



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de
Lurigancho.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Quintana Grandez, Jose Jherson (ORCID: 0000-0003-4790-1335)

ASESORES:

Dr. Salas Quintos, Oscar (ORCID: 0000-0002-7069-0700)

Dr. Arce Álvarez, Edwin (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA-PERÚ

2017

Dedicatoria

A Dios, por haberme dado la fuerza y salud para seguir adelante en la vida, a mi madre y familia, por su apoyo incondicional, sacrificio y buenos sentimientos, que me permiten recompensar todos los logros que he obtenido durante mi vida cotidiana.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mi madre y familia que me motivan a seguir adelante, por su apoyo incondicional para lograr mis objetivos. A los docentes de la Universidad César Vallejo y compañeros por la formación, conocimientos y experiencias que me han otorgado durante mi etapa universitaria.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	19
2.1. Tipo y diseño de investigación	19
2.2. Operacionalización de variables	20
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Procedimiento	26
2.6. Método de análisis de datos	27
2.7. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

Índice de tablas

	Pág
Tabla 1: Operacionalización de la variable X clima organizacional	21
Tabla 2: Operacionalización de la variable Y desempeño laboral	22
Tabla 3: Tabla de jueces expertos	24
Tabla 4: Tabla de validez del instrumento clima organizacional	24
Tabla 5: Tabla de validez del instrumento desempeño laboral	25
Tabla 6: Fiabilidad de la variable clima organizacional	26
Tabla 7: Fiabilidad de la variable desempeño laboral	26
Tabla 8: Tabla cruzada para las variables Clima organizacional y desempeño laboral	28
Tabla 9: Tabla cruzada para la dimensión Imagen corporativa y la variable desempeño laboral	29
Tabla 10: Tabla cruzada para la dimensión Estructura organizacional y la variable desempeño laboral	30
Tabla 11: Tabla cruzada para la dimensión Condiciones laborales y la variable desempeño laboral	31
Tabla 12: Tabla cruzada para la dimensión Liderazgo y la variable desempeño laboral	32
Tabla 13: Tabla cruzada para la dimensión Desarrollo humano y la variable desempeño laboral	33
Tabla 14: Tabla de especificaciones para las variables clima organizacional y desempeño laboral	53

RESUMEN

La investigación presentó como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017". Se sustentó bajo fundamentos teóricos para la variable clima organizacional a García (2007), así también la base teórica para la segunda variable desempeño laboral de Robbins y Judge (2013). La metodología de investigación utilizada fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional; la población, y muestra censal fueron de 45 trabajadores de la I.E.P Santa María y Jesús. La técnica e instrumento de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta mediante el cuestionario en escala de Likert. La validez del instrumento se realizó mediante juicio de 05 expertos y la confiabilidad por el Alfa de Cronbach, el cual tuvo como resultado 0.866 para la variable clima organizacional y 0.821 para la variable desempeño laboral, el cual fue obtenido mediante la prueba de correlación para datos no para métricos Rho Spearman de 0.945 previa evaluación y análisis de resultados dieron la evidencia suficiente para no rechazar la hipótesis de investigación, toda vez que el P valor es menor a 0.05 en el estudio resultó 0.000, por lo que se concluyó que evidentemente existe relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral.

Palabras clave: *Clima organizacional, desempeño laboral, colaboradores.*

ABSTRACT

The research presented as a general objective to determine the relationship between the organizational climate and work performance in the I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017". Robbins and Judge (2013) supported Garcia (2007) under theoretical foundations for the organizational climate variable, as well as the theoretical basis for the second work performance variable. The research methodology used was basic, with a quantitative focus of non-experimental design, correlational descriptive level; the population and census sample were 45 workers from the Santa María and Jesús P.I. The data collection technique and instrument used was the survey using the Likert scale questionnaire. The validity of the instrument was determined by the judgment of five experts and the reliability by Cronbach's Alpha, which resulted in 0.866 for the organizational climate variable and 0.821 for the work performance variable, which was obtained by means of the correlation test for non-metric Rho Spearman data of 0.945 previous evaluation and analysis of results gave enough evidence not to reject the hypothesis of investigation, since the P value is less than 0.05 in the study was 0.000, so it was concluded that there is clearly a relationship between the organizational climate variable and work performance.

Keywords: *Organizational climate, work performance, collaborators.*

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto a la realidad problemática el clima organizacional es un tema por el cual se ha debatido en varias oportunidades, pues a nivel global las empresas han adaptado ciertos criterios para mejorar el ambiente laboral, ya que los colaboradores exigen buenas condiciones laborales, mejoras en el desarrollo humano y oportunidades de capacitación que fomenten el crecimiento profesional, lo cual incrementa el desempeño, difundiendo el compromiso y fijación eficiente en el desarrollo de los objetivos de la empresa, así pues se puede inferir que un lugar que garantiza un buen clima; es un espacio agradable que genera un excepcional grado de bienestar entre los colaboradores. Es por ello que, en las grandes o pequeñas empresas, es considerable entender el impacto que puede tener la atmosfera organizacional en relación al desempeño.

Así pues, en el diario el Cronista en Argentina, Troilo (2017), mencionó que existe un 08 % de personas en cada empresa a las que denomina “prisioneras”, pues son aquellos empleados que no dicen cosas positivas en la empresa, ni se esfuerzan para dar lo mejor y que a su vez no tienen la intención de dejar la organización (p.1). Lo cual, genera un estado ineficiente en el ambiente laboral y experiencia negativa que perjudica la cultura de compromiso. En tal sentido, es importante que las organizaciones analicen las expectativas del colaborador creando estrategias en el reconocimiento, verificación de desempeño y oportunidades de mejora. Por otro lado, Núñez del Prado (2017), director de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), mencionó en el Diario Gestión que el 30% de las ganancias de una compañía depende directamente del clima laboral, y el restante es responsabilidad del jefe inmediato; por lo que en cifras monetarias cada cinco dólares generados por la empresa está en riesgo por el trabajo de los supervisores (p.1).

De tal modo, es considerable que los jefes inmediatos sean los encargados de verificar si existe compromiso en el equipo de trabajo, el intercambio de ideas y la participación activa en las funciones del equipo. Las compañías deben elaborar un plan de mejora relacionado a la responsabilidad social laboral, donde las recompensas y optimización del clima laboral influyan directamente en el desempeño. Por otro lado, Zumaeta (2018), Gerente de Aptitus en el diario el Comercio según la encuesta realizada por el portal de búsqueda de empleos, comentó que aproximadamente el 86% de población peruana dejaría su trabajo si presenta pésimo ambiente

laboral; según la población encuestada los temas más importantes para considerar un puesto de trabajo se dictaminan por 27% en remuneración, 23% el buen clima laboral, 22 % los beneficios de un trabajo formal, 19% en formar línea de carrera y un 9% incentivos con horarios flexibles (p.1). Las organizaciones apuntan a retribuir las exigencias del usuario externo, pero no trabajan en la retención del talento en la organización y que es fundamental conocer a las nuevas generaciones por que valoran distintos elementos. Por ello, las organizaciones en el Perú tienen que adaptarse a los cambios globales y requerimientos de las nuevas generaciones de acuerdo a las expectativas que presentan los colaboradores por ingresar a un nuevo espacio laboral que esperan encontrar en la organización.

Ahora bien, a nivel local la I.E.P Santa María y Jesús ha venido presentando obstáculos en el clima organizacional debido a la escasa relación entre áreas, deficiencias en las condiciones del puesto laboral, baja comunicación efectiva, escasa capacitación del personal y frecuentes inasistencias que generan una imagen institucional negativa, lo cual aquejan el cumplimiento de objetivos organizacionales retrasando los procesos operativos en las áreas de la institución. Si bien es cierto, la I.E.P Santa María y Jesús, está en constante resiliencia organizacional, se espera una mejora positiva en el entorno y el desempeño. Por tal motivo, esta investigación se inclina por conocer el vínculo existente entre la variable clima organizacional y desempeño laboral.

En lo que atañe a los antecedentes internacionales es imprescindible citarlos, ya que fortalecen el desarrollo de la investigación, pues según Palomino y Peña (2016), en su tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda”. Tesis de licenciatura, Universidad de Cartagena, Colombia. El propósito general fue detallar la relación entre las variables, en la teoría para la primera variable por definición propia indicaron que es el factor clave y subjetivo que afecta la conducta del empleado que se desarrolla en la compañía y deriva de las opiniones, creencias, valores y comportamientos de los empleados, toma de decisiones, nexos interpersonal, incentivo laboral y dirección; con respecto a la segunda variable optaron por García (2016), quien se refirió al nivel de ejecución de los empleados para alcanzar los objetivos en un tiempo pactado, esto se relaciona con la eficiencia del empleado, que se logra a través del trabajo sobresaliente y la satisfacción laboral. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional, con población de 97 encuestados, se aplicó la fórmula para lograr una muestra finita de 49 individuos. Se

concluyó la existencia de relación para las variables clima organizacional y desempeño laboral, con respecto al valor de Pearson de 0,687, con un nivel de $p= 0,000$ por debajo de 0.05, así también cabe mencionar que el clima tuvo repercusión positiva en el desempeño y los empleados indicaron como bueno el clima, en especial la motivación con un 53.9%, por otro lado, encontraron deficiencias en la toma de decisiones y trabajo en equipo. La investigación aportó repercusión entre las variables, ya que los colaboradores catalogaron como bueno el clima organizacional, en especial los términos de comunicación.

De igual manera, el autor Lasluisa (2016) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de la empresa CAPOLIVERY.CIA.LTDA”. Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El objetivo absoluto fue definir la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la organización; con respecto a la primera variable optó por el autor Tovar (2012), quién mencionó que el clima laboral hace referencia al entorno físico y humano para el trabajo diario; y para la segunda variable optó por Araujo y Guerra (2007), indicaron que es el nivel de ejecución de los empleados según sus funciones organizativas en un plazo estimado. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional de nivel exploratorio, con 20 individuos como muestra y población total. Se concluyó que la primera variable incidió en la segunda variable, de acuerdo con 3 grados de libertad y una significancia de 0.05, con un valor obtenido de la *t* de Student es -6.45 es mayor a lo previsto en la *Ttabla* ($\pm 2,353$), se refutó la hipótesis nula y se admitió la suposición alterna, así mismo se evidenció carente motivación, inapropiada estructura laboral y aparente valoración de desempeño. Este trabajo aportó, en analizar de manera general los problemas que confronta la empresa, si bien existió relación entre las variables, carecen de algunos factores como la motivación, relaciones interpersonales, liderazgo y condiciones físicas, por ende, es de gran apoyo para la comparación en el análisis de resultados.

En la misma línea, el autor Domínguez (2018), en su tesis titulada “El clima organizacional y el desempeño laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda”. Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Sostuvo como propósito general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, en la variable inicial el autor optó por los autores Fiallo, Alvarado y Soto (2015), quienes mencionaron que es el entorno laboral en el que desarrollan el liderazgo, motivación, reciprocidad y métodos de

comunicación reflejando la realización de metas; y para la segunda variable, consideró a Salas (2014) quién mencionó que es el comportamiento de los trabajadores en busca de objetivos, constituidas por estrategias que se utilizan en las metas organizacionales. El método de investigación fue descriptivo correlacional con una población y muestra de estudio a 23 colaboradores. Se infirió que la variable inicial incide en la posterior variable, por ello el valor calculado fue 4.26 mayor a la estadística del Chi cuadrado 3.8415, de tal manera se evidenció un clima negativo en la empresa, ya que los colaboradores carecen de comunicación y motivación, a su vez existe personal que no está capacitado para sus funciones en la empresa. Este trabajo aportó, en analizar de manera general los problemas que confronta la empresa, pues indicaron que los niveles de desempeño son deficientes, no existe personal capacitado y preparado para desempeñar sus funciones, así mismo la motivación y la comunicación efectiva también se ven afectadas dentro de la organización.

Como puede inferirse el autor Santamaría (2020), en su tesis titulada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A”. Tesis de maestría de la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. El objetivo universal fue conocer cuál es la incidencia de las variables en la empresa Datapro S.A. En base a la variable clima organizacional optó por los autores Caligiore, Díaz y Díaz (2003) quienes mencionaron que es un factor que puede desglosarse de acuerdo con la estructura organizacional, métodos de comunicación, estilo de liderazgo gerencial; y para la variable desempeño se inclinó por Levitan (1984) quién indicó que se relaciona con requerimientos y producción eficientes. La investigación fue descriptiva correlacional no experimental de corte transversal, considerando una población de 106 individuos, se concluyó que el clima organizacional incidió en el desempeño con un valor de significancia de 0,000, siendo este $<0,05$ se admitió la hipótesis alterna. Con respecto a la dimensión remuneración y el impacto a la variable posterior, con nivel de 0.605, se tomó en cuenta que el colaborador está interesado en una mejor oferta laboral, ya que no está siendo tratado de manera justa. De igual manera, en la dimensión reconocimiento con un 0,502, los colaboradores no tienen información de cómo la empresa maneja este proceso por lo cual genera incertidumbre, ya que no tienen estabilidad laboral. Esta investigación aportó en la incidencia de las variables de estudio, así como el impacto negativo en la remuneración y reconocimiento que genera inestabilidad y desmotivación entre los colaboradores.

