



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y el desempeño laboral del personal
administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes,
2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Peña Guevara Anthony Sting (ORCID: 0000-0003-2329-2133)
Timoteo Paucar, Hebert Michel (ORCID: 0000-0002-3665-9240)

ASESOR:

MBA Jardiel Paredes del Águila (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mi querida madre que es mi fortaleza de seguir adelante y también hermanos y amigos que confiaron en mi.

Hebert Michel

Este trabajo es Dedicado a mi madre y familia que me apoyo y se preocuparon por mi para salir adelante en esta vida y no tropezar.

Anthony Sting

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento es por mi madre que a sido mi motor y motivo y la universidad cesar vallejo por darnos la oportunidad de formar parte de ella.

Hebert Michel

Mi agradecimiento es para nuestro señor Jesucristo porque nos dio la vida para aprender más de él y, a la universidad cesar vallejo por abrirnos las puertas y permitirnos formar parte de la casa de estudio superior más grande de Perú.

Anthony Sting

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población	15
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento	17
Tabla 3. V1 Clima Organizacional* V2 Desempeño Laboral	19
Tabla 4. V1 Clima Organizacional* D1 Rendimiento Laboral	22
Tabla 5. V1 Clima Organizacional* D2 Comportamiento Laboral	23
Tabla 6. Resultados de las pruebas de normalidad	24
Tabla 7. Decisión sobre normalidad:	24
Tabla 8. Aplicación de estadístico:	24
Tabla 9. Correlación entre V1 Clima Organizacional y D1 Desempeño Laboral	25
Tabla 10. Correlación entre V1 Clima Organizacional y D1 Rendimiento Laboral	26
Tabla 11. V1 Clima Organizacional * D2 Comportamiento Laboral	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Clima organizacional	20
Figura 2. Desempeño Laboral	21

Resumen

Esta investigación buscó determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021. Se desarrolló dentro de la metodología cuantitativa y siguió el tipo de diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario válido y confiable, en una muestra de 32 participantes. Los resultados descriptivos obtenidos revelaron que predominó el nivel bajo en ambas variables con un 59% en el Clima Organizacional y el 91% en el desempeño laboral y en la relación del 59.4%. Además, los resultados inferenciales mostraron una correlación de 0.918** de acuerdo al estadístico Rho de Spearman, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación H_1 y se rechazó la hipótesis nula H_0 . Se comprobó que existe correlación significativa entre ambas variables de estudio, al mismo tiempo entre clima organizacional y rendimiento laboral en un 0.612** y con el comportamiento laboral con un 0.781**.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, rendimiento laboral y comportamiento laboral.

Abstract

This research sought to determine the relationship between organizational climate and work performance of the administrative staff of the Regional Directorate of Education of Tumbes, 2021. It was developed within the quantitative methodology and followed the type of non-experimental design. A valid and reliable questionnaire was applied in a sample of 32 participants. The descriptive results obtained revealed that the low level prevailed in both variables with 59% in Organizational Climate and 91% in work performance and in the ratio of 59.4%. In addition, the inferential results showed a correlation of 0.918 ** according to the Spearman Rho statistic, which allowed accepting the research hypothesis H_1 and the null hypothesis H_0 was rejected. It was found that there is a significant correlation between both study variables, at the same time between organizational climate and work performance at 0.612 ** and with work behavior at 0.781 **.

Keywords: Organizational climate, work performance, work performance and work behavior.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito organizacional, la satisfacción de los colaboradores resulta trascendental para conseguir que las funciones se desarrollen de forma eficiente y eficaz, y de esta manera se logren los objetivos y metas empresariales, siendo una ventaja competitiva contar con un clima laboral favorable, donde existan interacciones sanas, ambientes agradables e higiénicos, liderazgo participativo, trabajo colaborativo y en equipo, principios y valores corporativos; elementos que tienen incidencia del comportamiento y productividad empresarial de los empleados. Siendo necesario contar con directivos que instituyan políticas encaminadas a una convivencia social saludable, al reconocimiento y valoración del esfuerzo; es decir, comprometidos con el mejoramiento del clima organizacional. (Chiavenato, 2006).

Para las organizaciones resulta importante que los empleados desarrollen sus actividades con entusiasmo, efectividad y calidad, empleando su creatividad, innovación, iniciativa y tomen acciones para alcanzar los propósitos empresariales. La gente de la organización aprecia el lugar de trabajo y percibe el ambiente laboral cuando este es positivo o negativo, lo que determina y orienta su conducta y actitud profesional en la institución. La mayoría de las instituciones tiene características y propiedades similares, puesto que poseen ambientes, recursos, medios y elementos humanos; pero que sin embargo los ambientes internos son distintos, ya que algunos manifiestan confianza, respeto, progreso y motivación, en cambio en otros ambientes se percibe temor, inseguridad, hostigamiento y falta de liderazgo, todo lo cual se ve reflejado en el comportamiento laboral.

En los acontecimientos internacionales una de las variables que más se relaciona con la identidad empresarial es el clima organizacional; su carta de presentación de la institución es contar un clima favorable para cautivar, fidelizar y captar talentos. Según un estudio realizado la rotación de personal ha tenido un incremento de un 23 %, siendo una de las primordiales causas el ambiente laboral. (Pereda, 2019).

Según la compañía Aptitus (2018) en un 86 % los trabajadores valoran y consideran esencial contar un buen clima laboral en sus centros de trabajos para

el buen desempeño laboral, en tanto que un 14 % manifiesta que este aspecto no incide en sus funciones o tareas.

