que puede menoscabar o disminuir la calidad de los procedimientos en la enseñanza-aprendizaje. Por consiguiente el *espacio escolar* que integra la estructura física sobre la que se mantiene la institución y donde los estudiantes, docentes y personal administrativo amplían sus labores diarias. Dentro de la estructura física se consideró los siguientes indicadores: número de departamentos, estacionamiento de vehículos y número de rampas para discapacitados.

Orientación al servicio: Es la forma que distingue a las instituciones exitosas, esto se fundamenta en poseer la facultad de pronosticar y distinguir cuáles son las exigencias de la comunidad educativa y encontrar el modo de brindar la mejor atención que permita no solo cubrir con las necesidades, sino para sobrepasar las perspectivas. Como indicadores de esta dimensión se tiene Nivel de satisfacción de la comunidad educativa, tiempo de repuesta de trámites, nivel de solución de problemas.

La segunda variable tema de estudio es la variable dependiente desempeño laboral; donde se explicará las teorías que cimentaron el presente trabajo de investigación, donde Herzberg (1959) en su teoría de dos factores para mejorar el desempeño laboral indica que “Hay dos factores que conducen a la satisfacción de los empleados e inciden directamente en el desempeño en su lugar de trabajo: factores de motivación y factores de higiene” (pág. 50). La teoría de dos factores de Herzberg, es citada también como la teoría de la motivación-higiene donde expone que la relación de las personas con el trabajo es esencial y esa conducta dirigida al trabajo puede muy bien establecer éxito o fracaso.

Según Maslow (1943) en su teoría de jerarquía de las necesidades humanas establece que un buen desempeño laboral se consigue “Conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados; la necesidad psicológica más elevada es cuando se encuentra una justificación o sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad” (págs. 370-396). Esta teoría se puede emplear cómodamente al

medio laboral, ya que para un servidor, el recorrido empieza cuando las privaciones de orden menor como la fisiológica y de seguridad están cubiertas. El hombre actúa según sus tendencias y frente a las incitaciones que receipta del medio. La conducta individual se encauza según las necesidades que se obtienen de manera natural, y aun debido a que este comportamiento puede ser cambiante, se tiene una establecida forma de proceder. Si la institución fortalece la colaboración entre el personal, incrementará el rendimiento y fomentará un buen desarrollo laboral.

Para Locke (1968) en su teoría de fijación de metas afirma que “La intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación en el trabajo para alcanzar un buen desempeño laboral” (págs. 157-189). No puede negarse que comenzando con el deseo de alcanzar una meta u objetivo las personas se motivan para laborar; las metas fáciles de alcanzar no causan mayor impacto en las personas y las muy difíciles pueden causar frustración. El desempeño laboral tiende a mejorar cuando los objetivos propuestos por las personas son realmente posibles de alcanzar, es evidente que la motivación es significativa en el contexto laboral ya que se relaciona con la productividad y esta a su vez da paso a alcanzar los objetivos institucionales. Al exponer acerca de desempeño laboral se conseguirá a través de la definición conceptual de ciertos autores que se guardan la misma corriente teórica expuesta por Locke.

Según Chiang y San Martín (2015) “El desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente” (pág. 160). En consideración la conducta del personal frente al uso de los recursos en el ejercicio de su cargo, deriva de la relación entre este y la Institución. El desempeño laboral no es más que la manifestación de las capacidades profesionales obtenidas que se componen, como un procedimiento, instrucciones, destrezas, prácticas, y valores que ayudan a conseguir las derivaciones que se presumen, en relación con los requerimientos específicos, productivos y de servicios de la institución. Esta relación puede ser exitosa o no, la cual depende de una suma de particularidades que la mayoría de las veces se exponen por medio del comportamiento.

Para Rivero (2018) “El desempeño está relacionado con la labor cotidiana del profesional en el cumplimiento de los compromisos, funciones, tareas, inherentes a su cargo o puesto de labor y sus resultados” (pág. 162). Consecuentemente cada una de las acciones o conductas percibidas en el personal administrativo que contribuyan a los objetivos institucionales, deben ser medidos en términos de las capacidades de cada persona y su grado de aportación a la institución.

Según Cantón y Téllez (2016) “El trabajador se sienta eficaz o no con su desempeño profesional, condicionado al mismo tiempo por las interacciones en el centro de trabajo y en el entorno laboral” (págs. 215-226). Para un desempeño laboral óptimo es muy significativo que los servidores discernan cuáles son sus ocupaciones o labores a realizar, las normas que debe seguir, el direccionamiento que debe acatar, los objetivos a cumplir; si uno de estos aspectos están confusos, es seguro que el servidor no rinda según las expectativas de la institución, debido a que titubeará cuando requiera realizar un procedimiento y no tendrá claro sus objetivos. Cantón y Téllez continuando con la tendencia Teórica de Locke da importancia a dos dimensiones que son:

Motivación laboral: Hace relación a la facultad que posee una institución para que los servidores se sientan comprometidos para dar el máximo rendimiento y alcanzar de esta manera los fines empresariales institucionales. Esta estimulación en el trabajo es fundamental para acrecentar la productividad institucional y las labores en grupo en las distintas labores que ejecutan, conjuntamente de que cada individuo se considere satisfecho en su lugar de trabajo y se identifique con los objetivos de la institución, es la mejor manera para que los servidores se sientan elemento transcendental de la institución y den todo por ella. Como indicadores de la motivación laboral se tiene grado de estímulos, nivel de reconocimiento y desarrollo profesional

Desempeño individual: Es el soporte para fomentar el desempeño laboral, pero hay que considerar que esta voluntad puede ser reducida si las peculiaridades de la estructura, en otros términos los factores relacionados a la gestión institucional o las particularidades del ambiente de trabajo no favorecen su desarrollo. El perfeccionamiento de la competitividad de las personas que componen la

institución corresponderá direccionarse a la consecución de los resultados y se convertirá en potencia productiva si las técnicas, sistemas laborales, la ideología y cultura organizacional, la manera en la que se realiza el liderazgo, las formas de compensación, la tecnología y la marcha de las distintos áreas están distribuidas en modo equilibrado para alinear su energía hacia la realización de los resultados. Como indicadores del desempeño individual se menciona el grado de responsabilidad, vínculo institucional y comunicación efectiva.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Para el cumplimiento de la actual investigación se propone los siguientes tipos de exploración:

Investigación Descriptiva es la que se emplea, como su nombre indica, para puntualizar una situación existente o sucesos que están pasando las personas, instituciones o asociaciones que se trate estudiar. Según Naghi (2018) la investigación descriptiva “Es una forma de estudio para saber quién dónde, cuándo cómo y porqué del sujeto de estudio” (pág. 91)

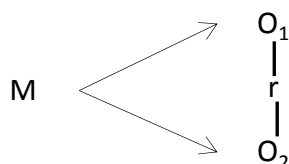
Investigación Correlacional según Díaz (2017) “Los estudios correlacionales evalúan el grado de relación entre dos variables pudiéndose incluir varios pares de evaluaciones de esta naturaleza en una única evaluación” (pág. 129). En la investigación correlacional se pueden reconocer los vínculos que hay entre dos o más variables, se miran las diferenciaciones que suceden espontáneamente en ambas para analizar si trascienden unidas o no. En este método se manejan conjeturas estadísticas, realizando cotejos de los componentes, para vincular entre sí, asimismo se puede englobar el direccionamiento de variables con el objetivo de conseguir deducciones más eficaces

Investigación no experimental se basa en clasificaciones, nociones, variables, eventos, colectividades o entornos que se dan sin la mediación concreta del experto, en otras palabras; sin que este cambie el propósito de la investigación. Se estudian las anomalías o eventos como son en su entorno original, para posteriormente estudiarlos. Según Hurtado y Toro (2017) la investigación no experimental “Se utiliza para establecer relaciones de causalidad entre variables, comparando grupos de datos pero la variable no es manipulable y sólo admite un nivel de selección” (pág. 103).