Del mismo modo, es importante analizar los antecedentes nacionales que son referencia en la investigación, acorde con Pastor (2018), en su tesis de licenciatura titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa privada de combustibles e hidrocarburos de la Universidad San Ignacio de Loyola”. El propósito general fue determinar la relación que existe entre las variables de estudio, con respecto a las teorías, para la primera variable optó por Palma(2004) que definió la teoría del clima organizacional como la apreciación del empleado a su espacio laboral; para la segunda variable consideró a los autores Earley y Shalley (1991), quienes definieron la teoría de desempeño laboral como una prolongación de creación de objetivos, cabe mencionar que existen elementos claves que considera como la responsabilidad laboral, trabajo en grupos, autonomía y formación capacitada. La investigación fue prospectivo, correlacional no experimental, la población se conformó por 280 trabajadores administrativos y se realizó la fórmula para la población finita con el resultado de 162 unidades de estudio. El investigador infirió que existió relación directa para el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, según el valor Rho de Spearman 0,941 con un sigma bilateral de 0,004, así también para la variable inicial un 74.70% consideraron que es regular en 30.90.% , poco en 24.70%, nunca en 19.10% considerándolo como un clima medianamente favorable, con respecto al desempeño con el 65.50% (106) de los encuestados se encuentra un nunca de 34.60%, a veces con 30.90% por lo que, los encuestados concluyen un escaso desempeño en la organización. La investigación aportó en las bases teóricas y marco teórico determinadas en las variables de estudio, así como los resultados obtenidos mediante recolección de datos.

Por su parte, Collas (2019), en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo 2018”. Tesis de maestría de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática. El objetivo universal fue delimitar la relación de las variables; para la teoría de la primera variable el autor citó a Hall (1996), quién se refirió al conjunto de atributos del entorno laboral que los empleados consideran directa o indirectamente como una fuerza que afecta el comportamiento; para la segunda variable citó a Stoner (1994) que lo definió como la ejecución de funciones que los colaboradores realizan de manera eficiente. La metodología de investigación fue básica, descriptiva correlacional no experimental, se conformó la población con 250 trabajadores con un muestreo estadístico

estratificado se obtuvo como muestra 156 trabajadores. Se concluyó la presencia de correlación significativa entre las variables en las Fiscalías Penales de acuerdo al Rho de Spearman 0.682”, con un valor de $p=0.000 < 0.005$. En la dimensión ambiente físico y el desempeño se encuentra asociada mayormente a un nivel medio 48.3% y alto en 27.8% y en menor nivel en 4.6%, lo que afirma que existió relación altamente significativa con un Rho de Spearman de 0.699 con un valor de $0.000 < 0.005$ lo cual confirma la relación entre ellos. El aporte de la investigación se reflejó en el vínculo positivo moderado en las variables de estudio, también aportó en las teorías de soporte y los resultados del análisis de datos recolectados en las dimensiones.

Por otro lado, Callao (2020), en su tesis titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Central de Notificaciones de la Corte Superior de Lambayeque, 2019”. Tesis de licenciatura de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel. El objetivo universal fue determinar el nexo entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de la Corte Superior de Lambayeque. La teoría para la variable clima organizacional fue en referencia a Chiavenato (2011) que se refirió a la influencia del entorno organizacional que sus miembros perciben y que influyen en sus comportamientos; también para la segunda variable optó por Chiavenato (2009) quién se refirió al instrumento para medir la percepción que tienen sobre los colaboradores y que proporciona información sobre su capacidad personal con la finalidad de incrementar la cooperación en la compañía. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional no experimenta, de corte transversal, con 48 colaboradores para la población y muestra total. El autor concluyó con la existencia de vinculo moderado entre las variables de estudio, debido al valor de Pearson $r=,657$, por tal motivo, se observó un resultado desfavorable en 52.08% para la dimensión estructura organizacional, muy desfavorable en 33.34% y favorable en 14.58%. la misma figura para la dimensión relación al personal con un 10.41% favorable, 41.67 % desfavorable y 47.92% muy desfavorable, se pudo evidenciar que en la Corte Suprema de Lambayeque los colaboradores no están de acuerdo con el espacio físico para la realización del trabajo o con el equipamiento que se le brinda para realizar las funciones diarias, tema el cual la Corte Suprema va a tener que intervenir para mejorar estas cifras que afectan directamente al desempeño. El aporte de esta investigación se reflejó en el vínculo positivo moderado, no obstante, se evidenció un desempeño laboral inadecuado debido a la falta de eficiencia y eficacia de los empleados.

En relación a lo mencionado, Romero y Segura (2019) en su tesis titulada “Relación del clima organizacional en el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca”. Tesis de licenciatura de la Universidad Privada del Norte. El objetivo general fue determinar la concordancia del clima organizacional en el desempeño laboral, donde consideraron como referencia para la primera variable a Ekvall (1983) como la combinación de actitud y comportamiento entre la persona y el entorno. Así mismo para la segunda variable optó por Chiavenato (2009) quién se refirió al grado en el que los empleados cumplen con los requisitos de su puesto laboral y que dependen de la evaluación del desempeño. La investigación fue descriptiva correlacional no experimental, de corte transversal, considerando a 262 trabajadores en población, optando por la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia de 40 colaboradores. Se concluyó de acuerdo a la correlación de Spearman ($r_s=0.618$), con un (Sig. Aprox= 0.00) y nivel de significancia menor que ($\alpha=0.05$), la relación moderada existente entre la primera y segunda variable; por otro lado, tenemos la dimensión estructura con un $r_s=0.537$, con un Sig. Aprox=0.00<0.05, por lo tanto, existió correlación moderada con el desempeño laboral. El aporte de este trabajo de investigación se reflejó en las teorías de soporte y marco teórico especificados en cada variable, también se considerarán los resultados del análisis de datos recolectados.

Según Guerra (2020), en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamérica, 2019”. Tesis de bachillerato de la Universidad Continental, Huancayo. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre las variables. En efecto, la teoría para la primera variable fue en base a Domínguez, Ramírez y García (2013), que indicaron se asocia a la impresión personal, comportamientos y actitudes que definen las características actuales de la organización; por la segunda variable Palmar y Valero (2014), mencionaron que el desempeño laboral es el desarrollo de todo aquel que cumpla con la jornada laboral y se ajuste a la formalidad de la empresa de manera eficaz, eficiente y efectiva. La investigación fue descriptiva correlacional, no experimental y de corte transversal, se refirió 155 colaboradores para la población, optando por 111 colaboradores para la muestra. Se concluyó que existió una conexión positiva de 0.664, así como el valor de $p = 0.042$, por ende, se aceptó la hipótesis alterna confirmando la relación entre las variables. La investigación aportó en los resultados del análisis de datos recolectados, con una relación

existente entre todas las dimensiones de la variable inicial y la variable posterior, por tal motivo el aporte es considerable ya que es similar a la investigación presente.

Así también, Limo (2018), en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en el Proyecto Especial Olmos Tinajones-Lambayeque”. Tesis de licenciatura de la Universidad de Huánuco. El propósito general fue determinar la influencia de clima organizacional en el desempeño laboral del proyecto especial Olmos, así pues, para la primera variable el autor optó por Chiavenato (2009) que comentó es el conjunto de características ambientales percibidas por colaboradores y que influye en su comportamiento; y para la segunda variable Pernía y Carrera (2014) indicaron que es una serie de acciones y comportamientos observados de los trabajadores que se miden por función laboral, logros y desempeño. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, considerando 320 empleados para la población y muestra de 175 colaboradores, se concluyó que existió evidencia estadística que afirma que la variable clima organizacional influyó de manera relevante en el desempeño, de acuerdo a la Rho de Spearman de 0.692 con sig. bilateral = 0.000. El aporte de esta investigación se reflejó en la correlación positiva moderada entre las variables, el análisis de las dimensiones y los resultados del análisis de datos recolectados.

Asimismo, Calachua (2018), en su tesis “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Laberinto, 2018”. Tesis de licenciatura de la Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios, Puerto Maldonado. El objetivo principal fue determinar la influencia de la primera variable en la segunda variable de la Municipalidad Distrital de Laberinto, pues, como base teórica para la primera variable optó por Chiavenato (1992), quién indicó que compone el ambiente de una compañía involucrada con la tecnología, políticas, objetivos operativos y regulaciones internas; para la segunda variable se consideró también a Chiavenato (2000) mencionó que son las actividades y conductas de los empleados que influyen en el alcance de objetivos. La investigación fue de tipo explicativo correlacional, no experimental de corte transversal, se estimó una población de 42 encuestados los mismos que se aplicaron como muestra. El investigador concluyó que existió relación positiva considerable entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, según el valor de Rho de Pearson de 0,858, con un valor de $p=0,000 < 0,05$. El aporte fue en analizar la base teórica de Chiavenato para las dos variables, así como los problemas que confronta la empresa, si bien

existió relación entre las variables, existen dimensiones por mejorar como la motivación, relación interpersonal y autonomía.

En relación al marco teórico y bases teóricas relacionadas con el estudio de investigación tenemos a la variable X: Clima organizacional, pues como autor principal se optó por García (2007) quién definió que es la consecuencia del intercambio de razones internas, estímulo y perspectiva que aviva dicho nexos (p.159). Considerando lo mencionado por el autor principal podemos definir a la variable como la apreciación de los colaboradores en la organización, asimismo dentro de este influyen los valores y actitudes que las personas adaptan de acuerdo al ambiente laboral. De acuerdo a la experiencia del autor principal trabajando en muchas empresas, identificó las siguientes dimensiones para la variable clima organizacional: (a) Imagen corporativa, (b) estructura organizacional, (c) condiciones laborales, (d) liderazgo y (e) desarrollo humano.

Seguidamente haciendo referencia a las dimensiones estimadas por el autor principal, se consideró a la primera dimensión: *Imagen corporativa*, como la percepción que tiene el individuo con respecto a la organización, en cuanto a principios y valores que determinen un lazo de identificación inmediata (p.169). Los sub-factores propuestos son: visión, misión, principios y valores y conocimientos de objetivos.

Con respecto a la segunda dimensión: *estructura organizacional*, hace referencia a la división de responsabilidades reflejadas en áreas o departamentos, establecidas por un orden jerárquico de autoridad (p.169). Los indicadores propuestos por el autor principal son: normas y reglas, autoridad, responsabilidad y relaciones entre áreas en la organización. Al mismo tiempo, los autores Vieira, Vale y May (2018) comentaron que la estructura organizacional es importante contar con un modelo de negocio afiliado al medio ambiente, que genere valor y se adapte al campo competitivo, ya que impacta positivamente en el desarrollo de capacidades y crea ventaja ante las organizaciones (p.6).

Conforme a la tercera dimensión: *condiciones laborales*, es el factor que implica la comodidad y seguridad que brinda la organización al individuo en su ambiente laboral con respecto a la utilización de herramientas que beneficien su desempeño (p.170). Los sub-factores propuestos son: condiciones del puesto de trabajo, herramientas y jornada laboral, autonomía.

Adicionalmente, los autores Beuren, Santos y Bernd (2020) refirieron que el uso de las SCM (Supply Chain Management) declaran información conveniente que esclarecen las diversas responsabilidades y fomentan el uso rápido de las herramientas sistemáticas, lo cual estimulan el control y autodeterminación, pues son capaces de generar satisfacción, comodidad y actitudes positivas que alivian los procesos operativos (p.214).

En lo que atañe la cuarta dimensión: *liderazgo*, es la habilidad de manejar correctamente un equipo de trabajo, motivándolos a la realización de logros de manera eficiente (p.170). El autor principal, hace el alcance de los siguientes sub-factores: relaciones de trabajo, coherencia, orientación y comunicación. Cabe añadir que De Jager (2018) indicó que el liderazgo es valioso porque permite influenciar y motivar a los empleados con visión a sus compromisos, cabe mencionar que el comportamiento de los líderes repercute directamente sobre el comportamiento de los colaboradores (p.432). De igual manera, los autores Coetzee y Henning (2019) señalaron que el liderazgo va de la mano con el seguimiento, ya que uno no puede existir sin el otro, por ende, sin un líder, no hay seguidores y viceversa (p.2). Esto implica que ejercer el liderazgo en un equipo de trabajo es cosechar responsabilidades en base al seguimiento y orden de acuerdo a las funciones.

Por otro lado, Martínez, Salanova y Cruz (2020), mencionaron que los roles de los altos funcionarios han cambiado de la gestión personal a la gestión de equipos, los cuales se definen en dos o más personas que comparten tareas y objetivos, trabajan en conjunto para la realización responsable de funciones organizacionales (p.88).

Con respecto a los sub factores mencionados por el autor principal, la comunicación es la percepción que tiene cada individuo tanto para transmitir y recibir la información correctamente de un emisor o hacia un receptor; en consecuencia, Charry (2018) adicionó que es un aspecto que facilita la participación de los empleados a partir de sus canales de información, ya que promueve la libertad de expresión, comprensión de metas, cultura organizacional y futuros cambios internos (p.28).

Mientras tanto, para la quinta dimensión: *desarrollo humano*, es el proceso de bienestar personal y profesional según el entorno de oportunidades (p.171). Donde encontramos los siguientes indicadores: oportunidades de capacitación, oportunidades lúdicas, oportunidades

promoción y oportunidades de servicio. Cabe mencionar que, en relación a las oportunidades de capacitación, Silva, Borges, Sarsur, Nunes y Amorim (2019), indicaron que en las empresas se utiliza como herramienta, la rotación de puestos; ya que ejerce un cambio en las tareas cotidianas con la finalidad de generar nuevas experiencias y apartarse a los cambios, caber recalcar que es importante asumir retos, evidenciar disponibilidad a recibir nuevas responsabilidades y conocer nuevos espacios y lugares de trabajo (p.37).