Toda empresa debe enfocar sus acciones y estrategias a satisfacer a sus clientes internos, aplicando distintas formas para que el personal se sienta satisfecho emocional y psicológicamente, pero muchas de estas carecen de diseñar estrategias para retener y fidelizar al recurso humano de la institución (Zumaeta, 2018).

Los factores interpersonales y la comunicación, se vuelven imprescindibles en las instituciones, pues permiten que los empleados emprendan relaciones sanas con los compañeros de trabajo y que a su vez el ambiente se torne en un espacio atractivo donde se impulse el trabajo en equipo, para que los resultados sean óptimos y permitan el crecimiento de la compañía. (Zumaeta, 2018).

La Dirección Regional de Educación de Tumbes, es un organismo público del sistema educativo peruano que coordina y orienta el acceso a la educación en nuestra región. En la actual coyuntura en que vive el país, la institución viene atravesando por problemas estructurales y funcionales, ya que se evidencia ausentismo de los colaboradores y responsables de las áreas funcionales que componen la institución, falta de liderazgo, escasa motivación y relaciones interpersonales deficientes; aspectos que vienen influyendo negativamente en el desempeño laboral y en el servicio educativo que viene ofertando a la comunidad.

En este estudio se ha propuesto explicar la categoría de correspondencia que tiene el clima institucional, en el desempeño profesional del recurso humano de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021.

Problema general se enunció con la siguiente interrogante: ¿Cuál es el grado de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021?

Justificación del estudio: El escenario institucional que viene atravesando la sede de Educación en la región de Tumbes, es que no se estaría brindando los medios y las condiciones óptimas de trabajo, lo que viene originando un bajo grado de compromiso e ineficiente servicio educativo; es decir se percibe un ambiente laboral inestable, por lo que este estudio busca fortalecer la capacidad de respuesta

de los directivos para brindar las condiciones óptimas de trabajo a sus colaboradores y de aprovechar las capacidades, actitudes positivas y motivación de los trabajadores en la ejecución de sus actividades administrativas.

El impacto que tendrá esta indagación es que permitirá que las instituciones u organizaciones encaminen sus esfuerzos y recursos empresariales, para administrar correctamente el ambiente organizacional, y que de esta manera se mejore la productividad y el servicio educativo de este tipo de organizaciones.

El clima laboral es trascendental para el crecimiento y desarrollo empresarial, su estudio permite afrontar cualquier situación laboral y de desempeño profesional, que se puedan estar suscitándose en cualquier institución. En cuanto a la búsqueda de información y análisis de datos, ésta se obtuvo con responsabilidad y ética, a través de un proceso sistemático planificado y organizado.

En la medida que las instituciones, busquen ofrecer un ambiente de trabajo saludable, donde se practique el respeto, relaciones afectivas, valores y recompensas justas, obtendremos mejores resultados, según lo declara en su postulado teórico Mayo (Ramos y Triana, 2007).

Se formuló por consiguiente el objetivo general: Establecer el grado de correspondencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la DRET de Tumbes, 2021.

Se han planteado los siguientes objetivos específicos: Conocer el nivel del clima organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021.

Calcular el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021.

Identificar la correlación entre clima organizacional y rendimiento laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021.

Hipótesis: El clima institucional se encadena consideradamente con el desempeño laboral de los empleados administrativos de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

II. MARCO TEÓRICO

Examinando la literatura internacional y nacional se han identificado varios antecedentes coherentes con el estudio, habiéndose estimado los más principales que se especifican:

Desde la perspectiva nacional Belsuzarri y Acosta (2020) en su estudio “Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una pyme contratista en ingeniería, Lima, 2019, cuyo propósito fue de demostrar la influencia del clima en la VD, para diseñar acciones que mejoren en entorno institucional, estudio de tipo correlacional, de enfoque cuantitativo, esquema no experimental, cuya muestra 142 operarios, los resultados muestran grado de correlación = 0.485, $r = 0,000$ $p < 0.05$, concluyendo que el ambiente interno tiene una intervención directa en el perfeccionamiento profesional y actividades laborales de la pyme.

En Perú, Larios (2019) en su tesis titulada “El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de información de la universidad señor de Sipán - Chiclayo, año 2019, la averiguación se desarrolló bajo un método cuantificable, con un bosquejo no práctico, descriptivo y cuya muestra la constituyeron 13 empleados a los cuales se les administró un formulario de preguntas, consiguiendo resultados de un nivel predominante y positivo del clima laboral ($r= 0.687$) alto y significativo ($\text{sig.} < 0.01$), admitiéndose que existe un descontento e insatisfacción de los participantes del área informática de la universidad, ya que lo perciben en 38.4 % categoría media.

En Perú, Pastor (2018) desarrolló su estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”, bajo el enfoque cuantitativo, de bosquejo descriptivo y de correlato, 280 trabajadores fueron la muestra, el cuestionario fue el medio usado, consiguiendo un alto nivel de significancia ($\text{sig.} < 0.04$), lo que permitió concluir la concordancia inmediata que tiene el ambiente institucional en el ejercicio profesional de los empleados de la compañía.

Ruíz (2021) efectuó su tesis titulada “Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019”, el método usado fue el cuantitativo, de corte descriptivo, la muestra la constituyeron 79 colaboradores. Se administró un cuestionario, donde se obtuvo resultados la relación directa de la V1 en la V2 observando que el 69,6% estima un entorno propicio; 5,1%, muy propicio, y el 25,3% lo valora en un grado medio. Concluyéndose que el clima si influye en el trabajo de los gestores administrativos del centro hospitalario.