La reciente investigación tiene tal condición un bosquejo cuantitativo, debido a que es una exploración relacional, que admite reconocer la relación entre El Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo. Según Caldas,

Carrión y Heras (2017), “Persigue recoger información objetivo y medible que permita un tratamiento estadístico” (pág. 57). En la exploración cuantitativa solamente se concentra en indagaciones que se alcanza a ser valorada.

El diseño de la investigación tiene la siguiente presentación esquemática:



Dónde:

M = Servidores públicos administrativos de la Unidad Educativa Francisco Iñiguez de Salitre.

O₁ = Variable 1 (Clima organizacional)

O₂ = Variable 2 (Desempeño laboral)

r = Influencia de las variables de estudio

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Clima organizacional

El clima organizacional resulta de las percepciones comunes de los miembros que están expuestos a una estructura organizacional común (Chiang, Martín, & Núñez, 2017). El clima organizacional hace referencia al contexto presente entre los integrantes de la organización. Se da según el nivel de estimulación de los trabajadores y exterioriza de forma determinada las características motivacionales del clima organizacional. Por ende, es propicio cuando facilita cubrir las necesidades individuales y la exaltación moral de los integrantes, y perjudicial en el momento que no se consigue solucionar esas necesidades. En conclusión el clima organizacional manifiesta la interrelación entre particularidades individuales y organizacionales.

Variable dependiente: Desempeño laboral

El desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente. (Chiang & San Martín, 2015). El desempeño laboral apunta al desenvolvimiento de lo que realiza el trabajador y no solamente de lo que domina, es decir tiene que poseer básicos atributos como las competencias, la conducta y los caracteres individuales que se demandan en el ejercicio de ciertas tareas o cargos demostrando idoneidad en sus labores.

Operacionalización

“En el proceso de operacionalización de las variables es necesario determinar los parámetros de medición a partir de los cuales se establecerá la relación de variables enunciadas por la hipótesis” (Tamayo, 2016). Por medio de la operacionalización se lleva de una noción teórica, que operamos en el diseño de la investigación y que habitualmente es muy difícil de calcularlo en un contexto real, hasta una concepción práctica, convertido por el investigador para lograrlo evaluar en un medio social.

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Monje (2018), delimita lo que es la población: “La población o universo es el conjunto de objetos sujetos o unidades que comparten la característica que se estudia y a la que se puede generalizar los hallazgos encontrados en la muestra” (pág. 25). Por consiguiente El volumen poblacional es la cantidad de sujetos de que está compuesta la población. Dependiendo de la cantidad de objetos, el volumen podría ser limitado o infinito. Los conjuntos infinitos se los toma como un concepto sofisticado o conceptual, debido a que toda población de formas materiales es limitada.

Gutiérrez (2015), expone lo que es la población: “La población es el conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones, la población se forma por las unidades de análisis, se les denomina también casos o elementos y dependen del planteamiento de la investigación” (pág. 77). Es claro

que la población es un grupo de elementos determinado donde incurren todas las observaciones de la investigación. En consecuencia, la población estadística radica en la elección de un grupo de unidades o individuos que tienen particularidades importantes, con el objetivo de investigarlos y obtener deducciones concretas para establecer derivaciones.

La población objeto de análisis son los servidores públicos administrativos de la Unidad Educativa Francisco Iñiguez de Salitre.

Para Buscarons (2017) la muestra “Es una porción del objeto de estudio que se desea obtener información, seleccionada de tal forma que posea las características esenciales del conjunto” (pág. 36). Si se observa un subconjunto de unidades de la población se considera como una muestra. Cabe mencionar que este número limitado de datos tiene que ser definida, es decir, ha de constituir apropiadamente a la población.

Según Quintana (2017), declara lo que es una muestra: “Es una parte de la población seleccionada de acuerdo con un plan, que se observa con el propósito de obtener conclusiones y hacer decisiones relativas a la población de la cual es parte la muestra escogida” (pág. 152). Cuando se toma una pequeña cantidad de elementos de una población se denomina como muestra; la muestra es una fracción que se toma de una población estadística para la realización de un estudio explícito, con el objetivo de describir, interpretar y establecer las particularidades de aquella población.

Aun existiendo una fórmula para calcular una modelo para poblaciones chicas, en virtud de la tesis se recurrirá a un muestreo censal en donde es tomada la totalidad de la población. Para Serrano (2018) puntualiza “Es un diseño tal que asegura las estimaciones con precisión y confianza respecto a la población total” (pág. 145).

En esta investigación se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple que para (2018) “Es el método conceptualmente más sencillo, básicamente, consiste en elegir al azar de una lista todos los individuos que formarán parte de la muestra” (pág. 23). El muestreo aleatorio simple es una forma de muestreo

probabilístico que permite a cada uno de las unidades de la población bajo estudio igual posibilidad de ser escogido. Esta técnica es básica cuando se necesita

3.4 Técnicas e Instrumento de recolección de datos

Según Rodríguez (2016) las metodologías de recaudación de datos “Es la parte operativa del diseño investigativo; hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de recolección de los datos” (pág. 77). Al momento de efectuar un trabajo de investigación es de vital importancia la técnica a seguir ya que esta indica que pasos seguir para alcanzar un resultado por consiguiente asume un atributo funcional y operativo. La recaudación de los datos se trata del empleo de diferentes tipos de metodologías e instrumentos que pueden recurrir los investigadores para realizar sus proyectos.

Según Ruíz (2015) “los instrumentos de medición deben ser correctos, o que indiquen lo que interesa medir con facilidad y eficiencia” (pág. 227). Los instrumentos que se emplearán en cualquier momento de la investigación, tiene la intención de escrutar información que será adecuada para una investigación.

Una fuente de información es el sostenimiento en donde se halla la información de la investigación y que aportan datos inequívocos. La fuente de donde deriva los datos de este análisis investigativo será obtenida de los servidores públicos administrativos de la Unidad Educativa Francisco Iñiguez de Salitre, por consiguiente, es de principio esencial, proporcionando legitimidad y singularidad al tema de indagación.

Como metodología de recaudación de datos en este proyecto, se requerirá una encuesta de base estructurada que para Fábregues, Meneses y Rodríguez (2016) “Es la herramienta principal de algunos de los tipos de entrevista por la cual se recolecta la información de los encuestados a través de diferentes mecanismos persuasivos hacia los mismos” (pág. 60). Este tipo de encuesta se caracteriza por la uniformidad de las posibles respuestas a las preguntas además de permitir poco o ningún intervalo de disímiles posibles réplicas y como instrumento se realizará un cuestionario. Las interrogantes se describirán con respuesta cerradas

y se usará la escala de Likert, esta proporción para Ibañez (2018) la define como “Pide a la persona que indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada ítem en una escala de cinco puntos donde la suma de las calificaciones individuales representa la actitud global” (pág. 200) debido a que la escala es de fácil comprensión y proceso, las consultas a evaluar serán las siguientes:

- 1.- Muy en desacuerdo
- 2.- En desacuerdo
- 3.- Algo de acuerdo
- 4.- De acuerdo
- 5.- Muy de acuerdo

La validez de los datos según Pérez (2016) deduce que “El grado en que la investigación ha medido lo que se propuso medir” (pág. 271). En consecuencia la validez de un instrumento se establece en la observación de la exposición del contenido, la diferencia que pudiera existir entre los indicadores de la investigación con las preguntas que evalúan las respectivas variables; por consiguiente se considera la validez como el evento de que un estudio sea llevado de tal forma como fue pensada, empleada y procesada además de evaluar lo que se plantea evaluar.