El autor principal respecto al clima organizacional optó por mencionar teorías que apoyan a la variable, como son: a) los valores, que son reflejados por la sociedad y la cultura en la que son aplicadas determina el entendimiento del comportamiento del individuo dentro de la organización; b) las actitudes, que son determinadas por la percepción del ambiente laboral, en cuanto ayuden a comprender las necesidades que la organización evalúe para aceptar o rechazar un comportamiento inusual; c) la motivación, se encuentra en la disposición que tiene el individuo para desarrollar alguna actividad o meta con pronósticos de emplear un gran esfuerzo para obtener resultados satisfactorios. Adicionalmente los autores Vera y Suárez (2018) señalaron que la motivación es un conjunto de conductas de las personas y orientan a trabajar de forma eficaz en el entorno laboral (p.182); d) los papeles o roles, en las personas de una organización son las actitudes o expectativas que debe tomar un individuo para cada situación dentro de la empresa; e) el locus de control, está determinado por la ejecución de las acciones que afronta un individuo en la organización; f) un grupo, se define como una o más personas que aportan en la ejecución de una determinada situación en la organización, de tal manera facilitan algunas actividades como la toma de decisiones y resolución de problemas ya que son evaluadas de manera objetiva y concreta. g) la percepción, es la interpretación de alguna acción o actividad que tiene un significado en el ambiente o espacio que se encuentre.

En la misma línea, el autor Bordas (2016) menciona que el clima organizacional es el entorno laboral que se caracteriza por un cúmulo de formas reales e irreales en una organización que influyen en la motivación y comportamiento de los individuos que pertenecen a la organización, estos pueden ser moderados por los líderes directos de la organización (p.34). El empleado debe sentirse satisfecho en el ambiente donde realiza sus actividades, ya que las percepciones del colaborador están vinculadas a las conductas y la cultura que presenta la organización. El autor considera las siguientes dimensiones para el clima organizacional:

autonomía, cooperación y apoyo, reconocimiento, organización y estructura, innovación, transparencia y equidad, motivación y liderazgo.

Por otro lado, el autor Amador (2016) comentó que el clima organizacional predomina en la organización y en el comportamiento de la persona, pues se vincula con el desarrollo cotidiano dentro del espacio laboral, pregonando la comunicación y confianza entre compañeros de trabajo, ya que las relaciones son sinceras, de cierto modo, cada organización tiene sus características y ejerce un clima particular (p.356). El clima organizacional fomenta la obtención de los objetivos laborales para que la persona obtenga los suyos. Así mismo las relaciones humanas en la organización prevalecen ya que mejora la comunicación y en general impulsa la fuerza de trabajo, por lo cual los colaboradores se relacionan positivamente con sus funciones y se identifica con el puesto laboral. De igual forma, el autor identifica la existencia de un clima organizacional bueno o aceptable y malo o deficiente por lo cual se definen de la siguiente manera: (a)*bueno o aceptable*, de acuerdo a las condiciones son accesibles y permite una opinión positiva ya que las funciones se desarrollan plenamente y para el clima (b)*malo o deficiente*, identifica que los colaboradores se complican por situaciones relacionadas negativas que se presentan como alto grado de ausentismo, realización de tareas tardías y comunicación deficiente y falta de trabajo en equipo (p.357). De ello se desprende, las dimensiones que el autor detalló como son: comunicación, relaciones interpersonales, responsabilidad, relación de trabajo y motivación.

Así mismo, León, Noriega y Murillo (2018), expresaron que una buena atmosfera organizacional crea oportunidades para mejorar el desempeño e influir en comportamiento de los empleados (p.19). Los individuos en la organización buscan adaptarse al ambiente laboral, siempre y cuando este no se frustre por parte de algún miembro de autoridad o situación inesperada que impida mantener el equilibrio emocional dentro del espacio de trabajo.

Igualmente, Pereira y Solís (2019) refieren que las organizaciones procrean un clima organizacional particular y único, determinado por sus hábitos, reglas y valores que se reforman según la ubicación regional de la empresa, pues se considera el respeto y modelo de gestión comunicativa y políticas directivas que ejercen en las actividades institucionales (p.98). Además, Olsson, Paredes, Johansson, Roese y Ritzén (2019) consideraron que el clima

organizacional se define como las percepciones asociadas que poseen los colaboradores en su espacio laboral, con respecto a sus habilidades, métodos, actitudes y conductas periódicas de la organización (p.246). Así también, Njoku y Modebelu (2019) indicaron que el clima se enfoca en la actitud y valores que los colaboradores perciben en su entorno (p.2).

En tanto, Iglesias, Torres y Mora (2019), señalaron sobre la hipótesis de Likert, que aborda desde la perspectiva de subordinados y gerentes, quienes afirman que el comportamiento de los empleados de menor rango es causado por acciones administrativas y condiciones organizacionales que percibían tales como la información, habilidades, opiniones y valores. (p.563). Cabe recalcar que los autores Espinoza y Jiménez (2019), mencionaron que el clima organizacional hace referencia al enfoque e instrumento administrativo que recae en la determinación de altos mandos, puesto que las percepciones apreciadas se asocian a valores, ideologías, normas e institucionalidad de la organización, por ende, este grupo de variables deriva en acciones de comportamiento diferenciadas por los colaboradores de la organización (p.265).

Con respecto a la variable Y: Desempeño laboral; los autores principales Robbins y Judge (2013), señalaron que se determina por la composición de eficacia y eficiencia en la ejecución de funciones (p.555). Las empresas deben enfocarse en la eficacia y eficiencia con respecto a las obligaciones y tareas asignadas en cada área de trabajo, asimismo mantener personalidad positiva, predispuestos a colaborar con las situaciones imprevistas dentro de la organización, practicar el compañerismo y evitar conductas inapropiadas que dañen la imagen de la organización. Caber resaltar que los autores principales mencionaron que para guiar el desempeño del trabajador se debe evaluar ciertos criterios que relacionan al área de recursos humanos, dentro de estos tenemos los ascensos o rotación de personal, habilidades y competencias nuevas, capacitaciones y desarrollo organizacional, reconocimientos, recompensas y aumentos por méritos propios que acreditan el buen desempeño del colaborador. Con respecto a las características del desempeño laboral, los autores brindaron las siguientes dimensiones: (a) Desarrollo organizacional, (b) capacitación y (c) reconocimiento.

En cuanto a la primera dimensión: *desarrollo organizacional*, los autores principales comentan que es el conjunto de procedimientos que busca aumentar y mejorar en los

trabajadores el nivel de eficacia organizacional creando bienestar laboral (p.587). Los autores consideran los siguientes indicadores: respeto por las personas, confianza y apoyo, igualdad de poder, confrontación y participación. Cabe añadir que los autores Armijos, Bermúdez y Mora (2019), indicaron que el desarrollo organizacional se basa en la evaluación del comportamiento y la investigación de la organización empresarial, que intenta mejorar la eficiencia de la empresa (p.166).

En relación a la segunda dimensión: *capacitación*, comentaron que se caracteriza por brindar apoyo y orientación en distintas habilidades o aptitudes que el individuo carece en la organización con la finalidad de adaptarse a la cultura organizacional (p.551). Los autores detallaron los siguientes indicadores: habilidades básicas, habilidades técnicas, habilidades para resolver problemas y habilidades interpersonales. Con respecto a la capacitación los autores Álvarez y Carrasco (2016) indicaron que existen empresas que no se preocupan por invertir en capacitación, ya que suelen estimar que pueden perder la inversión, ya que existe la posibilidad de que los colaboradores se retiren de la organización una vez ya recibida la capacitación y no puedan recuperar lo invertido, esto es llamado como el “problema de la caza furtiva” (p.6). En la misma idea, Rossouw y Rothmann (2020) mencionaron que la capacitación es formal e incurre en el espacio laboral, debido a que puede ayudar a los empleados a dominar habilidades que sirve como experiencia actual y futuras, con la finalidad de desarrollar eficiencia en las funciones (p.9).

Continuando con la tercera dimensión los autores principales indicaron que el *reconocimiento*, es aquella modalidad de agradecimiento espontaneo e individual que anima las capacidades conductuales del colaborador, de acuerdo al cumplimiento de objetivos. De tal manera que, el reconocimiento se rige respecto al desempeño y esfuerzo demostrado por el colaborador; asimismo el autor mencionó factores: satisfacción laboral, compromiso, asignaciones laborales, recompensas, salario y retroalimentación (p.259).

En esta misma línea, para el factor satisfacción laboral, el autor Prada (2019), señaló que es un conjunto de actitudes que las personas forman hacia su situación laboral y el nivel de comodidad que experimentan en el trabajo (p.44). Adicionalmente el autor Ñaña (2017) se dirige

a la satisfacción laboral como el sentimiento firme hacia el lugar de trabajo, por lo cual un colaborador tiene conceptos auténticos en su posición laboral (p.39).

En cuanto al factor compromiso, se aprecia la mejora del desempeño laboral, pues Dávila y Troncoso (2018), comentaron que la cooperación firme puede garantizar la perdurabilidad y la lealtad, reducir ausencias y la insatisfacción o emociones negativas, evitar costos de selección de personal o capacitación (p.147). Además, los autores Oliveira y Honório (2020), agregaron que existe una visión de actitud y comportamiento que se relaciona a los valores y conductas asociados a la organización, así también se entiende al compromiso como un estado de necesidad, deseo u obligación para permanecer en la organización (p.5).

Por parte del factor retroalimentación, Zondo (2020), indicó que es una oportunidad de evaluación a los empleados con vista de mejora en el rendimiento, eficiencia y trabajo integro. El proceso de retroalimentación se enfoca en los objetivos laborales y motiva a los empleados a desempeñarse mejor (p.3).

Con respecto a la segunda variable, los autores Hellriege, Jackson & Slocum (2017) comentaron que el enfoque de aprendizaje para el colaborador es maximizar conocimiento y capacidad personal, en cuanto, al enfoque del desempeño laboral consta de maximizar la motivación y administrar ese conocimiento, por lo que, la idea final es que sean empleadas para cumplir con funciones previstas (p.464). Los autores consideraron las siguientes dimensiones: Comunicación, motivación y retroalimentación.

Por otro lado, los autores Snell y Bohlander (2018), presentaron a la administración de desempeño como el desarrollo del ambiente laboral en el cual las personas pueden desenvolverse en su totalidad (p.300). Así mismo, el desempeño está direccionado a factores importantes como son la motivación, capacidad y ambiente, lo cual el autor los considera como las principales dimensiones. De tal manera, se deben emplear en la organización, ya que un colaborador con habilidades apreciables, pero que carece de motivación no generará resultados esperados, de igual manera los problemas en el ambiente externo e interno del colaborador, afectarán proporcionalmente el desempeño laboral.

Además, encontramos diversas definiciones para el desempeño laboral donde, los autores Zuta, Castro y Zela (2018) indicaron que es el grado de metas realizadas o ejecutadas por el trabajador, que corresponde a un periodo dictaminado donde implica facultades y experiencia dentro del ambiente laboral (p.160). Así mismo, los autores Zonatto, Nascimento, Lunardi y Degenhart (2020), indicaron que la actitud gerencial es una variable que puede interferir y afectar el desempeño, por lo que se puede entender que el desempeño de los gerentes en sus actividades laborales se ve directamente afectado por sus actitudes gerenciales (p.536).

En efecto se ha planteado el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017?, al mismo tiempo los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la imagen corporativa y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017?, ¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017?, ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017?, ¿Qué relación existe entre el liderazgo y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017?, y ¿Qué relación existe entre el desarrollo humano y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017?.

Con respecto a la justificación teórica, reforzó el origen teórico con el fin de considerar el respaldo de Garcia con la variable X, Clima organizacional y Robbins y Judge por la variable Y, Desempeño laboral, los cuales aceptaron los conceptos de la investigación para respaldar el interés de resolver los inconvenientes en la investigación.

Por parte de la justificación metodológica, se aplicó la encuesta como procedimiento de acopio de datos, utilizando la escala de Likert y el cuestionario, como método de medición de los trabajadores de la I.E.P Santa María y Jesús, por lo tanto, se analizó la veracidad de las inferencias para optar con los objetivos propuestos; esto se hizo para buscar una solución alterna al delimitar el vínculo entre las variables.

En lo que atañe la justificación social, esta investigación proporcionó información confiable y beneficiosa, que es fundamental para la importancia del clima en organizaciones públicas y/o privadas que carecen de información y están comprometidas con mejorar el

desempeño de los empleados. Por lo tanto, esta investigación estuvo al alcance y será de gran utilidad para organizaciones y profesionales, que quieran comprender el impacto entre las variables de estudio.

De tal manera para la justificación práctica, los resultados positivos de la presente investigación permitieron a los directivos de la I.E.P Santa María y Jesús, lidiar con las deficiencias y problemas, adoptando soluciones y sugerencias de estrategias de mejora que beneficien tanto al colaborador como la organización, por eso; de acuerdo a la realidad establecida por la organización se buscará incrementar la cooperación y fortalecer el compromiso.

En tal sentido, se ha planteado la hipótesis general: existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017, así como hipótesis específicas: (a) existe relación entre la imagen corporativa y desempeño laboral en I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017, (b) existe relación entre la estructura organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017, (c) existe relación entre las condiciones laborales y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017, (d) existe relación entre el liderazgo y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017 y finalmente , (e) existe relación entre el desarrollo humano y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017.

De modo que, se ha propuesto el objetivo general: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017, también como objetivos específicos: determinar la relación que existe entre la imagen corporativa y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017, determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017, determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017, determinar la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017 y por último,

determinar la relación que existe entre el desarrollo humano y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017.

II. METODOLOGÍA

En consideración a Lamanuskas (2020), indicó que el método es aceptado como un conjunto de reglas adecuadas, que implican requisitos y medidas. Mientras la metodología engloba a la organización como actividad de investigación y esta debe estar fundamentada metodológicamente, pues el problema debe ser identificado, con el afán de discutir el concepto de investigación, la hipótesis, métodos, diseño, entre otros. Así también la metodología de investigación debe ser descrita de manera clara y concisa, evitando tergiversación (p.137).