Desde México, Vera (2016) en su tesis titulada “El Impacto del clima organizacional en la satisfacción y compromiso laboral en una empresa del Ramo Ferroviario”, tuvo la finalidad examinar la relación entre el ambiente interior y su impacto con el compromiso y satisfacción profesional. El estudio utilizó la metodología cuantitativa, en un diseño de investigación descriptiva correlacional, con un esbozo no experimental, la muestra la constituyó 118 empleados y la herramienta utilizada fue un examen, que como efecto de su aplicación se obtuvo que existe una correlación en un nivel alto, de la variable independiente en relación al compromiso y la satisfacción del personal. El estudio llegó a la conclusión que el ambiente es vital y primordial para estimular un mejor esfuerzo y rendimiento.

En Ecuador, Santamaría (2020) en su estudio titulado “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A”, con el propósito de conocer el nivel de rendimiento en el trabajo y establecer la dependencia del entorno laboral. La investigación fue desarrollada bajo la metodología mixta cuantitativo – cualitativo, en un diseño no experimental, descriptivo, explicativo y correlacional, con 106 obreros como muestra, al cual se le aplicó un cuestionario, obteniendo resultados en comunicación con un grado de 0,68 nivel deficiente, trabajo en equipo con un grado de 0,611 teniendo un impacto en el trabajo, reconocimiento con un grado de 0,502, nivel reducido, y liderazgo con un grado de 0,493, poco participativo y de estilo autocrático, comprobándose la falta de condiciones internas para un buen clima de trabajo. Se concluyó el alto valor de incidencia del clima laboral en el compromiso e integración de los recursos humanos.

Entre las teorías se contempla la propuesta por Likert, R. (1946) que parte de una concepción de los tipos de liderazgo o formas de dirigir el comportamiento de los subalternos y los factores o condiciones internas, en la que busca desarrollar la participación, compromiso y productividad, haciendo énfasis en las formas de liderazgo que existen en la empresa: autoritario coercitivo, aquel directivo que inspira temor y no respeta ni valora a los subordinados; autoritario benevolente, directivo condescendiente pero que a su vez no delega funciones por la limitada confianza que tiene en sus colaboradores; consultivo, es un estilo de gobernar en que se dan a conocer los propósitos y políticas a los trabajadores, y estos a su vez opinan sobre algunas acciones, pero que sin embargo las decisiones son tomadas por los altos mandos de la empresa; participativo, es un estilo de liderazgo donde se comparte la capacidad decisoria, involucrándose al trabajador en las propuestas, políticas, objetivos y procesos de trabajo, en busca de resultados óptimos.

La propuesta teórica enfatizada por Mayo (1946) está fundamentada en las relaciones y capacidad de satisfacer necesidades sociales y psicológicas de los individuos que integran la empresa, considerando que las personas no trabajan aisladamente si no que son integrantes de un grupo social, y que la cooperación y las relaciones de convivencia, son elementos primordiales para el aspecto emocional, actitud positiva para el trabajo y reconocimiento de grupo; siendo estos factores decisorios para el aumento de la productividad.

Elton Mayo analiza las relaciones de los trabajadores, partiendo de un conjunto de ensayos en donde sintetiza que las relaciones entre los grupos de trabajadores se caracterizan por sentimientos, compañerismo y amistad, teniendo como propósito la búsqueda de la eficiencia de la empresa. (Meza, 2017).

El Clima institucional: Likert y Gibson (1986) exponen que el contexto interior representa los valores, personalidad institucional, estructura psicológica, liderazgo y motivación; condiciones duraderas de un contexto interno de la organización, los cuales son percibidos por los trabajadores, determinando su conducta y nivel de satisfacción en el trabajo.

Según Brunet (1987) precisa que el clima laboral es el contexto interno determinado por los valores, principios, condiciones y opiniones individuales del

talento humano. Esta definición aglomera aspectos institucionales tales como el ambiente físico y estructural, liderazgo, identificación, sistemas de recompensas y sanciones según el trabajo y esfuerzo ejecutado.

En las dimensiones del clima organizacional, se consideró las características estructurales y ambiente laboral.

Las características estructurales: son consideradas como un conjunto de reglamentos, normas, estrategias, políticas, modelos organizacionales y operaciones estructurales formales que han desarrollado las organizaciones en la administración óptima de los factores y el efectivo cumplimiento de las actividades empresariales. (Rivera – Hernández et al., 2018).

Ambiente laboral: Chiavenato (2009) señala que el ambiente laboral son ambientes físicos, económicos, materiales y psicológicos muy elementales en que la empresa debe suministrar a los trabajadores para que realicen sus labores, de modo que puedan elevar su rendimiento y calidad de trabajo.

Los indicadores de la dimensión característica estructurales, tenemos el liderazgo: Chiavenato (1999) considera al liderazgo como una influencia y potestad que tienen ciertas personas para dirigir y guiar a grupos e individuos, para el desarrollo de una actividad y alcanzar metas comunes.

Comunicación: Stanton et al. (2007) la comunicación es una conexión a través del intercambio de información, mensajes, ideas o algún significado que queremos transmitir a un receptor en momento y espacio determinado.

Motivación: Según Stoner (1996) la motivación es un modo de sentir de la conducta humana, que produce, encauza y sostiene un comportamiento humano, para realizar una labor. Los trabajadores muestran un alto nivel de interés, una mejor cooperación, mejores vínculos de compañerismo y de armonía, cuando es mayor la motivación por parte de la organización.

Identidad: Litwin y Stringer (1968) manifiestan que es el afecto, sentimiento y grado de pertenencia hacia la institución, en busca de vivir y compartir experiencias individuales e institucionales.

Los indicadores en la dimensión ambiente laboral, tenemos las relaciones laborales positivas: Son vínculos de trabajo que se dan entre trabajadores, representantes, socios y empresas, que tienen objetivos comunes, y que su práctica permite a los miembros a mejorar sus habilidades y fomentar un ambiente de armonía.