Para cotejo de los datos se empleará el sistema informático IBM SPSS Statistics 25, que ayudará en el cálculo de los estadísticos necesarios para la realización de este proyecto.

La validez de criterio, se determinó en dependencia a las dimensiones presente en esta investigación, en atención a los indicadores que prestan la medida para facilitar argumento a los objetivos; la variable clima organizacional estuvo conformada por tres dimensiones y 9 indicadores; la variable desempeño laboral con 2 dimensiones y 6 indicadores.

La validez de constructo, es una ensayo o comprobación del instrumento de recolección de datos, para verificar si este se encuentra a la altura de sus propósitos o no. Se toma como punto de partida conceptos generales como el estilo de liderazgo, estructura física y orientación al servicio; conjuntamente con nociones condicionadas como el nivel de planificación institucional, estructuras adecuadas, nivel de satisfacción de la comunidad educativa y eficacia al momento de prestar servicios a la comunidad.

Para medir la fiabilidad del instrumento de evaluación se utilizará el Alpha de Cronbach que para Contreras y Novoa (2018) “Es el coeficiente más ampliamente usado para estimar la confiabilidad en investigaciones aplicadas” (págs. 1-6). Por medio de este estadístico se analiza y se trata de establecer el nivel en el que están correspondidos mutuamente los ítems o preguntas de las encuestas. Para el cuestionario de clima organizacional el Alpha de Cronbach fue de 0,853 y para el cuestionario de desempeño laboral 0,827, considerándose un instrumento muy confiable.

3.5 Procedimientos

- Se elaborará un cuestionario y se pedirá el consentimiento informado a los servidores públicos administrativos de la Unidad Educativa Francisco Iñiguez de Salitre.
- Se precisará el cuestionario a utilizar para la encuesta de los servidores públicos.
- El cuestionario será de sencillo con un tiempo máximo de 20 minutos de realización.
- Será utilizado para encuestar a los servidores públicos administrativos de la Unidad Educativa Francisco Iñiguez de Salitre.
- En la tercera semana de junio se procederá con la toma de la encuesta.
- Para el cotejo de datos se utilizará el sistema informático Excel además del programa de IBM SPSS Statistics 25.
- Obtenidos los resultados del cotejo de los datos se obtendrá las conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Se procesó la información lograda en la encuesta sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral que se obtuvo en el cuestionario que se usó en los servidores públicos administrativos de la Unidad Educativa Francisco Lñiguez de Salitre.

Las derivaciones emanadas en las encuestas fueron articulados con los indicadores concernientes a cada una de las dimensiones, inmediatamente se tipió esos resultados en el sistema informático de Excel, para paso seguidos contrastarlos en el programa SPSS para efecto de un apropiado análisis.

Se utilizó el coeficiente de relación de Spearman que se sistematizó en el programa SPSS y proporcionó correlacionar el clima organizacional y el desempeño laboral en concordancia de las derivaciones alcanzadas y el Rho. la prueba de hipótesis que se estableció fundamentándose la correlación de Spearman permitiendo visualizar el nivel de correlación por medio de los niveles de correspondencia como de muy escaso, escaso, regular, esperado y destacado.

3.7 Aspectos éticos

Al ser una encuesta individual se respetará la privacidad de los encuestados y los datos que estos provean no serán de alguna forma alterados para que llegasen a cambiar los resultados obtenidos. Toda fuente de información a la que se haya recurrido para la fundamentación de esta investigación está debidamente señalada dentro de la bibliografía.

IV. RESULTADOS

Comparados los datos se expondrá las derivaciones alcanzadas, que para su mayor alcance se describieron por medio de cuadros estadísticos.

Tabla 1 Nivel de clima organizacional aplicado al personal administrativo de una unidad educativa del cantón Salitre

Dimensión (n=40)	Muy escaso		Escaso		Regular		Esperado		Destacado	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Clima organizacional	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	24	60,0%	15	37,5%
Estilo de liderazgo	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	19	47,5%	19	47,5%
Estructura física	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	25	62,5%	14	35,0%
Orientación al servicio	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	21	52,5%	17	42,5%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo

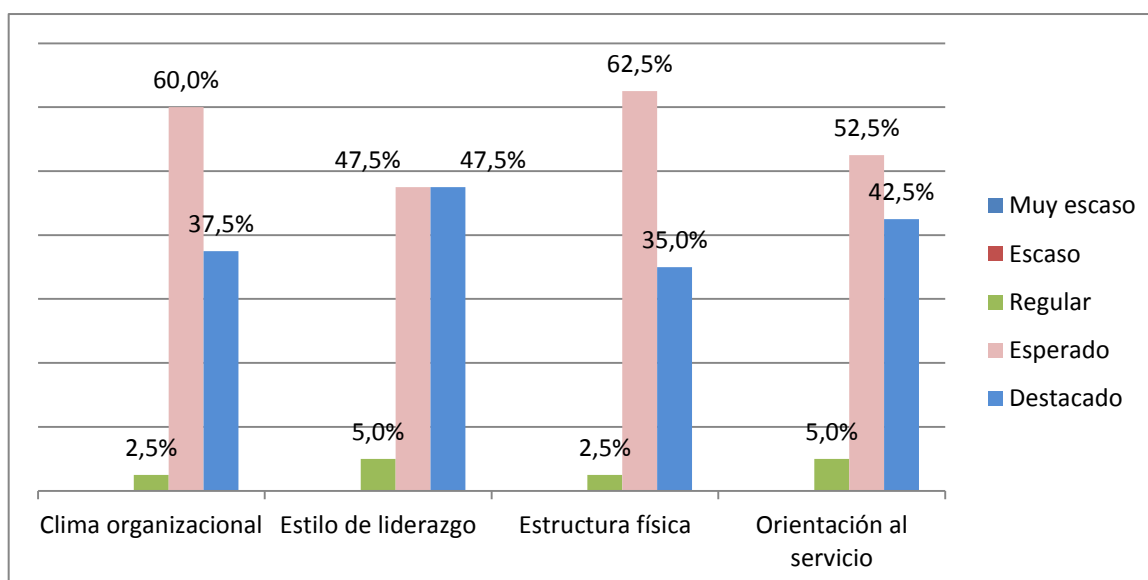


Figura 1. Nivel de clima organizacional

En la tabla 8 se puede apreciar que el nivel de clima organizacional que aprecia el personal administrativo de la unidad educativa Francisco Iñiguez Castro del cantón Salitre es el esperado con un 60%, según las respuestas extraídas en la encuesta; este grado de observación por parte del personal es debido en gran medida al estilo de liderazgo con un nivel destacado del 47,5%; también se encuentra en un nivel esperado a la estructura física y orientación al servicio con un 62,5% y 52,5% respectivamente.