En cuanto a la presente investigación se consideró el método hipotético-deductivo, pues según Sánchez (2019) se basa en dos premisas, la hipótesis universal y la empírica, lo cual tiene como propósito comprender el fenómeno y explicar la razón o causa del mismo. En resumen, se determina la premisa general para llegar a la conclusión particular, que es la hipótesis a falsificar para verificar la exactitud de la hipótesis (p.108).

En efecto, el tipo de estudio es básico ya que se busca ampliar el conocimiento de las variables, para obtener información necesaria que se enfoque en la resolución de problemas.

Continuando con el análisis de la metodología, el enfoque es cuantitativo donde Hernández, Fernández y Baptista (2016), comentaron que se deduce propósitos e interrogantes, a su vez se edifica un marco teórico para luego establecer hipótesis que determinan variables, que por último se utilizan métodos estadísticos que establecen las conclusiones respecto a las hipótesis (p.4). Así también, el autor Corona (2016), mencionó que el método cuantitativo es meticuloso para medir las variables expuestas sobre objetivos definidos, estos pueden ser manejables de acuerdo a la esencia del estudio (p.82).

Así pues, se empleó el enfoque cuantitativo donde mediante la indagación recopilada y la utilización de la estadística, se pudo establecer las hipótesis que permitieron deducir conclusiones respecto al estudio de investigación lo cual se refleja en un método hipotético deductivo.

En relación al diseño en la investigación se expuso la idea con la que se obtendrá la información necesaria para ejecutar una investigación fidedigna que genere respuestas concretas a las hipótesis propuestas. Es decir, se encontró al diseño como no experimental ya que

estudiamos los fenómenos tal y cual se presentan sin manipular o alterar las variables de estudio, asimismo se manifestó de corte transversal; pues la recaudación de datos se realiza en determinado tiempo que especifica la correspondencia entre las variables. Hernández *et al.* (2016) mencionaron que la finalidad es reseñar variables y comparar su correspondencia en una situación cedida (p.151).

De acuerdo al nivel de investigación Gallardo (2017), comentó que el nivel de investigación descriptiva busca establecer las características de grupos, objetos y elementos que se sujete a análisis, pues el objetivo principal es obtener una imagen clara de la situación o problema y la profundidad de su resultado (p.53).

Con respecto al nivel correlacional, la finalidad es comprender la relación entre dos o más conceptos en una muestra específica y determinar el grado de asociación entre ellos.

Por tal motivo, se evidenció el nivel descriptivo correlacional, el cual busca precisar las propiedades o características, de cualquier fenómeno con la intención de conocer la ilación de variables en un mismo entorno.

Con respecto a la operacionalización encontramos la definición de variable, según Gallardo (2017) indicó que es una propiedad que está en constante alteración y que participa en estudios para la dirección de una exploración (p.50). Por parte de la operacionalización según Cohen y Gómez (2019) señalaron que es un requerimiento metodológico que registra datos con objetividad sobre la base edificada de indicadores” (p.139). Particularmente la presente investigación dispone de las siguientes variables: Variable X clima organizacional y variable Y desempeño laboral.

Tabla 1: Operacionalización de la variable X clima organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS
X: CLIMA ORGANIZACIONAL	García (2007) definió que es la consecuencia del intercambio de razones internas, estímulo y perspectiva que aviva dicho nexo (p.159).	La variable Clima organizacional se operativiza en 05 dimensiones: Imagen corporativa, estructura organizacional, condiciones laborales, liderazgo y desarrollo humano, con sus propios indicadores para poder completar los ítems que se ajustan al cuestionario con tipo de escala de Likert.	Imagen corporativa	Visión	1	Presenta la escala de Likert, con las próximas opciones: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
				Misión	2	
			Estructura organizacional	Principios y valores	3,4	
				Conocimientos de objetivos	5,6	
			Estructura organizacional	Normas y reglas	7,8	
				Autoridad	9	
				Responsabilidad	10	
			Condiciones laborales	Relaciones entre áreas	11,12	
				Condiciones del puesto de trabajo	13,14	
				Herramientas y jornada laboral	15,16	
				Autonomía	17,18	
			Liderazgo	Relaciones de trabajo	19	
				Coherencia	20	
				Orientación	21,22	
			Desarrollo humano	Comunicación	23,24	
Oportunidades de capacitación	25,26					
Oportunidades lúdicas	27					
Oportunidades de promoción	28					
	Oportunidades de servicio	29,30				

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Operacionalización de la variable Y desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS
Y DESEMPEÑO LABORAL	Robbins y Judge (2013), señalaron que se determina por la composición de eficacia y eficiencia en la ejecución de funciones (p.555).	La variable Desempeño laboral se operativiza en 03 dimensiones: Desarrollo organizacional, capacitación y reconocimiento, así como sus indicadores y propios ítems que se ajustan al cuestionario con tipo de escala de Likert.	Desarrollo organizacional	Respeto por las personas	1	Presenta la escala de Likert, con las próximas opciones: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
				Confianza y apoyo	2,3	
				Igualdad de poder	4,5	
				Confrontación	6,7	
			Capacitación	Participación	8,9	
				Habilidades básicas	10,11,12	
				Habilidades técnicas	13,14,15	
			Reconocimiento	Habilidades para resolver problemas	16,17,18	
				Habilidades interpersonales	19,20,21	
				Satisfacción laboral	22,23	
Compromiso	24					
Asignaciones laborales	25					
	Recompensas	26				
	Salario	27,28				
	Retroalimentación	29,30				

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la población el autor Gallardo (2017) indicó que es un conglomerado limitado o ilimitado de componentes comunes que deducen la investigación con características para el problema y objetivo a estudiar (p.63). De tal manera, hace referencia al universo o totalidad de personas u objetos, que poseen características comunes. Así pues, la presente investigación se conformó por 45 colaboradores en la I.E.P Santa María y Jesús.

Considerando a la muestra Gallardo (2017) se dirigió como la fracción que representa las variables o casos de población (p.64). Por tal motivo, se encuestó el cien por ciento de la población, pues, cabe indicar que no se utilizó formula alguna para decidir la muestra, este procedimiento es conocido como muestra censal. Con respecto al muestreo, no hubo clasificación previa en la investigación, ya que se aplicó el cuestionario a toda la población definida.

En relación al criterio de selección, se determinó el criterio de inclusión al total de colaboradores en la I.E.P Santa María y Jesús, las mismas que refieren a 45 colaboradores, por otro lado, no se consideraron criterios de exclusión en la presente investigación.

En cuanto a la técnica de recolección de datos, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recopilación de información para las variables de estudio. De acuerdo con Hernández, *et al.* (2016) mencionaron que la recopilación de información consiste en elaborar procedimientos que acoplen los datos con un objetivo en común. (p.198). Del mismo modo, esta herramienta rastrea datos observables que presentan a las variables.

Asimismo, el método para medir es la escala de Likert, Hernández *et al.* (2016) lo señalaron como el grupo de ítems propuesto por confirmaciones y razones que involucra la participación de los encuestados (p. 245). Es decir, los participantes deben elegir una de las categorías en la escala presentada a fin de medir el resultado. Estas escalas o categorías son las siguientes: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces (4) Casi Siempre y (5) Siempre.

Acerca de la validez, Hernández *et al.* (2016) indicaron que es el nivel con el que recalibra la variable a investigar (p.201). Por otro lado, con respecto a la confiabilidad Hernández *et al.* (2016) se refieren al valor del elemento en el que empleado periódicamente

surge un resultado igual (p.200) En efecto, por cada medición realizada se requiere obtener resultados coherentes con tendencia elevada de confiabilidad.

A continuación, se presentó en la tabla 3, la validación por discernimiento de expertos, entre teóricos y metodológicos que verificarán los instrumentos de medición y los ítems aplicados; así pues, la misma que será validada con un porcentaje igual o superior al 70% para cada instrumento de medición.

Tabla 3: *Tabla de jueces expertos*

Validadores Expertos	
Nº Jueces	Apellidos y Nombres
1	Paca Pantigoso Romeo
2	Graus Cortes Lupe
3	Flores Bolívar Luis
4	Cifuentes La Rosa César
5	Paz Liendo Lorena

Fuente: Elaboración propia

Por tal motivo, se presentó en la tabla 4, la validación del instrumento de medición del clima organizacional amparado por los validadores expertos con una evaluación de diez criterios se adquirió la validez del 76.6% confirmando la utilidad del instrumento de medición. A continuación, se presenta la fórmula del coeficiente de validación:

$$\% V = \frac{\Sigma \% VT}{C * k} \qquad CV = \frac{3830}{10 * 5} = 76.60\%$$

Tabla 4: *Tabla de validez del instrumento clima organizacional*

Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Total
Claridad	70%	78%	75%	80%	80%	383%
Objetividad	70%	78%	75%	80%	80%	383%
Pertinencia	70%	78%	75%	80%	80%	383%
Actualidad	70%	78%	75%	80%	80%	383%
Organización	70%	78%	75%	80%	80%	383%
Suficiencia	70%	78%	75%	80%	80%	383%
Intencionalidad	70%	78%	75%	80%	80%	383%
Consistencia	70%	78%	75%	80%	80%	383%

Coherencia	70%	78%	75%	80%	80%	383%
Metodología	70%	78%	75%	80%	80%	383%
Promedio de valoración	700%	780%	750%	800%	800%	3830%

Fuente: Elaboración propia

Luego en la tabla 5, encontramos la validación del instrumento de medición del desempeño laboral amparado por los validadores expertos con una evaluación de diez criterios se adquirió la validez del 78.0% confirmando la utilidad del instrumento de medición. A continuación, se presenta la fórmula del coeficiente de validación:

$$\% V = \frac{\Sigma \% VT}{C * k} \qquad CV = \frac{3900}{10 * 5} = 78.00\%$$

Tabla 5: *Tabla de validez del instrumento desempeño laboral*

Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Total
Claridad	77%	78%	75%	80%	80%	390%
Objetividad	77%	78%	75%	80%	80%	390%
Pertinencia	77%	78%	75%	80%	80%	390%
Actualidad	77%	78%	75%	80%	80%	390%
Organización	77%	78%	75%	80%	80%	390%
Suficiencia	77%	78%	75%	80%	80%	390%
Intencionalidad	77%	78%	75%	80%	80%	390%
Consistencia	77%	78%	75%	80%	80%	390%
Coherencia	77%	78%	75%	80%	80%	390%
Metodología	77%	78%	75%	80%	80%	390%
Promedio de valoración	770%	780%	750%	800%	800%	3900%

Fuente: Elaboración propia

Así pues, para considerar el análisis de confiabilidad de cada ítem, con apoyo del software SPSS 22, se aplicó el procedimiento de Alfa de Cronbach, donde el valor coeficiente y grado de fiabilidad es importante considerar, ya que dicha medida se rige a un porcentaje semejante o superior a 0.70, para aclarar el desenlace y la correcta aplicación del instrumento.

Tabla 6: *Fiabilidad de la variable clima organizacional*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,866	30

Fuente: Base de datos SPSS.

En consecuencia, los resultados de fiabilidad presentados en la tabla 6, según el Alfa de Cronbach indica que existe coherencia en la confiabilidad para la variable Clima organizacional, con un resultado igual a 0.866, cabe mencionar que la herramienta de recopilación de datos se conformó por 30 ítems.

Tabla 7: *Fiabilidad de la variable desempeño laboral*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,821	30

Fuente: Base de datos SPSS.

Agregando a lo anterior, en la tabla 7 se presentan los resultados de fiabilidad según el Alfa de Cronbach, el cual indica que existe coherencia en la confiabilidad para la variable Desempeño laboral con un resultado igual a 0.821, cabe mencionar que la herramienta de recopilación de datos se conformó por 30 ítems.

Referente al procedimiento en la investigación, la recolección de información se realizó directamente a los colaboradores, de la I.E.P Santa María y Jesús, coordinando con los altos mandos de la institución se aprovechó la encuesta como técnica, donde cada encuestado de manera privada revisaron y respondieron los cuestionarios de medición.

En lo que atañe el método de análisis de datos, Rendón, Villasís y Miranda (2016), indicaron que el propósito principal de cualquier investigación es brindar evidencia objetiva para sustentar o refutar la hipótesis, ya que la evidencia obtenida debe reflejarse en los datos

recolectados (p.398). Por ello, se considera la estadística descriptiva correlacional para identificar el vínculo existente en las variables de estudio.

En la misma línea, para analizar los datos de los instrumentos de estudio planteados se ejecutó el programa SPSS versión 22, asimismo se analizó el contraste de hipótesis, naturalidad y prueba de Spearman a la herramienta de recopilación de información verificando e interpretando los gráficos y tablas estadísticas obtenidas por el cuestionario.

En la investigación se consideran los aspectos éticos, respetando la base teórica de cada autor, así como la veracidad de la información presentada, la confidencialidad de las personas participantes y la verificación de las fuentes bibliográficas citadas, que demuestran la inexistencia de plagia intelectual; cabe añadir que el presente trabajo pasó por una verificación de semejanza utilizando el programa Turnitin el cual garantizó la condición moral del trabajo de investigación.

III. RESULTADOS

En el siguiente punto se consideró el análisis de las variables de la investigación, así como los resultados presentados por las dimensiones de la variable clima organizacional con respecto a la variable desempeño laboral:

Tabla 8:

Tabla cruzada para las variables Clima organizacional y desempeño laboral

Clima organizacional	Desempeño laboral			Rho Spearman
	Regular	Eficiente	Total	
Regular	(9) 20,0%	(1) 2,2%	(10) 22,2%	Rho:0,945**
Eficiente	(5) 11,1%	(29) 64,4%	(34) 75,6%	
Muy eficiente	(0) 0,0%	(1) 2,2%	(1) 2,2%	
Total	31,1%	68,9%	100%	Sig. Bilateral =0,000

Fuente: Base de datos SPSS.