Ambientes limpios y saludables: Son ambientes abiertos, que abarca infraestructura adecuada, edificaciones y espacios amplios, que permiten la interacción de los individuos para una vida laboral plena.

Reconocimiento y confianza: el reconocimiento laboral es considerado como un elemento motivador que permite reforzar una actitud positiva de los empleados por su valioso desempeño y aporte a la institución.

Ocsa y Huayra (2017) indican que el lugar de trabajo es el espacio físico que proporciona un entorno seguro y confiable, que tiene influencia significativa para evitar riesgos o accidentes laborales y mejorar la salud psicológica de los trabajadores.

En la variable Desempeño Laboral: García y Casanueva (1999) establece que son actividades y labores destacables y observables en los colaboradores, los cuales son medibles por el grado de conocimiento, aporte y compromiso con la entidad.

El desempeño laboral es un proceso que se da permanentemente que permite comunicar y aclarar a los trabajadores las expectativas de desempeño. El buen desempeño se ajusta a los criterios sistemáticos de una correcta administración (Rodríguez, et al., 2019).

En las dimensiones del desempeño laboral, se ha considerado el Rendimiento Laboral: García y Brás (2008) sostienen que el rendimiento laboral es el grado de observancia alcanzada por el colaborador en el perfeccionamiento de una actividad, dentro de las condiciones y tiempo determinado por la institución.

Comportamiento laboral: Robbins (2004) considera que el comportamiento laboral se relaciona con la idoneidad, proceder y virtud profesional de los

colaboradores en función a su trabajo, el cual es de suma importancia para un buen gobierno y gestión de la organización.

Indicadores de la dimensión del rendimiento laboral, hemos estimado los Resultados positivos: Desarrollo de las tareas y funciones de los empleados con alto nivel de calidad y competitividad.

Participa en solución de problemas: Warner (2020) define a manera de un proceso de intuición, análisis, selección y procesamiento de información que le permitirá responder en forma inmediata y darle solución a una situación crítica.

Eficiencia y eficacia: Kotler (1993) sostiene que la eficiencia significa el uso adecuado y racional de los elementos empresariales como el tiempo, materiales, recursos tecnológicos y capacidades empresariales, produciendo a un mínimo costo y satisfaciendo los intereses de la organización.

Steiner (1998) entiende que la eficacia es una correspondencia entre los recursos empleados y resultados alcanzados en un tiempo determinado. Los trabajadores deben cumplir sus actividades con eficiencia y eficacia.

Indicadores de la dimensión del comportamiento laboral, se ha considerado la satisfacción en el trabajo para Robbins (2003) es un periodo emocional satisfactorio y agradable en función a los logros obtenidos, producto de su esfuerzo y trabajo, y de una acción motivada.

Autoestima: Kernis (2003) se refiere al conocimiento que tiene el trabajador de sí mismo, identificando sus capacidades y fortalezas, consciente de sus limitaciones y de los pasos a seguir para lograr sus metas.

Asistencia y puntualidad: Según Encalada y Romero (2017) la puntualidad es una regla que demanda de una persona la acción de ejecutar una actividad en un tiempo determinado, aunque el trabajo sea ejecutado satisfactoriamente, cuando este no se realiza en el tiempo fijado desequilibra todas las demás acciones.

Según Robbins (2003) los componentes organizacionales del ambiente laboral, permiten apreciar el ambiente interno e interviene en la actitud del empleado, la forma de trabajar y la interacción con los compañeros de trabajo, estos son:

Autonomía: Es un estado de independencia que un individuo posee para ejecutar una función o actividad, tomando de decisiones y solucionando problemas institucionales, en beneficio de la conducción y gestión de la empresa.

Motivación: Es un elemento psicológico que hace uso la organización, para la orientación y acción de determinadas conductas de los empleados para que tengan la voluntad o predisposición de involucrarse en los objetivos y metas planificadas.

Relaciones Interpersonales: Se refiere a la interactuación y asociación entre dos o más personas, donde interviene la comunicación como un medio para intercambiar información e ideas.

Responsabilidad: Es la capacidad que tiene un trabajador para cumplir con las obligaciones y compromisos que le demanda la empresa.

Reconocimiento: Valorar y aprobar el esfuerzo realizado por los colaboradores en función a los intereses institucionales.

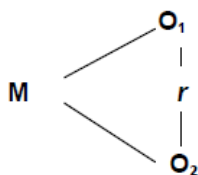
Identidad: Son un conjunto de atributos, características, propiedades particulares e identificables que la institución posee y que le hace diferente a las otras; los cuales son percibidos de manera individual y grupal por los elementos humanos de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de indagación: Según la exploración fue básico. Esta averiguación busca profundizar e incrementar el conocimiento acerca del tema clima organizacional en sus dimensiones (Nicomedes, 2018).

El diseño de investigación: Fue no experimental, descriptivo con un nivel correlacional; en el estudio no se manipuló deliberadamente los valores; descriptivo; pues la indagación nos permitió profundizar en características principales como rasgos y detalles del clima laboral; correlacional, especialmente el estudio se caracterizó por establecer relaciones y categoría asociativa entre el ambiente institucional y el esfuerzo profesional (Ñaupas et al., 2018); el diseño es como sigue:



Significado:

M = muestra.

O₁ = Clima Organizacional (v 1).

O₂ = Desempeño Laboral (v 2).

r = correlación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable independiente (VI): Clima Organizacional

Variable dependiente (VD): Desempeño Laboral

- **Definición conceptual:** El clima organizacional representa los valores, personalidad institucional, estructura psicológica, liderazgo y motivación, condiciones de un contexto interno de la organización, que son percibidos

por los trabajadores, determinando de esta manera su conducta y nivel de satisfacción en el trabajo (Baño et al., 2016).