Tabla 2 Nivel de desempeño laboral aplicado al personal administrativo de una unidad educativa del cantón Salitre

Dimensión (n=40)	Muy escaso		Escaso		Regular		Esperado		Destacado	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño laboral	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	28	70,0%	11	27,5%
Motivación laboral	0	0,0%	0	0,0%	3	7,5%	22	55,0%	15	37,5%
Desempeño individual	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	24	60,0%	14	35,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo

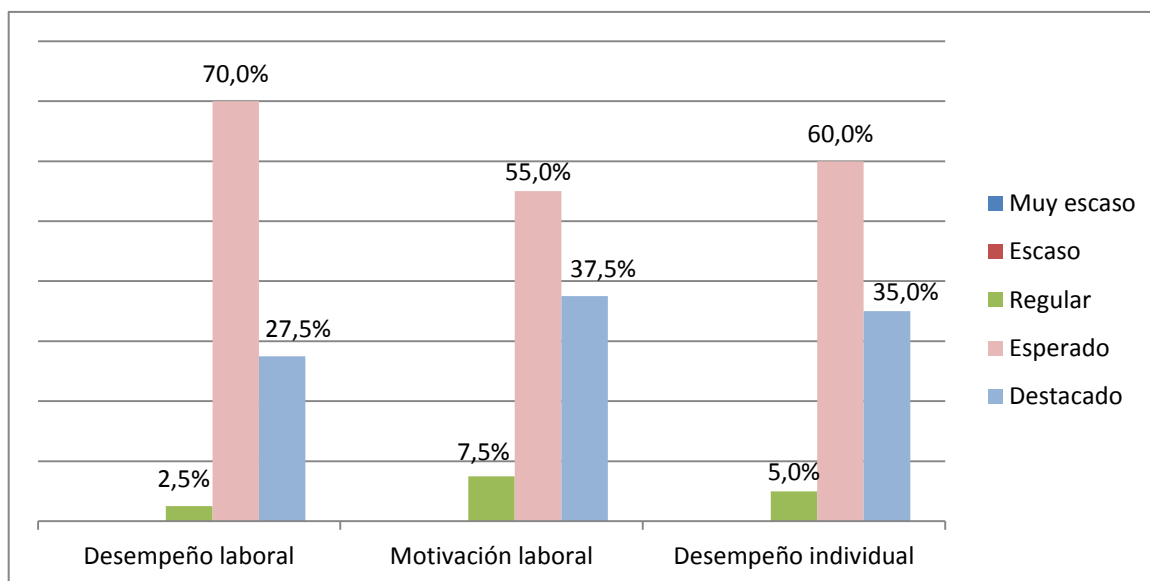


Figura 2. Nivel de desempeño laboral

El nivel del desempeño laboral según el personal administrativo de la unidad educativa Francisco Iñiguez Castro del cantón Salitre es el esperado en un 70%; esto se ha dado en consecuencia a un nivel de motivación laboral esperado de un 55% y del desempeño individual esperado del 60% según datos alcanzados en la encuesta realizada.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020.

Tabla 3 Nivel de desempeño laboral y estilo de liderazgo

Estilo de liderazgo	Desempeño laboral										Total	
	Muy escaso		Escaso		Regular		Esperado		Destacado			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy escaso	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Escaso	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	1	2,5%	2	5,0%
Esperado	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	14	35,0%	4	10,0%	19	47,5%
Destacado	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	13	32,5%	6	15,0%	19	47,5%
Total	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	28	70%	11	27,5%	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo

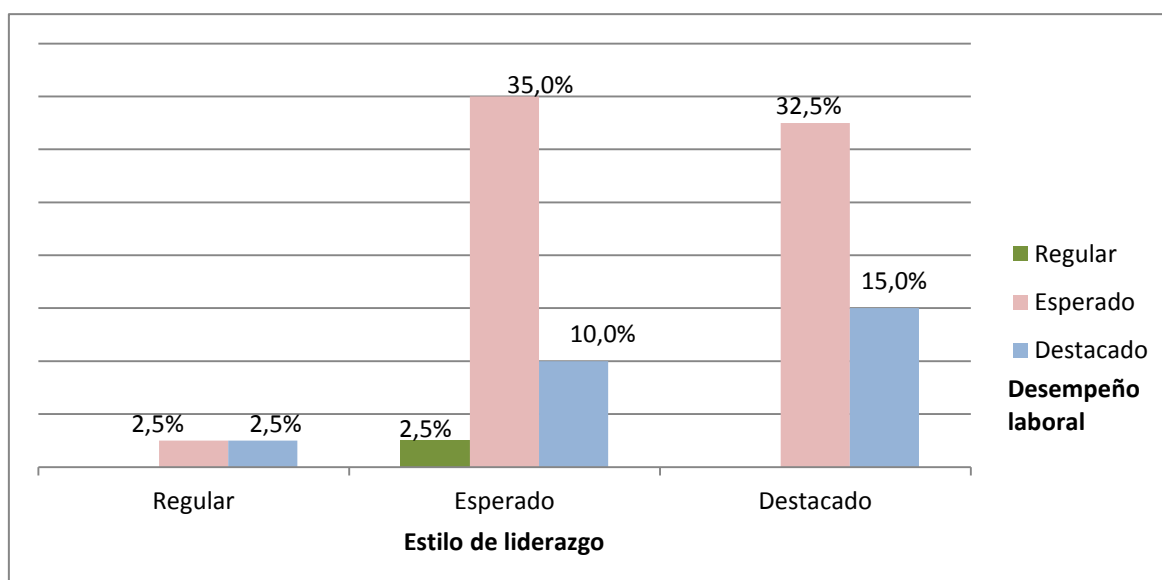


Figura 3. Nivel de desempeño laboral y estilo de liderazgo

Esta investigación permitió observar que el 5% de los encuestados encuentran un nivel regular de desempeño laboral en concordancia con el estilo de liderazgo; el 47,5% percibió un nivel esperado así como otro 47,5% un nivel destacado. Así mismo se constató que el estilo de liderazgo esperado tiene incidencia en el desempeño laboral en un 35% en un nivel esperado y el 10% destacado. En el nivel destacado del estilo de liderazgo los encuestados dieron evidencia que el desempeño laboral se encontraba en un nivel esperado en un 32,5% y destacado en un 15%. Se puede inferir que el estilo de liderazgo mejora el desempeño laboral de los empleados.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

H₁: Existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020.

H₀: No existe relación entre el estilo de liderazgo y el ejercicio Laboral del Personal Administrativo.

Tabla 4 Relación del estilo del liderazgo y el desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL	
Spearman's rho	ESTILO DE LIDERAZGO	Correlation Coefficient	,801**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	40

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo

Los resultados comparativos de correlación revelan que el estilo de liderazgo si tiene relación de forma significativa (Sig.<0.05) en el desempeño laboral; con dicha derivación se rechaza la hipótesis nula, igualmente se registra que el estilo de liderazgo influye en el desempeño laboral.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la estructura física y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020

Tabla 5 Nivel de desempeño laboral y estructura física

Estructura física	Desempeño laboral										Total	
	Muy escaso		Escaso		Regular		Esperado		Destacado			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy escaso	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Escaso	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	0	0,0%	1	2,5%
Esperado	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	17	42,5%	7	17,5%	25	62,5%
Destacado	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	25,0%	4	10,0%	14	35,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	28	70%	11	27,5%	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo

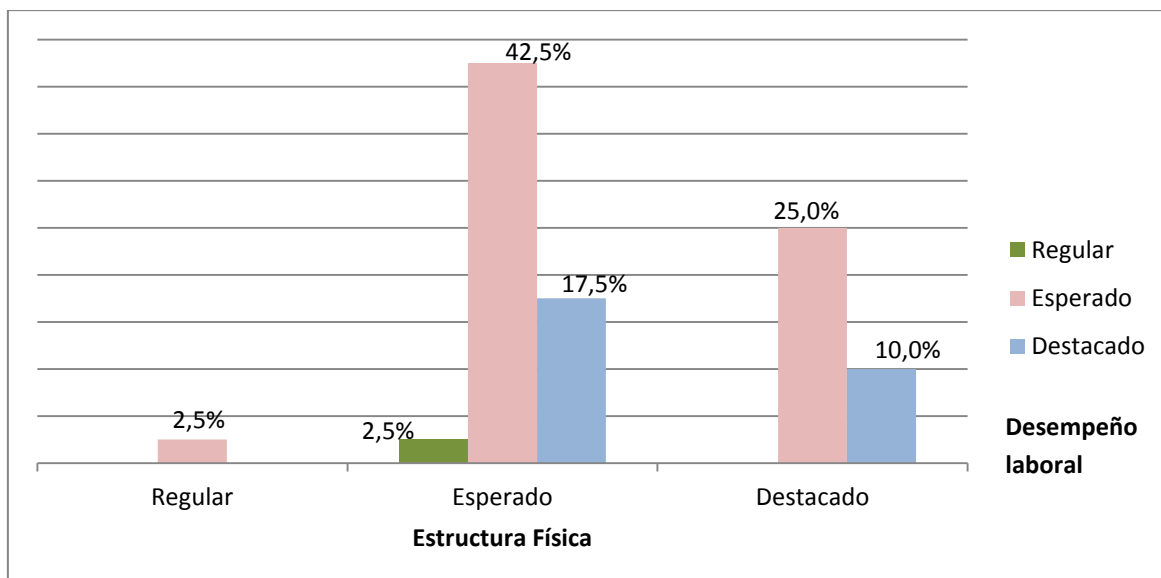


Figura 4. Nivel de desempeño laboral y estructura física

La tabla 11 permitió deducir que el 2,5% de los encuestados encuentran un nivel regular de la estructura física de la unidad educativa que incide en su desempeño laboral; el 62,5% vio la estructura física como esperado y el 35% como destacado. Así mismo se constató que en el nivel esperado de estructura física un 2,5% evidenció que tiene un desempeño laboral regular, un 42,5% esperado y un 17,5% destacado. En el nivel destacado de estructura física los encuestados dieron certeza que el desempeño laboral se encontraba en un nivel esperado con un 25% y destacado en un 10%. Se puede inferir que la estructura física mejora el desempeño laboral de los empleados.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

H₁: Consta relación entre la estructura física y el desempeño profesional de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020.

H₀: No existe relación entre la estructura física y el cargo laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020.

Tabla 6 Relación entre la estructura física y el desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL	
Spearman's rho	ESTRUCTURA FÍSICA	Relation Coefficient	,820**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	40

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo

Las deducciones relativas de relación declaran que la estructura física si tiene relación de forma significativa (Sig.<0.05) en el desempeño laboral; con estos resultados se rechaza la hipótesis nula, también se reconoce que la estructura física influye en el desempeño laboral.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la orientación al servicio y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020.

Tabla 7 Nivel de desempeño laboral y orientación al servicio

Orientación al servicio	Desempeño laboral										Total	
	Muy escaso		Escaso		Regular		Esperado		Destacado			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy escaso	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Escaso	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	0	0,0%	2	5,0%
Esperado	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	13	32,5%	7	17,5%	21	52,5%
Destacado	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	13	32,5%	4	10,0%	17	42,5%
Total	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	28	70%	11	27,5%	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo

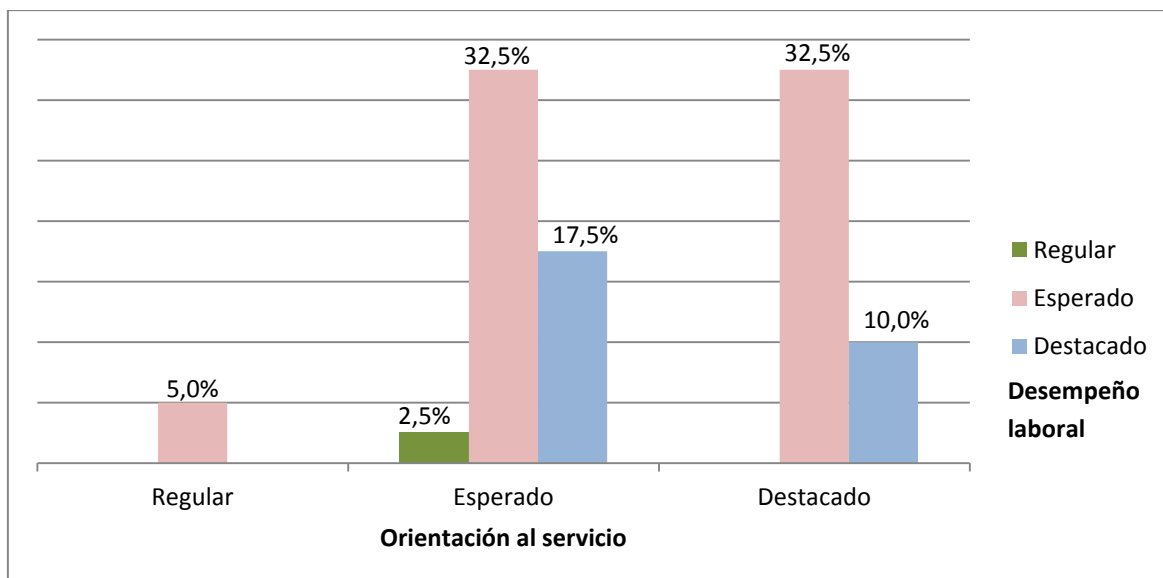


Figura 5. Nivel de desempeño laboral y orientación al servicio

La tabla 12 consintió concluir que el 5% de los encuestados encuentran un nivel regular de orientación al servicio que incide en su desempeño laboral; el 52,5% vio la estructura física como esperado y el 42,5% como destacado. Así mismo se constató que en el nivel esperado de orientación al servicio un 2,5% evidenció que tiene un desempeño laboral regular, un 32,5% esperado y un 17,5% destacado. En el nivel destacado de orientación al servicio los encuestados dieron evidencia que el desempeño laboral se encontraba en un nivel esperado con un 32,5% y destacado en un 10%. Se puede derivar que la orientación al servicio optimiza el desempeño laboral de los empleados.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

H₁: Existe relación entre la orientación al servicio y el desempeño profesional de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020.

H₀: No existe relación entre la orientación al servicio y el servicio laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020.

Tabla 8 Relación entre la orientación al servicio y el desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL	
Spearman's rho	ORIENTACIÓN AL SERVICIO	Relation Coefficient	,800**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	40

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo

Los resultados del cotejo de datos evidencian que la orientación al servicio tiene relación significativa (Sig.<0.05) en el desempeño laboral; esto conlleva a rechazar la hipótesis nula, igualmente se observa que la orientación al servicio tiene una correlación positiva en el desempeño laboral.