*** Correlación significativa <0,01 (bilateral).*

Análisis:

De acuerdo con la tabla 8, se observó y afirmó de forma independiente la variable X, 22,2% regular y 75,6% eficiente. Del mismo modo, la variable Y regular en 31,1% y 68,9% eficiente. Por lo cual el propósito es disponer la relación entre las variables de estudio en la I.E.P Santa María y Jesús, de modo que, los resultados indicaron el punto de equilibrio en la tabla presentada de 64,4% eficiente, lo que logró identificar que la atmósfera organizacional en relación al desempeño profesional es buena, pero necesita mejorar en las condiciones laborales que se le brinda al colaborador, que de cierta manera repercute en el desempeño del colaborador.

Por otro lado, los resultados de análisis estadísticos reflejaron la Rho=0,945 en el Clima organizacional y desempeño laboral. Lo cual este nexo es positivo y tiene un nivel de correlación positiva perfecta. Con respecto al Sig. bilateral de $p=0,000$ es $p<0,01$ permitió identificar el vínculo significativo, por ende, refutamos la hipótesis nula admitiendo la hipótesis sucesiva. Es

decir, se determinó vínculo en el clima organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús.

Tabla 9:

Tabla cruzada para la dimensión Imagen corporativa y la variable desempeño laboral

Imagen corporativa	Desempeño laboral			Rho de Spearman
	Regular	Eficiente	Total	
Regular	(14) 31,1%	(0) 0,0%	(14) 31,1%	Rho: 0,984** Sig. Bilateral =0,000
Eficiente	(0) 0,0%	(30) 66,7%	(30) 66,7%	
Muy eficiente	(0) 0,0%	(1) 2,2%	(1) 2,2%	
Total	31,1%	68,9%	100%	

Fuente: Base de datos SPSS.

*** Correlación significativa <0,01 (bilateral).*

Análisis:

Conforme a la tabla 9, la Imagen corporativa es representada por el clima organizacional respecto al desempeño con un 31,1% regular, eficiente en 66,7% y muy eficiente en 2,2%. El propósito particular fue determinar la relación que existe entre la imagen corporativa y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, pues el punto de equilibrio se ve reflejado en un 66,7% eficiente, lo cual es posible mejorar si es que la institución difunde los valores institucionales y objetivos a corto y largo plazo entre los colaboradores.

De acuerdo con los resultados de análisis estadísticos evidenciaron el Rho=0,984 en Imagen corporativa y la variable desempeño laboral. Lo cual esta relación es positiva y tiene un grado de paralelismo positivo alto. un nivel de correlación positiva alta. La significancia de $p=0,000$ sostuvo $p<0,01$ permitió identificar el vínculo significativo, por ende, refutamos la hipótesis nula admitiendo la hipótesis sucesiva. Es decir, se determinó el vínculo en la Imagen corporativa y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús.

Tabla 10:*Tabla cruzada para la dimensión Estructura organizacional y la variable desempeño laboral*

Estructura organizacional	Desempeño laboral			Rho de Spearman
	Regular	Eficiente	Total	
Regular	(14) 31,1%	(13) 28,9%	(27) 60,0%	Rho: 0,925**
Eficiente	(0) 0,0%	(17) 37,8%	(17) 37,8%	
Muy eficiente	(0) 0,0%	(1) 2,2%	(1) 2,2%	
Total	31,1%	68,9%	100%	Sig. Bilateral = 0,000

*Fuente: Base de datos SPSS.**** Correlación significativa <0,01 (bilateral).***Análisis:**

A continuación, se presentó en la tabla 10, que la Estructura organizacional con respecto al desempeño laboral es regular en 60,0%, eficiente en 37,8% y muy eficiente en 2,2%. El objetivo específico fue determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, en la tabla 12, de acuerdo al punto de equilibrio evidenció un 37,8% eficiente, lo cual permitió identificar que las normas y responsabilidades son establecidas correctamente, pero el flujo de información y relaciones laborales entre las áreas no son las esperadas.

Desde otra perspectiva, el efecto estadístico constató el $Rho=0,925$ en Estructura organizacional y desempeño laboral. Lo cual esta relación es positiva y tiene grado de nexo positivo elevado. La significancia de $p=0,000$ es $p<0,01$, facultó la coherencia significativa, por ende, objetamos la hipótesis nula para admitir la alterna. Es decir, se determinó la conexión en la Estructura organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús.

Tabla 11:*Tabla cruzada para la dimensión Condiciones laborales y la variable desempeño laboral*

Condiciones laborales	Desempeño laboral			Rho de Spearman
	Regular	Eficiente	Total	
Regular	(13) 28,9%	(20) 44,4%	(33) 73,3%	Rho: 0,205**
Eficiente	(1) 2,2%	(11) 24,4%	(12) 26,7%	
Total	31,1%	68,9%	100%	Sig. Bilateral =0,176

*Fuente: Base de datos SPSS.**** Correlación significativa <0,01 (bilateral).***Análisis:**

En consideración, para la tabla 11, donde las Condiciones laborales respecto al desempeño laboral, evidenció que para los colaboradores un 73,3% es regular y eficiente en 26,7%. El interés específico fue determinar la relación entre las condiciones laborales y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, pues en la presente tabla, los colaboradores indicaron que la condición laboral independientemente es regular, pues de acuerdo al punto de equilibrio se puede evidenciar que la institución tiene dificultades con esta dimensión, tomando en cuenta que afecta directamente al colaborador.

De tal manera, de acuerdo a los resultados de análisis estadísticos traslucieron el $Rho=0,205$ en Condiciones laborales y la variable desempeño laboral. Lo cual esta relación es negativa y el grado de enlace es negativo bajo. Con respecto al Sig. bilateral de $p= 0,176$ es $p>0,01$ y de tal manera se contradice la hipótesis alterna y se accede la hipótesis nula. Es decir, se determinó que no existe vínculo en las Condiciones laborales y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús.

Tabla 12:*Tabla cruzada para la dimensión Liderazgo y la variable desempeño laboral*

Liderazgo	Desempeño laboral			Rho de Spearman
	Regular	Eficiente	Total	
Regular	(13) 28,9%	(9) 20,0%	(22) 48,9%	Rho: 0,822**
Eficiente	(1) 2,2%	(22) 48,9%	(23) 51,1%	
Total	31,1%	68,9%	100%	Sig. Bilateral =0,000

*Fuente: Base de datos SPSS.**** Correlación significativa <0,01 (bilateral).***Análisis:**

Con respecto a la tabla 12, el Liderazgo en relación con la variable desempeño laboral, muestra que es eficiente en 48,9% y muy eficiente en 51,1%, por lo cual, se afirmó que los colaboradores están conformes con el liderazgo en la institución, ya que el objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, de acuerdo al punto de equilibrio el Liderazgo es eficiente en 48,9%, afirmando que existe buena coordinación y compañerismo entre los altos mandos y los colaboradores; aunque para el 28,9% es regular, debido a problemas de comunicación efectiva en el área de trabajo.

De cierto modo, los resultados de análisis estadísticos revelaron el Rho=0,822 en Liderazgo y la variable desempeño laboral. Lo cual esta concordancia es positiva y de grado relacional alto. Con respecto al Sig. bilateral de $p= 0,000$ expone en $p<0,01$, así pues, indicó coherencia significativa, por ende, objetamos la hipótesis nula para admitir la alterna. Es decir, se determinó que existe relación entre el Liderazgo y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús.

Tabla 13:*Tabla cruzada para la dimensión Desarrollo humano y la variable desempeño laboral*

Desarrollo humano	Desempeño laboral			Rho de Spearman
	Regular	Eficiente	Total	
Regular	(4) 8,9%	(0) 0,0%	(4) 8,9%	Rho:0,947**
Eficiente	(10) 22,2%	(30) 66,7%	(40) 88,9%	
Muy eficiente	(0) 0,0%	(1) 2,2%	(1) 2,2%	
Total	31,1%	68,9%	100%	Sig. Bilateral = 0,000

*Fuente: Base de datos SPSS.**** Correlación significativa <0,01 (bilateral).***Análisis:**

De acuerdo con la tabla 13, el Desarrollo humano respecto al desempeño laboral, independientemente presentó un 88,9% eficiente y 8,9% regular, lo cual tomando en consideración el objetivo específico que fue determinar si existe relación en desarrollo humano y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, se demostró un 66,7% eficiente, de acuerdo al punto de equilibrio, ya que para los colaboradores existen capacitaciones y oportunidades de servicios que brinda la institución para mejorar el desarrollo personal y profesional.

En contraste, los resultados de análisis estadísticos constataron $Rho=0,947$ en el Desarrollo humano y la variable desempeño laboral. Lo cual este nexo es positivo y con un grado de vinculo positivo elevado. Con respecto al Sig. bilateral de $p=0,000$ es $p<0,01$, lo cual indica conexión significativa, por ende, objetamos la hipótesis nula para admitir la alterna. En resumen, se determinó la existencia de una relación en Desarrollo humano y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús.

IV. DISCUSIÓN

El estudio tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús. Así pues, se buscó delimitar la ilación en las dimensiones de la variable X, con la variable Y.

Con respecto, a los resultados evidenciados entre las variables de la investigación se corroboró en base a la hipótesis general, la correlación entre las variables, determinado por el $Rho = 0.945$, y un Sig. bilateral= 0.000; resultado que afirma el vínculo en las variables clima organizacional y desempeño laboral. Lo cual se sostiene por Garcia (2007) quien se refirió al clima organizacional como la consecuencia del intercambio de razones internas, estímulo y perspectiva que aviva dicha relación. Así pues, en el caso del desempeño laboral, los autores Robbins y Judge (2013), señalaron que es la constitución eficaz de la realización de tareas en el en el ámbito laboral.

De acuerdo a lo mencionado, a comparación con otras variables de estudio presentan los siguientes resultados similares, como sostiene Pastor (2018), con la relación del Clima organizacional y desempeño laboral de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, donde se obtuvo el $Rho = 0,941$ y el Sig. Bilateral= 0,004, ya que es $<0,05$ admite la hipótesis alterna, refutando la nula, lo que ratifica la presencia de concordancia entre las variables. El mismo que citó como referencias a Palma (2004) en la primera variable, la apreciación del empleado entorno a su espacio laboral, así también Earley y Shalley (1991), definieron la teoría de la segunda variable como una prolongación de creación de objetivos, cabe mencionar que existen elementos claves que considera como la responsabilidad laboral, trabajo en grupos, autonomía y formación capacitada. Después encontramos a Collas (2019), que mencionó en su tesis Clima organizacional y desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público, obtuvo el coeficiente de $Rho=0,682$ y el Sig. Bilateral= 0.000 <0.05 lo cual muestra una relación efectiva moderada en las variables. El autor citó a Hall (1996) para la primera variable, como el conglomerado de propiedades del entorno laboral que los empleados consideran directa o indirectamente como una fuerza que afecta el comportamiento; para la segunda variable a Stoner (1994) como la ejecución de funciones que los colaboradores realizan de manera eficiente, con la finalidad de cumplir con los objetivos. Además, Palomino y Peña (2016) en su tesis, Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Distribuidora y Papelería

Veneplast Ltda, obtuvo el $Rho=0,687$ con el grado de significancia de $p=0,000$ por debajo de $0,05$, lo cual refleja afinidad en las variables. En referencia para la primera variable los autores Palomino y Peña (2016) por definición propia indicaron que es el factor clave y subjetivo que afecta la conducta laboral y se desarrolla en la empresa que deriva de las opiniones, creencias, valores y comportamientos de los empleados, toma de decisiones, nexo interpersonal, incentivo laboral y dirección, para la segunda variable García (2016), alude al grado de ejecución alcanzar los objetivos en un tiempo pactado, esto se relaciona con la eficiencia del empleado, que se logra a través del trabajo sobresaliente y la satisfacción laboral. Por lo tanto, los resultados obtenidos a través de antecedentes, bases teóricas, estadística inferencial y el enfoque en varias organizaciones afirmaron que existe relación entre las variables. Por tal motivo, cabe recalcar que mientras exista una buena atmosfera laboral, los colaboradores tendrán un mejor rendimiento para el cumplimiento de sus funciones, así como generar mayor confianza, fomentar la participación, construir habilidades interpersonales, y sobre todo sostener el compromiso y satisfacción laboral.

Con respecto, a los resultados evidenciados se corroboró en base a la hipótesis específica 1, el vínculo entre imagen corporativa y desempeño laboral determinado por el Rho de Spearman = 0.984 , y un Sig. Bilateral= $0,000\leq 0,05$; resultado que refuta la hipótesis nula y considerar la hipótesis alterna, con un nivel de nexo positivo directo. El resultado es sustentado por el autor García (2007) que define a la imagen corporativa como la presentación de la organización hacia los colaboradores, de acuerdo a los objetivos, misión y visión, principios y valores que tienen común; por el lado de, Robbins y Judge (2013) quienes comentan que en el desempeño existen conductas como el civismo que atribuyen al aspecto psicológico de la organización, que evidencia el respeto, el respaldo de objetivos y sugerencias constructivas de la organización. Los resultados se asemejan a otros estudios realizados, sustentado por Callao (2020), quien obtuvo un $Rho = 0.657$, y Sig. Bilateral= $0.000\leq 0.05$, que asevera la correlación efectiva moderada en las variables clima organizacional y el desempeño laboral de la Central de Notificaciones de la Corte Superior de Lambayeque; citando a Chiavenato (2011) que se refiere a la influencia del entorno organizacional que sus miembros perciben y que influyen en sus comportamientos; también para la variable desempeño Chiavenato (2009) se refiere al instrumento para medir la percepción que tienen sobre los colaboradores y que proporciona

información sobre su capacidad personal con la finalidad de incrementar la cooperación de logro de objetivos en la empresa. Por lo tanto, el desenlace obtenido de la primera dimensión y segunda variable a través de antecedentes, bases teóricas y adaptación en otra organización demostraron que existe relación entre las variables. Así pues, conocer la imagen corporativa es necesaria ya que afianza la pertenencia en los colaboradores y se forma la visión de donde se quiere llegar y cómo se realizará.