El desempeño laboral: constituyen las acciones, conductas destacadas y observables de un individuo, que estimulan el crecimiento de la compañía para la obtención de los propósitos y fines empresariales (Apaza, 2018).

- **Definición operacional:** El clima organizacional, se precisa operacionalmente en dos dimensiones los cuales son: características estructurales y ambiente laboral.

El Desempeño laboral, se define operacionalmente ya que se divide en dos dimensiones los cuales tenemos: rendimiento laboral y comportamiento laboral.

- **Los indicadores:** en la variable independiente, en la dimensión característica estructurales son: liderazgo, comunicación, motivación, identidad.

Indicadores en la dimensión, ambiente laboral, son: relaciones laborales positivas, ambientes limpios y saludables, reconocimiento y confianza, lugar de trabajo.

Los indicadores a desarrollar en la variable dependiente, en la dimensión rendimiento laboral son: resultados positivos, participación en solución de problemas, eficiencia y eficacia.

Indicadores en la dimensión comportamiento laboral son: satisfacción en el trabajo, autoestima, puntualidad.

- **Escala de medición:** De intervalo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Un conjunto integral cuyos elementos tienen definidas particularidades, y que corresponden a un lugar o espacio, donde se ejecuta un trabajo investigativo para el análisis respectivo (Arias et al., 2016). La población quedó integrada por 32 empleados administrativos de la institución DRE de la ciudad de Tumbes.

Tabla 1.

Segmentación

Sujetos	Sexualidad		General
	Femenino	Masculino	
Administrativos	14	18	32
Total	14	18	32

Fuente: Área de personal - Dirección Regional de Educación de Tumbes

- **Criterios de inclusión:**

- Personal administrativo nombrado y contratado.
- Personal administrativo voluntario para participar activamente.

- **Criterios de exclusión:**

- Directivo nombrado y contratado.
- Administrativo no completó a totalidad los ítems de los cuestionarios.

Muestra: Conjunto de sujetos seleccionados de un universo, hacia un estudio minucioso y estadístico del objeto a investigar (Arias et al., 2016). La muestra estuvo constituida por 32 empleados administrativos de la DRE de Tumbes. Este trabajo realizado consideró un modelo censal, ya que se incluyó un grupo pequeño de todos los colaboradores administrativos.

Muestreo: por ser una muestra censal no hubo la necesidad de utilizar técnicas de muestras.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La encuesta permite la recogida sistemática de datos, según un esquema anticipadamente establecido que busca la autenticidad de la información y facilite la contestación inmediata a un problema específico (Hernández y Avila, 2020). Se escogió la técnica de la encuesta porque nos permitió saber datos precisos y fehacientes, valorando la opinión del objeto investigado, sin la participación del investigador.

Instrumentales de recojo de información: Se utilizó fichas de preguntas para la recolección de datos a través del modelo seleccionado. Este contiene interrogantes por escrito que son formuladas sistemáticamente y tienen relación con las variables e indicadores del estudio, su propósito es recoger información fidedigna.

Validez de instrumentos

La validación es un modo que admite evaluar la eficacia de una herramienta diseñada para calcular una condición de las propiedades del fenómeno de estudio.

Se ha empleado tres tipologías: contenido, juicio y constructo.

El contenido, ha sufrido cambios desde sus orígenes, es necesario la realización de interpretar las valoraciones de las interrogaciones de un medio relacionado a la ejecución y juicio para la puntuación y corrección. Existiendo varias metodologías como el juicio de especialistas, a fin de que evalúen las preguntas propuestas en relación a la representatividad y relevancia (Bernal García et al., 2020)., Recurrimos a 3 jueces para la conformidad del cuestionario conforme a la Matriz dada por la casa superior de estudio.

La validez de criterio, mide la correlación con fundamentos teóricos de las interrogantes planteadas midiendo el instrumento considerado, se mide un patrón o criterio (Guirao Goris et al., 2016). Se utilizó el procedimiento en función a la validez de Pearson, calculándose con la información que nos proporcionó la prueba piloto.

La validez constructo, hace referencia a lo exitoso que representa un instrumento o mide un concepto teórico, es complemento de los anteriores criterios, se centra en el fundamento teórico en las que define el constructo continuo y dinámico (Martínez Corona et al., 2020). Se utilizó este procedimiento por la concordancia y asociación de las preguntas y el acontecimiento que se logró medir.

Confiabilidad de instrumentos

Llamado como reproductibilidad o consistencia de las mediciones, un instrumento es confiable cuando las mediciones realizadas son precisas o reproducibles, se relaciona con la validez (Manterola et al., 2018). La consistencia interna se ha valorizado con el coeficiente Alfa de Cronbach concediendo calcular en forma consistente los ítems del instrumento.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Variable	Estadística fiable	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Clima organizacional	,832	16
V2: Desempeño Laboral	,858	18

Fuente: Prueba piloto.

3.5. Procedimientos:

Esta información se obtuvo a través de: se escogió el cuestionario como el instrumento para el recojo de información trascendental y selecta, el cual fue validado por tres especialistas aplicado a través de un sondeo, permitiéndonos evaluar su validez y confiabilidad del instrumento, y a su vez nos proporcionó de manera adecuada el recojo de información del clima organizacional y conocer el rendimiento desempeñado por el elemento humano institucional. Los resultados se introdujeron a una matriz de base de datos para su procesamiento y análisis.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se empleó un estudio de orden descriptivo, la cual permitió realizar un análisis de la información hallada de manera sencilla, concisa y clara de modo que la realización interpretativa se presenta por medio de gráficos, esquemas, tablas y ensayos estadísticos (Rendón et al., 2016).