Objetivo general

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020

Tabla 9 Grado de relación del clima organizacional y desempeño laboral

Clima organizacional	Desempeño Laboral										Total	
	Muy escaso		Escaso		Regular		Esperado		Destacado			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy escaso	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Escaso	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	0	0,0%	1	2,5%
Esperado	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	16	40,0%	7	17,5%	24	60,0%
Destacado	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	27,5%	4	10,0%	15	37,5%
Total	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	28	70%	11	27,5%	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo

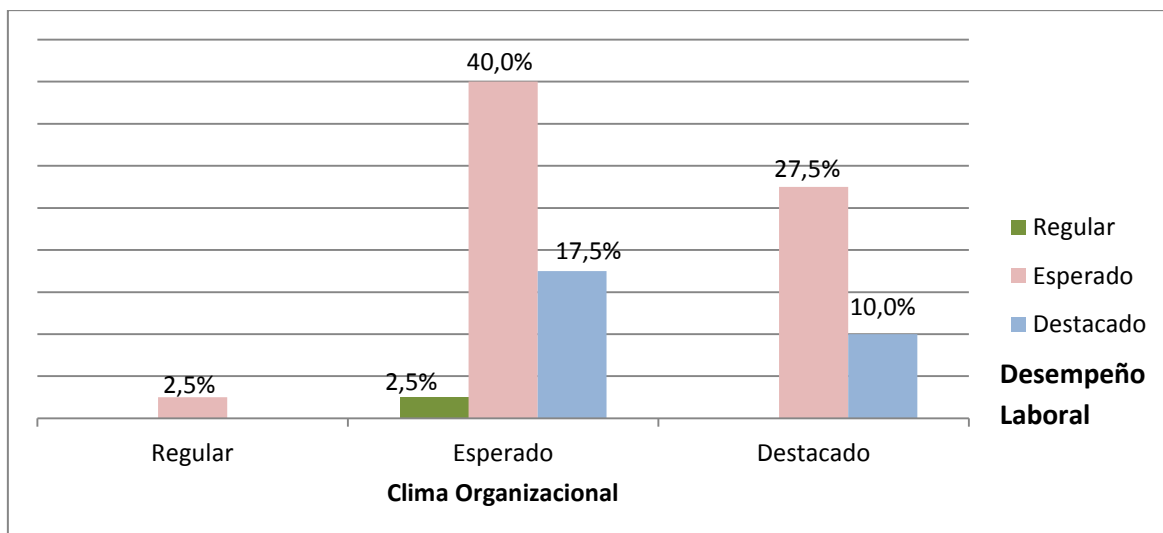


Figura 6. Grado de correlación del clima organizacional y desempeño laboral

La tabla 13 permitió deducir que el 2,5% de los encuestados encuentran un nivel regular de clima organizacional que incide en su desempeño laboral; el 60% vio el clima organizacional como esperado y el 37,5% como destacado. Además se constató que en el nivel esperado de clima organizacional un 2,5% acreditó que tiene un desempeño laboral regular, un 40% esperado y un 17,5% destacado. En el nivel destacado de clima organizacional los encuestados dieron seguridad que el desempeño laboral se encontraba en un nivel esperado con un 27,5% y destacado en un 10%. Se puede derivar que el clima organizacional mejora el desempeño laboral de los empleados.

Contrastación de la hipótesis general:

Ha: Existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre.

Ho: No existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre.

Tabla 10 Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL
Spearman's rho	CLIMA	Relation Coefficient	,800**
	ORGANIZACIONAL	Sig. (2-tailed)	,000
		N	40

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo

La verificación de los datos demuestra que el clima organizacional tiene una relación significativa (Sig.<0.05) en el desempeño laboral; este resultado permite rechazar la hipótesis nula, del mismo modo se advierte que el clima organizacional tiene una relación positiva en el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En reciprocidad al objetivo general, se refutó la hipótesis nula en cuanto a que no existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre, atribuyéndose en gran parte a que los servidores entrevistados en un total del 40% observa un grado esperado de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Las derivaciones se ajustan con los hallados por Anaya y Paredes (2015) quien en su disertación de grado “Propuesta de Mejora de Clima Organizacional a Partir de la Gestión del Talento Humano”; distingue que el talento humano de la organización como elemento básico hacia el progreso en el contexto en que se desarrolla y por demás, necesita realizar diligencias para alcanzar un buen medio laboral en la organización y formen parte esencial de una precisa estructura institucional además de incluir de manera implícita las políticas de la organización. En este informe los indicadores donde se manifiesto un mayor nivel de desempeño laboral significativo fueron la estructura física y el estilo de liderazgo, sin embargo, los tres indicadores existentes tienen un alto nivel de correlación con la variable dependiente. Este análisis está sujeta a la teoría del clima organizacional de Halpin y Crofts (1963) donde alega el clima organizacional depende de la apreciación de la persona o personas acerca de su contexto y que además incide en su desenvolvimiento dentro de la institución.

Considerando al primer objetivo específico, enunciado para Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020. Se probó que si existe una correlación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral, este grado de predominio se da ya que un 47,5% de los servidores encuestados ve que existe una correlación alta entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral. Según Cantón y Téllez (2016) indica que el trabajador es más eficiente dependiendo de las relaciones que se forjen dentro del área de trabajo y el direccionamiento que el líder lleve dentro de la institución educativa.

El segundo objetivo específico procura determinar la relación entre la estructura física y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020. Se logró determinar que si existe una correlación positiva alta entre la estructura física y el desempeño laboral, este grado de predominio se da ya que un 62,5% de los servidores encuestados ve que existe una cohesión alta entre la estructura física y el desempeño laboral. Concordando con Bastidas (2017) en su tesis de grado “Diagnóstico del Clima Organizacional de la Agencia Nacional de Tránsito de Esmeraldas” sustenta que La infraestructura de la Agencia no ostenta óptimos escenarios para una mejor difusión de las acciones. Dejando claro que la estructura física guarda una relación negativa o positiva en el desempeño laboral.

El último objetivo específico tiene como cometido determinar la relación entre la orientación al servicio y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020. Se pudo establecer que si existe una correlación positiva alta entre la orientación al servicio y el desempeño laboral. Este grado de preponderancia se da ya que un 52,5% de los servidores encuestados ve que existe una cohesión alta entre la orientación al servicio y el desempeño laboral. Concordando con Acosta y otros (2018) ya que el contexto donde un individuo ejerce su labor habitualmente influye concisamente en el servicio que presta dentro de la Institución.

VI. CONCLUSIONES

En concordancia con los objetivos de la investigación, se sacaron las consecuentes conclusiones en relación al proceso del estudio estadístico de los datos.

- Se ha demostrado que el clima organizacional tiene relación positiva alta en el Desempeño Laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020, debido que se pudo establecer un nivel de significancia menor 0.05, el clima organizacional se halla en un nivel esperado de acuerdo a las encuestas efectuadas servidores públicos administrativos de la Unidad Educativa Francisco Iñiguez de Salitre que también influencia al desempeño laboral que así mismo es esperado. Esto logra evidenciar que el clima organizacional que se dé al interior de la institución predispondrá el desempeño laboral de los servidores públicos.
- Se determinó que existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020. 2020, debido a que demuestra según el estudio estadístico un nivel de significancia menor de 0,05; dado que el liderazgo forma parte de la condición esencial para que se efectúe el desarrollo del personal y las instituciones, demostrando que el liderazgo no está ligado estrictamente con la intención de conseguir las metas institucionales proyectados.
- Consta relación entre la estructura física y el desempeño profesional de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020; dado que el área de trabajo institucional que está compuesta por la estructura física del colegio y donde el personal administrativo realiza sus labores cotidianas puede ayudar o afectar negativamente el desempeño laboral de los trabajadores.
- Se establece relación entre la orientación al servicio y el desempeño profesional de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020; ya que se evidencia una relación significativa menor a 0,05 como resultado de saber reconocer la necesidad que tenga la comunidad educativa y buscar la

forma de ofrecer la mejor atención posible además de añadir valor agregado al servicio para superar las expectativas.