De acuerdo, a los resultados evidenciados se corroboró en base a la hipótesis específica 2, el nexo en la estructura organizacional y desempeño laboral determinado mediante por el Rho de Spearman $=0,925$ y Sig. bilateral $=0,000 \leq 0,05$; resultado que niega la hipótesis nula, admitiendo la hipótesis sucesiva, con un nivel de correlación positiva directa. El resultado se sustenta por el autor Garcia (2007) que define a la estructura organizacional como la forma de dividir, agrupar y coordinar formalmente las tareas laborales, y por parte de Robbins y Judge (2013) quienes mencionan que las organizaciones están optando por horarios flexibles, espacio de trabajo, para adaptarse a las diferentes necesidades de una fuerza laboral diversa. Así pues, se encuentra semejanza con investigaciones sustentado por Romero y Segura (2019) quien obtuvo un Rho de Spearman $=0,618$ y Sig. Bilateral $= 0,000 \leq 0.05$, confirmando ilación moderada entre las variables en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, citando a Ekvall (1983) que se dirige a la primera variable como la combinación de actitud y comportamiento entre la persona y el entorno. Así mismo para la segunda variable Chiavenato (2009) se refirió al grado en el que los empleados cumplen con los requisitos de su puesto laboral y que dependen de la evaluación del desempeño. Por lo tanto, las evidencias obtenidas de la primera dimensión y la segunda variable a través de antecedentes, bases teóricas y adaptación en otra organización demostraron que existe relación entre las variables. En efecto, emplear una estructura organizacional acertada, permite adaptar nuevas rutas operacionales, lo cual es pertinente para las distintas áreas que optimizan el tiempo de trabajo.

Con respecto, a los resultados evidenciados se corroboró en base a la hipótesis específica 3, la inexistencia de correlación en condiciones laborales y desempeño laboral determinado por el Rho de Spearman de $0,205$ y Sig. Bilateral $= 0,176$; resultado aprobador de la hipótesis nula y que rechaza la hipótesis alterna. Por otro lado, el autor Garcia (2007) define a la dimensión condiciones laborales como la comodidad, seguridad y herramientas que las organizaciones

brindan a los empleados para el desarrollo eficaz de sus funciones. Por el lado de Robbins y Judge (2013) comentan que las organizaciones actuales utilizan equipos autodirigidos que son nuevas herramientas para el trabajo remoto y pueden realizar evaluaciones de desempeño. Los resultados presentados tienen alguna semejanza con los estudios realizados, sustentado por Guerra (2020) quien evidenció una relación efectiva de 0,664, pero con grado de significación de $p = -0.042$ la cual acepta la hipótesis alterna, confirmando relación en el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Consorcio Comercial Sudamérica, citando en la primera variable a Domínguez, Ramírez y García (2013), pues indicaron se basa en la impresión personal, comportamientos y actitudes que definen las características actuales de la organización; en la variable siguiente fueron Palmar y Valero (2014), quienes mencionaron que el desempeño laboral es el desarrollo de todo aquel que cumpla con la jornada laboral y se ajuste a la formalidad de la empresa de manera eficaz, eficiente y efectiva. De tal modo, las evidencias obtenidas en la primera dimensión y la segunda variable a través de antecedentes, bases teóricas y adaptación en otra organización demostraron que existe relación entre las variables. Por consiguiente, las condiciones laborales tienen que cumplir con las expectativas de los colaboradores, con el fin de laborar en un espacio seguro con herramientas necesarias para la realización de funciones.

De acuerdo, a los resultados evidenciados se corroboró en base a la hipótesis específica 4, el vínculo entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral determinado por el Rho de Spearman de 0,822 y el Sig. Bilateral=0,000; resultado que refuta la hipótesis nula, accediendo a la hipótesis alterna, con un nivel de conexión positiva directa. El resultado se sustenta por el autor García (2007) que define al liderazgo como la capacidad para gestionar correctamente los equipos de trabajo y motivarlos para lograr resultados de manera efectiva; y por parte de Robbins y Judge (2013), mencionan al evaluar el desempeño, como primer agente evaluador el jefe inmediato, pero a su vez es preferible que estos sean evaluados por sus compañeros u otro personal subalterno para lograr combinar información y aminorar fallos de puntuación. Lo cual se sustenta por Limo (2018) quien obtuvo importante conexión en la variable clima organizacional y su influencia con el desempeño, de acuerdo al Rho de Spearman de 0,692 con sig. (bilateral) = 0.000, citando para la primera variable a Chiavenato (2009) quien comenta que es el conjunto de características ambientales percibidas por colaboradores y que influye en su

comportamiento; y para la segunda variable Pernía y Carrera (2014) indicaron que es una serie de acciones y comportamientos observados de los trabajadores que se miden por función laboral, logros y desempeño. Por lo tanto, las evidencias obtenidas de la cuarta dimensión y la segunda variable a través de antecedentes, bases teóricas y adaptación en otra organización demostraron que existe relación entre las variables. Así pues, el liderazgo es fundamental, ya que pocas personas cuentan con la capacidad de manejar correctamente un equipo de trabajo.

Para finalizar, de acuerdo a los resultados evidenciados se corroboró en base a la hipótesis específica 5, la relación en desarrollo humano y desempeño laboral determinado por el Rho de Spearman de 0,947 y un Sig. Bilateral=0,000; resultado que desestima la hipótesis nula y aprueba la hipótesis alterna, con un nivel de conexión positiva directa. El resultado se sustenta por el autor García (2007), que indica que el desarrollo humano es el proceso de bienestar personal y profesional entorno a nuevas oportunidades de formación, por parte de Robbins y Judge (2013), indicaron que las evaluaciones de desempeño abordan oportunidades de capacitación, desarrollo de nuevas habilidades y fortalecer competencias. Lo expuesto es sustentado por Calachua (2018), quien obtuvo una relación positiva considerable en la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Laberinto, de acuerdo al valor de Rho de Pearson de 0,858, con significancia gradual $0,000 < 0,05$, citando como base teórica para la primera variable Chiavenato (1992), indica que es el ambiente en una empresa involucrada en la tecnología, políticas, objetivos operativos y regulaciones internas; para la segunda variable Chiavenato (2000) mencionó que son las actividades y conductas de los empleados que influyen en el alcance de objetivos. Por lo tanto, las conclusiones obtenidas de la quinta dimensión y la segunda variable a través de antecedentes, bases teóricas y adaptación en otra organización demostraron que existe relación entre las variables. Es por ello que, el desarrollo humano es característica necesaria para generar un clima estable en la organización, generando oportunidades de crecimiento personal y profesional, que motiven a los colaboradores a seguir obteniendo nuevos conocimientos y que se implementen en sus respectivas áreas y situaciones laborales.

En síntesis, se afirma la importancia que tienen las dimensiones presentadas de acuerdo a la correlación con respecto al desempeño laboral del colaborador con la empresa, si bien cada organización tiene ventaja en algunos indicadores, es fundamental reforzar los indicadores que

tengan una correlación débil ya que genera expectativas negativas y perjudican los objetivos de la organización.

V. CONCLUSIONES

Considerando las evidencias en la investigación, de acuerdo a los datos recopilados de los colaboradores de la I.E.P Santa María y Jesús, se obtienen las subsecuentes deducciones:

1. La presente investigación ha demostrado existencia de relación perfecta en las variables clima organizacional y desempeño laboral reflejado en el $Rho = 0,925$, Sig. (Bilateral)=0.000. Esto se manifiesta ya que el clima organizacional es identificado por los colaboradores en 75,6% de eficiente y 68,9% de eficiente por parte del desempeño laboral. Esta concordancia se debe a que el clima organizacional es bueno en alto nivel, pues los colaboradores demuestran gran desempeño y compromiso en las funciones y actividades que se presentan en la institución educativa, ya que cada colaborador desarrolla sus actividades procurando con mucho esfuerzo, principios y valores que contribuyen a la realización de actividades.
2. En el primer objetivo se determinó que en la dimensión imagen corporativa y la variable desempeño laboral evidencia vinculo altamente significativa visible en el $Rho=0.984$, Sig.Bilateral=0.000. De acuerdo a las evidencias obtenidas de los colaboradores, donde la imagen corporativa es eficiente en 66.7% y por parte del desempeño laboral es eficiente en 68,9%, dicha coincidencia esta manifestada en los valores y objetivos institucionales que los colaboradores desempeñan para cumplir con las metas de la institución, si bien es cierto a principios de año se entablan los objetivos institucionales, pues, gracias al apoyo de los colaboradores se evidencia alto grado de cumplimiento en cada actividad.
3. Con respecto a la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral se determinó la existencia de relación altamente significativa revelado en el $Rho=0.925$, Sig.Bilateral=0.000. En consecuencia, a las evidencias recopiladas que tiene la I.E.P Santa María y Jesús, se estima que la estructura organizacional es eficiente en 37,8% y el desempeño laboral en 68,9%. Por tal motivo, los colaboradores realizan sus funciones con responsabilidad adaptándose a las normas y reglas de la institución, pero también

existe carencia en el flujo de información y coordinación entre las áreas, lo cual repercute en la finalidad de las funciones administrativas y operativas.

4. Se definió que en las condiciones laborales y el desempeño laboral no existe vínculo significativo de acuerdo al $Rho=0.205$ y el Sig. Bilateral= 0.176 . Determinado por la evidencia de las condiciones laborales en 26,7% eficiente con respecto al desempeño laboral; de tal modo los colaboradores no son reconocidos de alguna manera por el esfuerzo adicional que realizan en la empresa, así pues, existen deficiencias en las condiciones que laboran o la utilización de algunas herramientas para proporcionar un trabajo más dinámico y necesario que conlleva a perjudicar el desempeño laboral.
5. Se definió que el liderazgo y el desempeño laboral cumplen con un nexo altamente significativo reflejado en el $Rho=0.822$, y el Sig. Bilateral= 0.000 . En consideración por la información expuesta por los colaboradores de la empresa, consideran que en el liderazgo un 48,9% es eficiente y regular en 28,9% con respecto al desempeño laboral. Lo cual evidencia coordinación entre los subordinados y jefes, así como la coherencia entre lo que se planifica y se realiza, ya que la institución es dirigida por altos mandos que están en constante orientación con los coordinadores que pueden brindar información segura con la finalidad de lograr los objetivos institucionales.
6. Se concluyó la presencia de conexión altamente significativa entre el desarrollo humano y desempeño laboral suscitado por el $Rho=0.947$ y un Sig. Bilateral= 0.000 . Dado que, los resultados observados por los colaboradores de la institución, indican que existe un 88,9% de eficiente en el desarrollo humano en comparación del desempeño. De tal manera, esta concordancia demuestra que los colaboradores se enfocan en las actividades extraordinarias que realiza la institución para incrementar el grado de confraternidad y perspectiva de crecimiento personal y profesional.

VI. RECOMENDACIONES

1. Es recomendable según los resultados, que los directivos de la I.E.P Santa María y Jesús, evalúen los factores que implican el clima organizacional, ya que se evidencia debilidades en características como las condiciones laborales, directamente en el espacio de trabajo, reconocimiento o la jornada laboral excesiva, que afecta directamente al desempeño del colaborador, perjudicando los resultados en los objetivos institucionales.
2. Con respecto a la imagen corporativa se recomienda que se cultiven y fortalezcan los valores institucionales y la fijación de objetivos a corto y largo plazo; con la finalidad de realizar funciones de manera efectiva y que pueda cumplir con alguna meta trazada por área y pueda ser recompensada por la empresa, otorgando beneficios al colaborador por el esfuerzo realizado en sus tareas diarias.
3. Es recomendable de acuerdo a la estructura organizacional que las áreas realicen funciones estratégicas que faciliten el flujo de información y las relaciones entre compañeros de trabajo. De igual manera el cumplimiento de las normas y sanciones justas ante cualquier falta que impulsen a evitar actitudes negativas entre el personal y la empresa.
4. Se recomienda según la información recopilada y los resultados que indican los colaboradores, las condiciones laborales no son las adecuadas, por lo cual debe mejorar en espacio laboral que se brindan al colaborador para realizar sus funciones , la entrega de materiales o herramientas a necesitar, la valoración del esfuerzo adicional que emplea el colaborador en algunas funciones fuera de horario establecido, de tal manera se puede compensar con beneficios que de alguna manera motivan al colaborador a seguir apoyando con los objetivos de la empresa.
5. Se recomienda seguir potenciando los indicadores de liderazgo y desarrollo humano, ya que evidencian un buen porcentaje de eficiencia a través de compañerismo, coordinación entre equipo de trabajo y coherencia entre lo planificado y realizado. Así también los colaboradores valoran los talleres vivenciales, oportunidades de crecimiento personal y

profesional que les brinda la empresa lo cual aumenta el grado de compromiso y desempeño del colaborador.