El examen relacional, hace uso de herramientas estadísticas inferenciales presentadas como la comprobación de hipótesis, permite realizar predicciones y dar información de cómo se comporta la población en estudio a partir de los datos (Veiga et al., 2020).

3.7. Aspectos éticos

Quisimos garantizar la oportuna participación voluntaria y libre del sujeto investigado, brindándoles la información sobre el objetivo del estudio, beneficios, molestias y ocasionales riesgos, a través del consentimiento informado. A fin de tener el consentimiento y autorización de su participación en la investigación.

Se tuvo en cuenta la anonimidad para que cada encuestado pueda expresar sus opiniones con libertad y veracidad, que sus comentarios nos permitan mejorar el estudio.

Se respetó el derecho de autoría, citando los nombres de los autores consultados, demostrando principios éticos en el desarrollo del estudio, no plagiando ni falsificando otras investigaciones.

Los datos obtenidos fueron auténticos, pues profundizamos en el tema del clima laboral, permitiéndonos ahondar en nuevas conceptualizaciones y principios de la ciencia administrativa para el avance del conocimiento.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Establecer el grado de correspondencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE de Tumbes, 2021.

Tabla 3.

V1 Clima Organizacional V2 Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral			
		Bajo	Medio	Total	
Clima Organizacional	Bajo	Recuento	19	0	19
		% del total	59,4%	0,0%	59,4%
	Medio	Recuento	10	3	13
		% del total	31,3%	9,4%	40,6%
Total	Recuento	29	3	32	
	% del total	90,6%	9,4%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Interpretación:

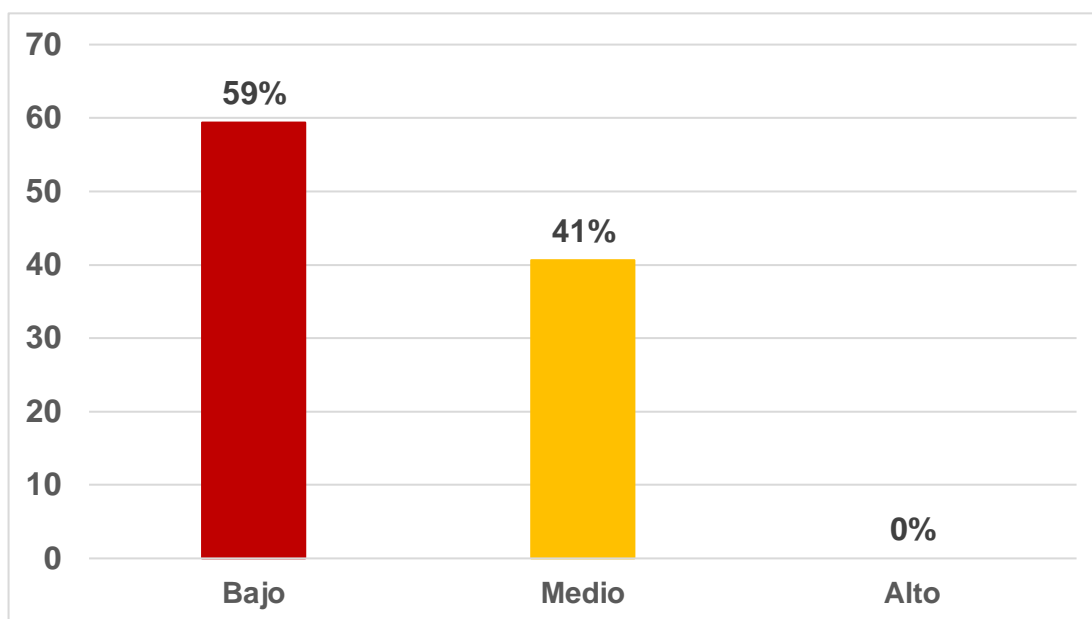
Se puede observar en la tabla 3, un 59.4% del personal administrativo de la muestra situaron al Clima y Desempeño Laboral en la condición baja, existiendo una relación inmediata y considerables entre la VI y VD, mientras que un 31.3% (10) de los administrativos obtuvieron nivel medio en VI, y nivel bajo en la VD, sin embargo un 9.4% (3) de los participantes lograron nivel medio, por lo que podemos expresar que es necesario mejorar el clima de la institución.

Objetivo específico 1:

Conocer el nivel del clima organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 20021.

Figura 1

Clima Organizacional



Nota: Cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Interpretación:

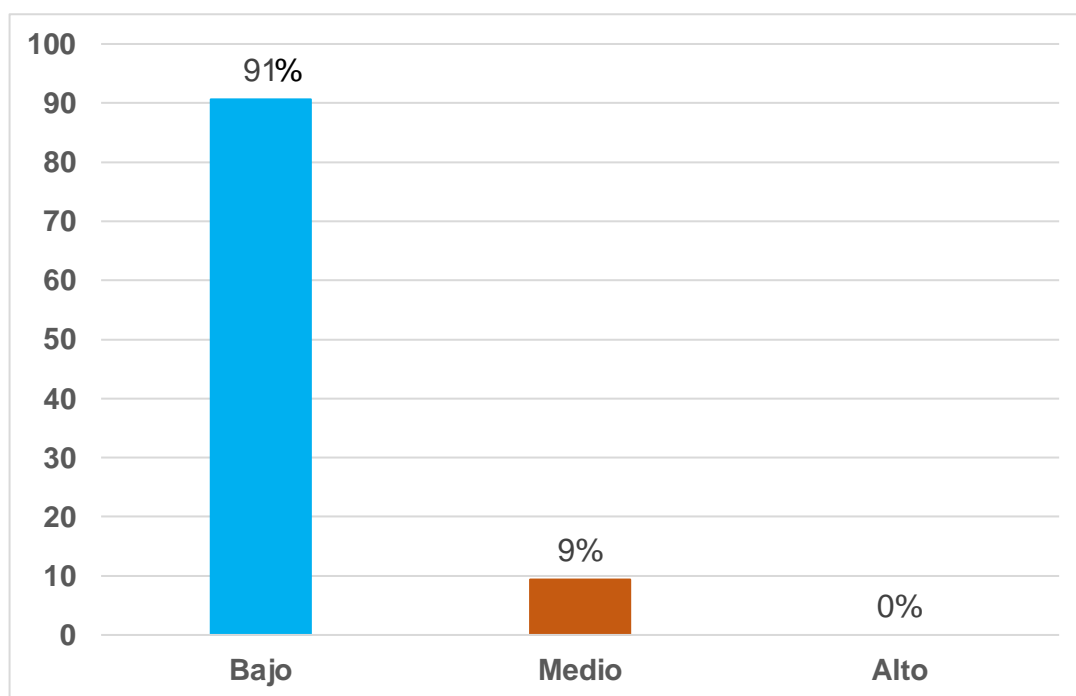
Podemos apreciar la Figura 1, donde el nivel del clima organizacional alcanzado por los administrativos encuestados fue de un 59%, situándose en un nivel bajo, mientras que el 41% se situaron en un rango medio. Por lo tanto, prevaleció el nivel bajo en la variable clima organizacional, esto expresa que los trabajadores consideran que las condiciones laborales no son adecuadas.

Objetivo específico 2:

Calcular el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 20021.

Figura 2

Desempeño Laboral



Nota: Cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Interpretación:

Visualizamos el 91% de los administrativos, se ubicaron en el rango bajo en el desempeño laboral, mientras que el 9% en el nivel medio, esto indica que la labor administrativa y el clima es deficiente, esto posee influencia en el ejercicio profesional (Figura 2).

Objetivo específico 3:

Identificar la correlación entre clima organizacional y rendimiento laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021.

Tabla 4.

V1 Clima Organizacional D1 Rendimiento Laboral*

		Rendimiento Profesional			
		Bajo	Medio	Total	
Clima Organizacional	Bajo	Recuento	19	0	19
		% del total	59,4%	0,0%	59,4%
	Medio	Recuento	8	5	13
		% del total	25,0%	15,6%	40,6%
Total		Recuento	27	5	32
		% del total	84,4%	15,6%	100,0 %

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Comentario:

59.4% estimaron al Clima Organizacional y Rendimiento Laboral en una condición baja, demostrando la falta de contextos laborales que inciden en un alto nivel de correlación y asociación de las V1 y V2, mientras que un 25% (8) de los administrativos consiguieron grado medio en clima organizacional y valor bajo en el Rendimiento Laboral.

Al mismo tiempo observamos un 15.6% (5) alcanzaron un nivel medio en la VI y VD. Esto refleja que el rendimiento se ve afectado por los entornos inapropiados y las pésimas condiciones físicas (Tabla 4).

4.2. Prueba de normalidad

Esta prueba empleó un análisis donde comprobamos las correspondencias y conjeturas formuladas.

Tabla 6

Resultados de las pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	,146	15	,200*	,948	15	,500
Desempeño Laboral	,239	15	,021	,724	15	,000

*. Significa límite menor de la significación verídica.

a. Test de Lilliefors

Tabla 7

Medida sobre regularidad:

Normalidad	
V1 Sig. = 0,500	> $\alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,000	< $\alpha = 0,05$

Tabla 8

Utilización de estadístico:

Tipo	Calificativo	Situación a emplear
Paramétrico	r de Pearson	Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Sig. V1 y V2 < 0.05; Sig. < 0.05 y Sig. > 0.05 o viceversa.

Interpretación:

Por ser la población mínima a 50 partícipes, se empleó el ensayo de Shapiro-Wilk, del mismo modo observamos que los valores de Sig., en la variable 1 es mayor y la variable 2 es menor a la categoría de significancia $\alpha = 0,05$, revelando que los datos no derivan de una distribución de normalidad, correspondiendo la aplicación de medida Rho de Spearman.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_i: Clima organizacional se relaciona considerablemente en el trabajo laboral de los empleados administrativos de la Dirección Regional de Educación de Tumbes. Significativo

H₀: Clima organizacional no se relaciona considerablemente en el trabajo laboral de los empleados administrativos de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Tabla 9.

Correlación entre V1 Clima Organizacional y D1 Desempeño Laboral

			Clima organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,918**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
Desempeño Laboral		Coeficiente de correlación	,918**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Interpretación:

Se representa un coeficiente de correlación = 0,918** y una Sig. = 0,000 < 0.01 cifras que indican una correspondencia alta del Clima Organizacional y Desempeño Laboral, por lo que se admitió rechazar la conjetura negativa y consentir la hipótesis afirmativa. Concluyendo que existe una correlación entre ambas variables.

Hipótesis

H₁: El entorno organizacional se relaciona considerablemente con el rendimiento laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021.

H₀₁: El entorno organizacional no se relaciona considerablemente con el rendimiento laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021.

Tabla 10.