- Esta investigación puede servir como alusión para la elaboración de estudios a futuro considerando las dimensiones de las variables observadas en este trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos y servidores públicos administrativos de una Unidad Educativa del Cantón Salitre:

- Se recomienda a las autoridades hacer partícipes a los servidores públicos administrativos en actividades que refuercen una conducta integradora que permitiría una convivencia institucional adecuada que a su vez incidiría de manera positiva en el desempeño laboral, no se debe olvidar que el clima organizacional está supeditada a las interrelaciones que se dan entre los trabajadores de la institución.
- Se exhorta a las autoridades que el estilo de liderazgo tiene que ser desarrollada de manera acertada ya que de este direccionamiento se pueden derivar problemas cuando al tratar de influenciar al personal el mensaje impartido es recibido de manera negativa y esto ocasionaría problemas en la consecución de los objetivos institucionales.
- Se recomienda a las autoridades proveer de una estructura física acorde a las necesidades de todos los integrantes de la comunidad educativa para que permita una formación integral y exista el clima propicio para un mejor desenvolvimiento de los servidores administrativos quienes necesitan de un clima propicio de trabajo.
- Se sugiere a los servidores públicos prestar servicio a la comunidad educativa de una manera adecuada ofreciéndole soporte, indicaciones o instrucciones en relación a las necesidades que estos requieran ser satisfechos.
- Se recomienda a la Universidad incitar la realización de nuevas investigaciones considerando nuevas dimensiones de las variables de esta investigación, ya que el clima organizacional no solamente incide en el desempeño laboral de una institución educativa sino en cualquier contexto donde interactúe el ser humano.

REFERENCIAS

- Acosta, M., Aduno, A., Aguilar, M., Álvarez, M., Arcelús, E., Arrieta, D., . . . Gutiérrez, O. (2018). *El Capital Humano y su Impacto en la Calidad Organizacional*. Durango: UJED.
- Anaya, L., & Paredes, J. (2015). *Propuesta de Mejora de Clima Organizacional a Partir de la Gestión del Talento Humano*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Bastidas, A. (2017). *Diagnóstico del Clima Organizacional de la Agencia Nacional de Tránsito de Esmeraldas*. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas.
- Buscarons, F. (2017). *Análisis Inorgánico Cualitativo Sistemático*. Barcelona: Reverté.
- Caldas, M., Carrión, R., & Heras, A. (2017). *Empresa e Iniciativa Emprendedora*. Madrid: Editex.
- Camacho, J. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Técnico en la Central Termoeléctrica Quevedo, Año 2015*. Quevedo: Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La Satisfacción Laboral y Profesional de los Profesores. *Redalyc*, 215-226.
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y Trabajo*, 160.
- Chiang, M., Martín, M., & Núñez, A. (2017). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Madrid: Servicios Editoriales S.L.
- Contreras, S., & Novoa, F. (2018). Ventajas del Alfa Ordinal Respecto al Alfa de Cronbach Ilustradas con la Encuesta AUDIT-OMS. *Pan American Journal of Public Health*, 1-6.

- Díaz, V. (2017). *Metodología de la Investigación Científica y Bioestadística*. Santiago de Chile: RIL.
- Fàbregues, S., Meneses, J., & Rodríguez, M. (2016). *Técnicas de Investigación Social y Edcativa*. Barcelona: UOC.
- Flores, P. (2016). *Incidencia del Clima Organizacional en la Gestión Administrativa Educativa*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Gutiérrez, J. (2015). *Apuntes de Conceptos Básicos para Muestreo Estadístico*. Guadalajara: Lulu.
- Halpin, A., & Croft, D. (1963). *The Organizational Climate and Individual Value Systems upon Job Satisfaction*. California: Personnel Psychology.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hurtado, I., & Toro, J. (2017). *Paradigmas Y Metodos de Investigacion en Tiempos de Cambios*. Caracas: CEC S.A.
- Ibañez, T. (2018). *Introducción a la Psicología Social*. Barcelona: UOC.
- Likert, R. (1968). *El Factor Humano de la Empresa*. España: Devito.
- Locke, E. (1968). *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*. Ámsterdam: ELSEVIER.
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Méndez, C. (2018). *Clima Organizacional en Colombia*. Bogotá: Centro Editorial.

- Monje, C. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Neiva: Univerisdad Surcolombiana.
- Naghi, M. (2018). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Limusa.
- Pérez, G. (2016). *Modelos de Investigación Cualitativa en Educación Social*. Madrid: Narcea S.A.
- Quintana, C. (2017). *Elementos de Inferencia Estadística*. San José: Universidad de Costa Rica.
- Rivero, Y. (2018). Evaluación del Desempeño: Tendencias Actuales. *Scielo*, 162.
- Rodríguez, E. (2016). *Metodología de la Investigación*. Tabasco: UJAT.
- Ruíz, C. (2015). *Instrumentos y Tecnicas de Investigación Educativa: Un Enfoque Cuantitativo ...* Caracas: DANAGA.
- Santos, W. (2016). *Influencia del Clima Organizacional sobre la Productividad de Funcionarios de Empresa Pública CELEC E.P.* Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Schneider, B., & Bartlett, C. (1968). *Individual Differences and Organizational Climate*. California: Personnel Psychology.
- Serrano, T. (2018). *Introducción a la Probabilidad y Estadística*. Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Tamayo, M. (2016). *El Proceso de Investigación Científica*. México: Limusa.
- Tomás, J. (2018). *Fundamentos de Bioestadística y Análisis de Datos para Enfermería*. Bellaterra: Servei de Publicacions.

ANEXOS

ANEXO 1: Reporte de similitud escaneado

Clima Organizacional y Desempeño Laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	revistas.uniminuto.edu Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1%

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de las variables

Operacionalización de las variables Clima organizacional y Desempeño laboral del personal administrativo

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ESCALAS
VARIABLE INDEPENDIENTE Clima Organizacional	El clima organizacional resulta de las percepciones comunes de los miembros que están expuestos a una estructura organizacional común. (Chiang, Martín, & Núñez, 2017)	Son las percepciones que el trabajador tiene acerca de la organización de manera holística.	Estilo de liderazgo. Estructura física Orientación al servicio.	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de planificación institucional. • Grado de comunicación. • Frecuencia de reconocimiento de logros. • Número de departamentos. • Estacionamiento de vehículos • Número de rampas para discapacitados. • Nivel de satisfacción de la comunidad educativa • Tiempo de repuesta de trámites. • Nivel de solución de problemas. 	Cuestionario	Tipo Likert, puntaje entre 1-5, derivado según la apreciación de los ítems.

<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>El desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente. (Chiang & San Martín, 2015)</p>	<p>Acciones o cualidades que pueden ser evaluados en consideración de las virtudes de cada trabajador y su deseo de participación en las labores encomendadas.</p>	<p>Motivación laboral.</p>	<p>• Grado de reconocimiento profesional</p> <p>• Grado de responsabilidad institucional Comunicación efectiva</p>	<p>de Cuestionario de Desarrollo profesional</p>	<p>Tipo Likert, puntaje entre 1-5, derivado según la apreciación de los ítems.</p>
--	---	--	----------------------------	--	--	--

ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario dirigido al personal administrativo de la Unidad Educativa Francisco Iñiguez

Esta encuesta ha sido elaborada como un instrumento de investigación para la recolección de datos relativo al clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral Personal Administrativo de una Unidad Educativa del Cantón Salitre siendo esta individual y privada. Marque una X en la elección más acorde a su punto de vista, según la siguiente escala.