6. Se sugiere que brinden capacitaciones constantes a los colaboradores de acuerdo a la utilización del software de la empresa o algún nuevo sistema que se implemente, como también capacitaciones para la solución de problemas, reforzamiento de habilidades interpersonales, y nuevos aprendizajes laborales que facilitan los procesos operativos y administrativos impulsando el crecimiento del desempeño en el colaborador.

REFERENCIAS

- Álvarez, G. & Carrasco, R. (2016). Measuring the impact of on the job training on job mobility. *Revista de Economía Aplicada*, XXIV (70) 2016, 5-25. <https://www.redalyc.org/pdf/969/96949057001.pdf>
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos, su proceso organizacional*. Monterrey, México: Editorial universitaria UANL.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165000>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I. y Mora, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Beuren, I. M., Santos, V & Bernd, D. C. (2020). Effects of the Management Control System on Empowerment and Organizational Resilience. *BBR. Brazilian Business Review*, 17(2), 211-232. <https://doi.org/10.15728/bbr.2020.17.2.5>
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Calachua, N. A. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto – 2018*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios, Perú). <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/381>
- Callao, I. A. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Central de Notificaciones de la Corte Superior de Lambayeque, 2019*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Pimentel - Perú). <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/6685>
- Charry, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_abstract&tlng=es

- Cohen, N. y Gómez, R. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo. <https://doi.org/10.2307/j.ctvxcrxxz>
- Coetzee, L. & Henning, S. (2019). A tale of two ships: Follower attributions of leadership with reference to team morale in an air traffic control centre. *South African Journal of Economic and Management Sciences* 22(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2109>
- Collas, F. R. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima - Perú). <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/26>
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur*, 14(1), 81-83. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016&lng=es&tlng=es.
- Dávila M, & Troncoso C, (2018). Labor Practices and Organizational Commitment . *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 145-150. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300145>
- De Jager, K. (2018). Safety and health leadership: A concise 'story line' to achieve zero harm. *The Southern African Institute of Mining and Metallurgy*. 118(4), 431 – 437. <https://dx.doi.org/10.17159/2411-9717/2018/v118n4a13>
- Domínguez, D. I. (2018). “*El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda*”. (Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador). <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27434>
- Espinoza, M. G. y Jiménez, A. A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Revista Universidad & Empresa*, 21(36), 261-284. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental. Huancayo – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>

- García, G. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo*. Universidad Pontificia Bolivariana Seccional. Bucaramanga Colombia. http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
- Guerra, J. R. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamericana, Huancayo 2019*. (Tesis de Bachiller, Universidad Continental, Huancayo – Perú). <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/7173>
- Hellriegel, Jackson, S y Slocum, J. (2017). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. (12ª ed). México: Cengage Learning Editores S.A
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, M. (2016). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Iglesias, A., Torres, J. y Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Revista Medisur*, 17(4), 562-569. <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>
- Lamanauskas, V. (2020). Scientific article preparation: Methodology description. *Problems of Education in the 21st Century*, 78(2),136-146. <https://doi.org/10.33225/pec/20.78.136>
- Lasluisa, L. E. (2016). “*Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.CIA.LTDA*”. (Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador). <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24329>
- León, L., Noriega, E. y Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio – Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle - Bolivia*, 16(16), 15–32. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003

- Limo, R. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque*. (Tesis de Licenciado en Administracion, Universidad de Huánuco, Perú). <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1246>
- Martinez, I. M., Salanova, M., & Cruz, V. (2020). Our boss is a good boss! Cross-level effects of transformational leadership on work engagement in service jobs. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 87-94. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>
- Njoku, A.O. & Modebelu, M.N. (2019) Organizational Climate and Teachers Job Performance in Public Secondary Schools in Abia State, Nigeria. *Open Access Library Journal*, 6(10), 01-10. <https://doi.org/10.4236/oalib.1105751>
- Ñaña, C. N. (2017). *Comportamiento organizacional: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental. Huancayo – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4253>
- Núñez del Prado, M. (2017). Clima laboral: ¿Cuánto deja de ganar una empresa por tener malos jefes inmediatos? *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/clima-laboral-deja-ganar-empresa-malos-jefes-inmediatos-135806-noticia/>
- Oliveira, H. H., & Honório, L. C. (2020). Human resources practices and organizational commitment: Connecting the constructs in a public organization. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(4), 1–27. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg200160>
- Olsson, A., Paredes, K., Johansson, U., Roesse, M. & Ritzén, S. (2019) Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail organizations. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29:3, 243-261, <https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1598470>
- Palomino, M. J. y Peña, R. J. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda*. (Tesis de Licenciatura, Universidad de Cartagena, Colombia). <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/3991>

- Pastor, A. P. (2018). “*Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*”. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima - Perú). <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Pereira, A. E., y Solís, D. J. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos). *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 95-115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Prada, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Interdisciplinaria*, 36(2), 39-53. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>
- Rendón, M. E., Villasís, M. A. y Miranda, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Robbins, S y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.) México: PEARSON.
- Romero, A. R. y Segura, S. W. (2019). “*Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019*”. (Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte, Cajamarca – Perú). <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15092>
- Rossouw, E & Rothmann, S. (2020). Job demands and job resources and well-being of judges in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-13. <https://dx.doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1801>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Santamaría, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* (Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito - Ecuador). <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

- Silva, J. F., Borges, J. F., Sarsur, A. M., Nunes, S. C. & Amorin, W. A. (2019). Careers: workers perceptions of organizations support for their professional growth. *Tourism & Management Studies*, 15(4), 35-43. <https://dx.doi.org/10.18089/tms.2019.150404>
- Snell, S. y Bohlander, G. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. (17ª ed.). México: Cengage Learning.
- Trolio, F. (2017). Prisioneros de sí mismos en sus trabajos. *Diario El Cronista*. <https://www.cronista.com/columnistas/Prisioneros-de-si-mismos-en-sus-trabajos-20170210-0026.html>
- Vera, N. y Suárez, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Vieira, F. C., Vale, H. V., & May, M. R. (2018). Open innovation and business model: Embrapa forestry case study. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(4). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramr180011>
- Zonatto, V. C. da S., Nascimento, J. C., Lunardi, M. A., & Degenhart, L. (2020). Effects of budgetary participation on managerial attitudes, satisfaction, and managerial performance. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(6), 532-549. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020200047>
- Zondo, R.W.D., (2020). Influence of a shop floor management system on labour productivity in an automotive parts manufacturing organisation in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences* 23(1), 1-8. <https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.3269>
- Zumaeta, J. (2018). Economía: Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *Revista El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>

Zuta, N., Castro, L. y Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES								
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	I.M				
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E.P SANTA MARÍA Y JESÚS, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2017.	¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017.	Clima organizacional	García (2007), indicó que el clima organizacional “Es un efecto de la interacción de los motivos internos de los individuos, de los incentivos que da la organización y de las expectativas que se despiertan en dicha relación” (p.159).	La variable Clima organizacional se operativiza en 05 dimensiones: Imagen corporativa, estructura organizacional, condiciones laborales, liderazgo y desarrollo humano, con sus propios indicadores para poder completar los ítems que se ajustan al cuestionario con tipo de escala de Likert.	Imagen corporativa	1.Visión 2.Misión 3.Principios y valores 4.Conocimientos de objetivos	Cuestionario			
	PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		Desempeño laboral	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES		INDICADORES	Estructura organizacional	1.Normas y reglas 2.Autoridad 3.Responsabilidad 4.Relaciones entre áreas
											Condiciones laborales	1.Condiciones del puesto de trabajo 2.Herramientas y jornada laboral 3.Autonomía
											Liderazgo	1.Relaciones de trabajo 2.Coherencia 3.Orientación 4.Comunicación
											Desarrollo humano	1.Oportunidad de capacitación 2.Oportunidades lúdicas 3.Oportunidades de promoción 4.Oportunidades de servicio
				Desarrollo organizacional							1.Respeto por las personas 2.Confianza y apoyo 3.Igualdad de poder 4.Confrontación 5.Participación	
	¿Qué relación existe entre imagen corporativa y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017?	Determinar la relación que existe entre imagen corporativa y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017.	Existe relación entre imagen corporativa y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017.	Desempeño laboral	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES		Capacitación	1.Habilidades básicas 2.Habilidades técnicas 3.Habilidades para resolver problemas 4.Habilidades interpersonales	
	¿Qué relación existe entre estructura organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017?	Determinar la relación que existe entre estructura organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017.	Existe relación entre estructura organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017.							Reconocimiento	1.Satisfacción laboral 2.Compromiso 3.Asignaciones laborales 4.Recompensas 5.Salario 6.Retroalimentación	
	¿Qué relación existe entre condiciones laborales y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017?	Determinar la relación que existe entre condiciones laborales y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017.	Existe relación entre condiciones laborales y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017.							Robbins y Judge (2013), mencionaron que el desempeño laboral es “la combinación de eficacia y eficiencia al realizar las tareas fundamentales del puesto” (p.555).	La variable Desempeño laboral se operativiza en 03 dimensiones: Desarrollo organizacional, capacitación y reconocimiento, con sus propios indicadores para poder completar los ítems que se ajustan al cuestionario con tipo de escala de Likert.	
	¿Qué relación existe entre liderazgo y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017?	Determinar la relación que existe entre liderazgo y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017.	Existe relación entre liderazgo y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017.									
¿Qué relación existe entre desarrollo humano y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017?	Determinar la relación que existe entre desarrollo humano y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017.	Existe relación entre desarrollo humano y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017.										

Anexo 2. Tabla de especificaciones

Tabla 14.

Tabla de especificaciones clima organizacional y desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	% IMPORTANCIA	CANTIDAD DE ITEM
CLIMA ORGANIZACIONAL	IMAGEN CORPORATIVA	Visión	20%	6
		Misión		
	Principios y valores			
	Conocimientos de objetivos			
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Normas y reglas	20%	9
		Autoridad		
Responsabilidad				
Relaciones entre áreas				
CONDICIONES LABORALES	Condiciones del puesto de trabajo	20%	6	
	Herramientas y jornada laboral			
Autonomía				
LIDERAZGO	Relaciones de trabajo	20%	6	
	Coherencia			
Orientación				
Comunicación				
DESARROLLO HUMANO	Oportunidades de capacitación	20%	6	
	Oportunidades lúdicas			
	Oportunidades de promoción			
	Oportunidades de servicio			
TOTAL			100%	30
DESEMPEÑO LABORAL	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Respeto por las personas	30%	9
		Confianza y apoyo		
		Igualdad de poder		
		Confrontación		
	CAPACITACIÓN	Participación	40%	12
		Habilidades básicas		
		Habilidades técnicas		
		Habilidades para resolver problemas		
	RECONOCIMIENTO	Habilidades interpersonales	30%	9
		Satisfacción laboral		
Compromiso				
Asignaciones laborales				
TOTAL			100%	30

Anexo 3. Instrumento de medición – Cuestionario de Clima organizacional

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL							
El presente documento es anónimo y de estricta confiabilidad, su aplicación será utilizada para el desarrollo de la investigación del Clima organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017, por lo que se pide su colaboración respondiendo con veracidad a las preguntas que se indican							
INSTRUCCIONES: Marca con una Aspa “X” la respuesta que considere acertada en las siguientes alternativas							
(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi nunca (5) Siempre							
DIMENSIONES	ÍTEMS	INDICADORES	1	2	3	4	5
IMAGEN CORPORATIVA	VISIÓN						
	1	Identifica las expectativas que tiene la institución a largo plazo					
	MISIÓN						
	2	Conoce la misión de la institución					
	PRINCIPIOS Y VALORES						
	3	Se practican los valores institucionales en la empresa					
	4	Los principios institucionales son practicados por el colaborador					
	CONOCIMIENTOS DE OBJETIVOS						
5	Los objetivos institucionales se relacionan a la realidad de la organización						
6	Cumples eficientemente los objetivos institucionales						
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	NORMAS Y REGLAS						
	7	Las normas establecidas son claras					
	8	El cumplimiento de reglas es ejecutado correctamente					
	AUTORIDAD						
	9	La autoridad en la institución se ejerce con equidad					
	RESPONSABILIDAD						
	10	Las responsabilidades están correctamente establecidas					
	RELACIONES ENTRE ÁREAS						
11	Existe un efectivo flujo de información entre las áreas						
12	Se evidencia buena relación laboral con las demás áreas						
CONDICIONES LABORALES	CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO						
	13	El área de trabajo se encuentra en buenas condiciones					
	14	Los ambientes dentro de la institución son seguros					
	HERRAMIENTAS Y JORNADA LABORAL						
	15	Cuenta con las herramientas necesarias para realizar sus actividades					
16	La jornada laboral es justa para las labores que desempeña						

	AUTONOMÍA				
	17	Las decisiones individuales se respetan en el área de trabajo			
	18	Los colaboradores proponen nuevas ideas de trabajo			
LIDERAZGO	RELACIONES DE TRABAJO				
	19	Existe coordinación con el equipo de trabajo			
	COHERENCIA				
	20	Existe coherencia entre lo que se planifica y realiza			
	ORIENTACIÓN				
	21	Brindan orientación ante nuevos aprendizajes			
	22	Estas dispuesto(a) a orientar a un nuevo colaborado			
	COMUNICACIÓN				
	23	La comunicación es efectiva en la organización			
24	Se evidencian problemas por falta de comunicación en el área				
DESARROLLO HUMANO	OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN				
	25	Aprovechas las capacitaciones efectuadas por la institución			
	26	Las oportunidades de capacitación se realizan frecuentemente			
	OPORTUNIDADES LÚDICAS				
	27	Se efectúan talleres vivenciales dentro de la organización			
	OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN				
	28	La empresa brinda oportunidades de promoción al personal			
	OPORTUNIDADES DE SERVICIO				
	29	Los servicios que brinda la institución son beneficiosos			
30	Se considera comprometido con la institución				

Anexo 4. Instrumento de medición – Cuestionario de Desempeño laboral

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL							
El presente documento es anónimo y de estricta confiabilidad, su aplicación será utilizada para el desarrollo de la investigación del Clima organizacional y desempeño laboral en la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho,2017, por lo que se pide su colaboración respondiendo con veracidad a las preguntas que se indican							
INSTRUCCIONES: Marca con una Aspa “X” la respuesta que considere acertada en las siguientes alternativas							
(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi nunca (5) Siempre							
DIMENSIONES	ÍTEMS	INDICADORES	1	2	3	4	5
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	RESPECTO POR LAS PERSONAS						
	1	Existe respeto entre los colaboradores					
	CONFIANZA Y APOYO						
	2	Conoce la misión de la institución					
	3	Se percibe apoyo equitativo en la institución					
	IGUALDAD DE PODER						
	4	Los grupos aportan en las decisiones estratégicas					
	5	Se respetan las responsabilidades y límites de funciones entre colaboradores					
	CONFRONTACIÓN						
	6	Se manifiestan las incomodidades en la institución					
7	Los conflictos laborales se solucionan de inmediato						
PARTICIPACIÓN							
8	Participa de las actividades que realiza la institución						
9	Brinda opiniones asertivas para la toma de decisiones						
CAPACITACIÓN	HABILIDADES BÁSICAS						
	10	Se practican talleres o manualidades que fortalecen las habilidades básicas					
	11	Se capacita al personal para el desarrollo de habilidades					
	12	Las conductas interpersonales se reflejan en el área de trabajo					
	HABILIDADES TÉCNICAS						
	13	Se realizan capacitaciones para el aprendizaje de manualidades					
	14	Brindan la enseñanza de nuevas tecnologías de información					
	15	La empresa brinda inducción ante un nuevo método pedagógico					
	HABILIDADES PARA RESOLVER PROBLEMAS						
	16	La capacitación en la empresa aporta en la solución de problemas					
17	El personal de alta dirección está capacitado para tomar buenas decisiones						

RECONOCIMIENTO	18	Las jefaturas realizan una gestión eficiente					
	HABILIDADES INTERPERSONALES						
	19	Existe un efectivo flujo de información entre las áreas					
	20	Se evidencia buena relación laboral con las demás áreas					
	21	Reconoces las habilidades personales de tus compañeros de trabajo					
	SATISFACCION LABORAL						
	22	Te sientes satisfecho en tu área de trabajo					
	23	Se evidencia insatisfacción entre los compañeros de trabajo					
	COMPROMISO						
	24	Existe compromiso en los colaboradores de la institución					
	ASIGNACIONES LABORALES						
	25	Recibes las asignaciones laborales que te corresponden					
	RECOMPENSAS						
	26	La institución brinda recompensas por el esfuerzo adicional que realizas					
	SALARIOS						
	27	La remuneración es justa para el cargo que desempeñas					
	28	La empresa brinda oportunidad de incrementar el salario de acuerdo a tus capacidades					
	RETROALIMENTACIÓN						
	29	Se controla el avance y resultados de las capacitaciones que brindan					
	30	Pone en práctica lo aprendido en la institución					

Anexo 7. Autorización de la empresa

Lima, 22 de Setiembre del 2017

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Estimados Señores:

I.E.P "SANTA MARÍA Y JESÚS"

Presente.-

Yo, **QUINTANA GRÁNDEZ JOSÉ JHERSON** identificado con **DNI N°- 76824839** estudiante del X ciclo de la carrera de Administración en la Universidad Privada César Vallejo Lima Este. Mediante la presente me dirijo ante ustedes para solicitar autorización, con la finalidad de recopilar información mediante la entrega de un cuestionario a los colaboradores de la Institución que me ayudarán con el desarrollo de mi proyecto de tesis, cuya investigación tiene por título "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la I.E.P Santa María y Jesús, San Juan de Lurigancho, 2017", la cual me permita presentar mi proyecto de tesis y obtener el grado de Bachiller en Administración. Por ello espero contar con su valioso apoyo para culminar exitosamente esta etapa universitaria.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para saludarlo y manifestarle mi especial consideración.

Atentamente,




QUINTANA GRÁNDEZ, JOSÉ JHERSON




I.E.P. SANTA MARÍA Y JESÚS

Anexo 8. Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Paca Pontigón, F. Ramos
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 1.3. Especialidad del experto: Metodología
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de Desempeño Laboral
 1.5. Autor del instrumento: Quintana González José Iverson

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				77%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				77%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				77%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				77%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				77%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				77%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				77%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				77%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				77%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				77%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					77%	



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04		✓		
05	✓			
06		✓		
07	✓			
08		✓		
09	✓			
10		✓		
11		✓		
12		✓		
13	✓			
14		✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26		✓		
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 30 de Set del 2017

77%

[Firma]
 Firma de experto informante
 DNI: 81112858



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Fara Pauligosa, F. Romeo
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.3. Especialidad del experto: Metodología
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de clima organizacional
 1.5. Autor del instrumento: Christina Coronado, José Sharon

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	



ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03		✓		
04		✓		
05		✓		
06		✓		
07	✓	✓		
08		✓		
09		✓		
10		✓		
11		✓		
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17		✓		
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 30 de Set del 2017

70%

Firma de experto informante
 DNI: 81212056



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Granados Lopez Esthu
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 1.3. Especialidad del experto: System y Planificacion
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 1.5. Autor del Instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				78%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				78%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL

ITEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

78%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

[Firma]
Firma de experto informante
DNI:

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Georgio Cortez Luján Esteban
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				78%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				78%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

78%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Georgio Cortez Luján Esteban
 Firma de experto informante
 DNI:



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Flores Bolivar de O.
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC UCV
 1.3. Especialidad del experto: Gestión Pública
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación:
 1.5. Autor del instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						



ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 28 de Set del 2017

75%

Firma de experto informante
 DNI: 70352413

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Flores Bolivar de la N.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC UCV.
 I.3. Especialidad del experto: Gestor público
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los Items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

San Juan de Lurigancho, 28 de Set del 2017

75%



Firma de experto informante
 DNI: 76352413



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Chuyto La Rosa Conar
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Sociólogo Académico - EP Administración
 I.3. Especialidad del experto: Executivo HBR
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				/	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	



ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 29 de 9 del 2017

80%

Firma de experto informante
 DNI: 25323114



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Cipriano A. Ruiz Carr
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Secretario Académico - EP Admisión
 I.3. Especialidad del experto: Caracas - MAP
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	May buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				/	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/	/		
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 2^{da} de 9 del 2017

80%

Firma de experto informante
 DNI: _____



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr.Mg.: Paz Liendo Doron Becerra
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTIC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Economía - Finanzas
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del Instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	



ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 29 de 09 del 2017

80%

[Firma]
 Firma de experto informante
 DNI: 7667371

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Informante: Dr./Mg.: Rodrigo Lucas Roca
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DIC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Economía - Finanzas
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del Instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 29 de 09 del 2017

80%


Firma de experto informante
DNI: 76667291

Anexo 9. Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumentos - Clima organizacional

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
1. ¿Identifica las expectativas que tiene la organización a largo plazo?	104,96	48,816	,367	,863
2. ¿Conoces la misión de la organización?	105,76	48,962	,353	,863
3. ¿Se practican los valores institucionales en la empresa?	105,51	46,892	,558	,858
4. ¿Los principios institucionales son practicados por el colaborador?	105,16	44,953	,702	,853
5. ¿Los objetivos institucionales se relacionan a la realidad de la organización?	104,98	47,886	,491	,860
6. ¿Cumples eficientemente los objetivos institucionales?	104,78	48,359	,374	,863
7. ¿Las normas establecidas son claras?	104,42	48,159	,347	,864
8. ¿El cumplimiento de reglas es ejecutado correctamente?	105,42	45,249	,599	,856
9. ¿La autoridad en la organización se ejerce con equidad?	105,47	44,482	,653	,854
10. ¿La responsabilidades están correctamente establecidas?	105,36	45,689	,554	,858
11. ¿Existe un efectivo flujo de información entre las áreas?	105,71	49,210	,288	,865
12. ¿Se evidencia buena relación laboral con las demás áreas?	105,80	47,027	,586	,858
13. ¿El área de trabajo se encuentra en buenas condiciones?	105,09	49,856	,260	,865
14. ¿Los ambientes dentro de la empresa son seguros?	105,69	51,992	-,135	,873
15. ¿Cuenta con las herramientas necesarias para realizar sus actividades?	105,31	53,537	-,340	,879
16. ¿La jornada laboral es justa para las labores que desempeña?	105,49	49,619	,185	,868
17. ¿Las decisiones individuales se respetan en el área de trabajo?	105,36	48,053	,397	,862
18. ¿Los colaboradores proponen nuevas ideas de trabajo?	106,11	48,783	,304	,865
19. ¿Existe coordinación con el equipo de trabajo?	104,73	47,336	,689	,857
20. ¿Existe coherencia entre lo que se planifica y realiza?	105,11	47,783	,374	,863
21. ¿Brindan orientación ante nuevos aprendizajes?	105,27	42,700	,737	,850
22. ¿Estas dispuesto a orientar a un nuevo colaborador?	105,73	51,745	-,094	,873
23. ¿La comunicación es efectiva en la organización?	105,33	49,045	,295	,865
24. ¿Se evidencian problemas por falta de comunicación en el área?	105,78	49,404	,294	,865
25. ¿Aprovechas las capacitaciones efectuadas por la empresa?	104,71	48,119	,521	,860
26. ¿Las oportunidades de capacitación se realizan frecuentemente?	105,91	48,901	,409	,862
27. ¿Se efectúan talleres vivenciales dentro de la organización?	105,67	47,864	,529	,860
28. ¿La empresa brinda oportunidades de promoción al personal?(becas , talleres, seminarios)	105,71	49,665	,252	,866
29. ¿Los servicios que brinda la empresa son beneficiosos?	104,58	47,159	,593	,858
30. ¿Se considera comprometido con la organización?	104,18	48,513	,435	,862

Anexo 10. Detalle de confiabilidad de los ítems del Instrumento – Desempeño laboral

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
31. ¿Existe respeto entre los colaboradores?	103,33	35,818	,467	,811
32. ¿Las jefaturas te dan confianza para comunicar cualquier problema?	103,87	37,755	,220	,819
33. ¿Se percibe apoyo equitativo en la organización?	103,42	35,613	,504	,810
34. ¿Los grupos aportan en las decisiones estratégicas?	102,96	35,680	,401	,813
35. ¿Se respetan las responsabilidades y límites de funciones entre colaboradores?	102,69	38,174	,119	,822
36. ¿Se manifiestan las incomodidades en la organización?	103,40	36,882	,286	,818
37. ¿Los conflictos laborales se solucionan de inmediato?	104,20	37,936	,124	,823
38. ¿Participa de las actividades que realiza la organización?	103,58	35,977	,492	,811
39. ¿Brinda opiniones acertivas para la toma de decisiones?	103,16	36,634	,369	,815
40. ¿Se practican talleres o manualidades que fortalecen las habilidades básicas?	103,91	36,265	,341	,816
41. ¿Se capacita al personal para el desarrollo de habilidades?	103,62	36,649	,390	,814
42. ¿Las conductas interpersonales se reflejan en el área de trabajo?	102,73	36,836	,219	,821
43. ¿Se realizan capacitaciones para el manejo de módulos tecnológicos?	103,49	35,665	,421	,812
44. ¿Brindan la enseñanza de nuevas tecnologías de información?	102,87	31,982	,617	,801
45. ¿Recibió inducción del módulo spring en la organización?	103,49	37,892	,126	,823
46. ¿La capacitación en la empresa aporta en la solución de problemas?	102,38	36,240	,393	,814
47. ¿El personal de alta dirección está capacitado para tomar buenas decisiones?	102,69	37,674	,225	,819
48. ¿Las jefaturas realizan una gestión eficiente?	103,58	36,704	,356	,815
49. ¿Comprendes la información que recibes en la organización?	102,29	36,574	,342	,816
50. ¿El trabajo en equipo facilita el cumplimiento de actividades?	102,60	36,518	,402	,814
51. ¿Reconoces las habilidades personales de tus compañeros de trabajo?	103,53	38,118	,078	,825
52. ¿Te sientes satisfecho en tu área de trabajo?	104,36	37,780	,138	,823
53. ¿Se evidencia insatisfacción entre los compañeros de trabajo?	103,42	36,659	,325	,816
54. ¿Existe compromiso en los colaboradores de la organización?	104,02	38,113	,142	,821
55. ¿Recibes las asignaciones laborales que te corresponden?	103,38	36,195	,401	,813
56. ¿La organización brinda recompensas por el esfuerzo adicional que realizas?	104,44	36,662	,327	,816
57. ¿La remuneración es justa para el cargo que desempeñas?	103,40	37,655	,159	,822
58. ¿La empresa brinda oportunidad de incrementar el salario de acuerdo a tus capacidades?	103,53	35,755	,510	,810
59. ¿Se controla el avance y resultados de las capacitaciones que brindan?	102,31	34,174	,556	,806
60. ¿Pone en práctica lo aprendido en la organización?	102,49	36,392	,312	,817



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUINTANA GRANDEZ JOSE JHERSON estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E.P SANTA MARÍA Y JESÚS, SAN JUAN DE LURIGANCHO.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
QUINTANA GRANDEZ JOSE JHERSON DNI: 76824839 ORCID 0000-0003-4790-1335	Firmado digitalmente por: JQUINTANAG123 el 12-04- 2021 19:12:01

Código documento Trilce: INV - 0053325