1 = Muy en desacuerdo	2 = En desacuerdo	3 = Algo de acuerdo
4 = De acuerdo	5 = Muy de acuerdo	

Variable: Clima Organizacional		1	2	3	4	5
Dimensión: Estilo de Liderazgo						
Indicador: Nivel de Planificación Institucional						
1	¿Cree usted que las Autoridades tienen claro los objetivos estratégicos de los procesos institucionales?					
2	¿Considera que es necesario reevaluar las estrategias operativas para el mejoramiento de los procesos institucionales?					
Indicador: Grado de Comunicación						
3	¿Existe una comunicación fluida entre usted y las autoridades del plantel?					
Indicador: Frecuencia de Reconocimiento de Logros						
4	¿Los logros alcanzados por usted ya sean estos institucionales o profesionales son reconocidos de manera continua?					
Dimensión: Estructura Física						
Indicador: Número de departamentos						
5	¿Existe el número necesario de oficinas según las áreas de trabajo?					
Indicador: Estacionamiento de Vehículos						
6	¿La Unidad Educativa cuenta con parqueo para los carros del personal?					
Indicador: Número de rampas para discapacitados						
7	¿La Unidad educativa cuenta con un número adecuado de rampas para discapacitados?					
Dimensión: Orientación al servicio						
Indicador: Nivel de satisfacción de la comunidad						

educativa						
8	¿La comunidad educativa reconoce el cumplimiento de la labor efectuada por el personal administrativo de la Unidad Educativa en los servicios que estos brindan?					
Indicador: Tiempo de repuesta de trámites						
9	¿Los trámites realizados por los estudiantes o representantes son ejecutados de manera rápida y eficaz?					
Indicador: Nivel de solución de problemas						
10	¿Puede ejecutar sus labores sin dificultad a pesar de la limitación de los recursos esenciales (tecnología, financiero etc.)?					
Variable: Desempeño Laboral						
Dimensión: Motivación Laboral						
Indicador: Grado de Estímulo						
11	¿Las autoridades le hacen notar que su opinión es importante?					
12	¿Sus compañeros se interesan en el trabajo colaborativo?					
Indicador: Nivel de Reconocimiento						
13	¿Recibe algún tipo de compensación por sus años de servicio?					
14	¿Recibe algún reconocimiento por los logros alcanzados en su labor administrativa?					
Indicador: Desarrollo Profesional						
15	¿La institución le da facilidad para que realice cursos o estudios para su perfeccionamiento profesional?					
Dimensión: Desempeño Individual						
Indicador: Grado de Responsabilidad						
16	¿Usted es puntual a la hora de ingreso de su trabajo?					
17	¿Cumple con las labores encomendadas por las autoridades?					
Indicador: Vínculo Institucional						
18	¿Siente usted que forma parte de la Unidad Educativa afianzando su vínculo institucional?					
Indicador: Comunicación Efectiva						
19	¿Las disposiciones dadas por las autoridades son claras y entendibles por todos los miembros de la Unidad Educativa?					

ANEXO 4: Evaluación en niveles por dimensión

PERCEPCIÓN PROMEDIO

DIMENSIONES	NIVEL DE COMPROMISO				
	Muy escaso	Escaso	Regular	Esperado	Destacado
Estilo de liderazgo	1 – 1.49	1.5 - 2.49	2.5 - 3.49	3.5 - 4.49	4.5 – 5
Estructura Física	1 – 1.49	1.5 - 2.49	2.5 - 3.49	3.5 - 4.49	4.5 – 5
Orientación al servicio	1 – 1.49	1.5 - 2.49	2.5 - 3.49	3.5 - 4.49	4.5 – 5

DIMENSIONES	NIVEL DE COMPROMISO				
	Muy escaso	Escaso	Regular	Esperado	Destacado
Motivación laboral	1 – 1.49	1.5 - 2.49	2.5 - 3.49	3.5 - 4.49	4.5 – 5
Desempeño individual	1 – 1.49	1.5 - 2.49	2.5 - 3.49	3.5 - 4.49	4.5 – 5

ANEXO 5: Población

Población	Mujeres	Varones	TOTAL
Docentes	30	10	40
Total	30	10	40

Fuente: Jefe de talento humano

ANEXO 6: Estadístico de Fiabilidad

Estadístico de Fiabilidad de la variable clima organizacional

Cronbach's Alpha	N of Items
0,853	10

Estadístico de Fiabilidad de la variable desempeño laboral

Cronbach's Alpha	N of Items
0,827	9

ANEXO 7: Validación por expertos

Nº	Datos del experto	Nivel de validez
1	MSc. Ulloa Parravicini César	Muy alto
2	MSc. Alvarado Torres Wendy	Muy alto
3	MSc. Velasteguí Garcés Martha	Muy alto

Dimensión: Motivación Laboral												
Grado de Estimulo	11	¿Las autoridades le hacen notar que su opinión es importante?	X						X			
	12	¿Sus compañeros se interesan en el trabajo colaborativo?	X						X			
	13	¿Recibe algún tipo de compensación por sus años de servicio?	X						X			
	14	¿Recibe algún reconocimiento por los logros alcanzados en su labor administrativa?	X						X			
	15	¿La institución le da facilidad para que realice cursos o estudios para su perfeccionamiento profesional?	X						X			
Dimensión: Desempeño Individual												
Grado de Responsabilidad	16	¿Usted es puntual a la hora de ingreso de su trabajo?	X						X			
	17	¿Cumple con las labores encomendadas por las autoridades?	X						X			
Vínculo Institucional	18	¿Siente usted que forma parte de la Unidad Educativa afianzando su vínculo institucional?	X						X			
Comunicación Efectiva	19	¿Las disposiciones dadas por las autoridades son claras y entendibles por todos los miembros de la Unidad Educativa?	X						X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Clima organizacional y desempeño laboral"

OBJETIVO: Conocer si existe correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral.

DIRIGIDO AL: Personal administrativo de la Unidad Educativa Francisco Iñiguez del cantón Salitre

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alvarado Torres Wendy Yesenia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gerencia Educativa

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EXPERTO

		Variable: Desempeño Laboral													
		Dimensión: Motivación Laboral													
Grado de Estímulo	11	¿Las autoridades le hacen notar que su opinión es importante?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	12	¿Sus compañeros se interesan en el trabajo colaborativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	13	¿Recibe algún tipo de compensación por sus años de servicio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Nivel de Reconocimiento	14	¿Recibe algún reconocimiento por los logros alcanzados en su labor administrativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	15	¿La institución le da facilidad para que realice cursos o estudios para su perfeccionamiento profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Desarrollo Profesional	Dimensión: Desempeño Individual		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	16	¿Usted es puntual a la hora de ingreso de su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	17	¿Cumple con las labores encomendadas por las autoridades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	18	¿Siente usted que forma parte de la Unidad Educativa afianzando su vínculo institucional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Grado de Responsabilidad	19	¿Las disposiciones dadas por las autoridades son claras y entendibles por todos los miembros de la Unidad Educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Vínculo Institucional			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Comunicación Efectiva			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Clima organizacional y desempeño laboral"

OBJETIVO: Conocer si existe correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral.

DIRIGIDO AL: Personal administrativo de la Unidad Educativa Francisco Iñiguez del cantón Salitre

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Velasteguí Garcés Martha Viviana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Innovación Pedagógica y Liderazgo Educativo

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL CANTÓN SALITRE. 2020

Indicador	Variable: Clima Organizacional	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Nivel de Planificación Institucional	Dimensión: Estilo de Liderazgo	1					X		X		X		X		
		2					X		X		X		X		
		3					X		X		X		X		



César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación

Nombre: César Eduardo Ulloa Parravicini

Cédula de identidad o DNI: 43650898

Título: Doctor en Administración de la Educación

ANEXO 10: Declaratoria de autenticidad del autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Alexandra Del Rocío Aldaz Quinto; estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con CI N° 0912920683 presento el proyecto de Investigación titulado: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020".

Declarando bajo juramento que:

El informe del presente proyecto de investigación es de mi autoría.

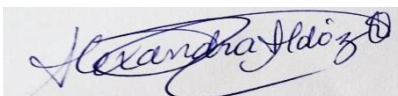
He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

El proyecto de tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagios (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevos 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, sometiéndose a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, miércoles 16 de julio de 2020.



Lcda. Alexandra Del Rocío Aldaz Quinto

CI N° 0912920683