Correlación entre V1 Clima Organizacional y D1 Rendimiento Laboral

		Clima organizacional	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	1,000	,612**
			,000
		32	32
	Rendimiento Laboral	,612**	1,000
		,000	.
		32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Comentario:

Según la tabla 10, se evidencia un coeficiente de correlación = 0,612** y una Sig. 0,000 < 0.01 cantidades que revelan una relación positiva y efectiva entre la variable Clima Organizacional y el Rendimiento Laboral, por esta situación se resolvió consentir la hipótesis 1, y oponerse a la Hipótesis 0. Observando que los colaboradores no juzgan del todo bien su entorno laboral, alterando las buenas relaciones laborales

V. DISCUSIÓN

El estudio ha comprobado la existencia de relación significativa (sig.= 0.01) de 0,918**, entre clima empresarial y trabajo laboral, significando que el factor humano aprecie el lugar de trabajo repercutiendo en el desempeño profesional.

Trabajo fundamentado en la propuesta de Likert que parte de una concepción de los tipos de liderazgo o formas de dirigir el comportamiento de los subalternos y los factores o condiciones internas de la organización. El elemento humano es motivado por la necesidad de trabajar en equipo, en amistad en el trabajo y de recibir una comunicación adecuada, lo cual dependerá de gestores democráticos, decisivos y sociables con todo el talento humano.

También se sustenta en el modelo de Mayo que concibe la parte humana y sus interacciones, la cual está fundada en la capacidad de satisfacer necesidades sociales y psicológicas de los individuos, que mediante la integración social buscan ser comprendidos, reconocidos y valorados; siendo necesario que los directivos busquen fortalecer en ellos grados de amistad, colaboración y espíritu de grupo, lo que conllevaría a elevar la productividad de la empresa.

Objetivo general:

De los resultados organizados en la tabla 3, se pudo observar que prevaleció tanto en la variable clima organizacional como desempeño laboral el nivel bajo con 59.4%, estos hallazgos muestran un alto valor de reciprocidad del fenómeno estudiado. Parecido a lo encontrado por Pastor (2018), donde los resultados muestran grado de correlación = 0.485, $r = 0,000$ $p < 0.05$, obteniendo un nivel predominante y positivo del clima laboral ($r= 0.941$) altamente significativa (sig. < 0.04). También guarda aproximación con las derivaciones alcanzados por Santamaría (2020), el cual comprobó que los trabajadores y directivos valoran un ambiente de trabajo saludable,

condiciones ambientales y factores motivacionales como resultado de un buen clima institucional.

En función a la hipótesis general (tabla 9), los datos conseguidos mediante Rho de Spearman, se evidenció una Sig.= 0,000 < 0,01 alta reciprocidad aceptable, por lo que se dispuso rechazar la suposición nula y admitir la suposición afirmativa; por consiguiente la determinación fue que el clima si interviene en el desempeño laboral. Resultados que coinciden por Belsuzarri & Acosta (2020), sus resultados muestran grado de correlación = 0.485, $r = 0,000$ $p < 0.05$, quien concluyó que el clima tiene un dominio relevante en el trabajo laboral de la pyme, pues a mejores oportunidades de desarrollo profesional, a una comunicación fluida y motivación adecuada, mejora el desempeño profesional de los operarios de la compañía. Asimismo, el clima organizacional ha sido teorizado por Brunet, (1987), quien señala que el medio ambiente interno determinado por las reglas, principios, condiciones ambientales y liderazgo participativo, determinan un valor de eficiencia en el personal. Por lo consiguiente García y Casanueva (1999), precisan que el ejercicio laboral es medido por los objetivos alcanzados, calidad de trabajo, y compromiso con la institución.

Objetivo específico 1

En relación al valor del clima laboral del personal administrativo, este se situó en el nivel bajo con el 59% y 41 % en el grado medio. Estos resultados revelan que el personal no está contento ni gustoso con el ambiente de trabajo donde desarrollan sus actividades administrativas, revelando un manejo deficiente del ambiente organizacional y de la falta de liderazgo para brindar las condiciones óptimas en el trabajo al personal de la institución. Resultados que difieren de lo encontrado por Ruíz (2021), que el 69,6% se ubican en un nivel aceptable, el 5,1 % muy favorable, y el 25,3% lo supone en un rango intermedio. El Clima laboral reflexionado por Likert y Gibson (1986), expresan que el ambiente interior representa para un trabajador la respuesta inmediata y participativa de las condiciones motivacionales y físicas del área de trabajo y de una gestión efectiva por

parte de la organización, siendo este motivo de respuesta a su conducta y grado de satisfacción por su labor.

Objetivo específico 2

Las valoraciones conseguidas en el nivel del desempeño laboral predominó el valor bajo en un 91%, valores similares al de Pastor (2018), quien determinó la existencia de los participantes en un nivel bajo en el desempeño laboral representado por el 34.6% nunca, seguido del 30.9% a veces, el 22.2% frecuentemente y el 12.3% siempre. Rodríguez, et al. (2019), ha teorizado sobre el desempeño laboral quienes manifiestan que es un proceso permanente que permite comunicar y aclarar a los trabajadores las expectativas de desempeño que esperan los directivos de su actuación, en función a los propósitos y características de la institución, con el fin de lograr resultados positivos. La escuela del factor humano y sus relaciones argumentada, manifiesta que los trabajadores son más eficientes cuando se les brindan ambientes saludables, reconocen la necesidad de relaciones sociales, valoran su esfuerzo y respetan sus creencias y principios. Los trabajos de Mayo pretenden enriquecer los procesos, métodos y técnicas de la organización (Meza, 2017).

Objetivo específico 3

De acuerdo a los datos visibles de la tabla 4, prevaleció el rango bajo con 59.4% tanto para el clima organizacional y dimensión rendimiento laboral. Al respecto el rendimiento laboral ha sido pensado por Araujo y Guerra (2007), quienes sostienen que el rendimiento laboral es el nivel de observancia alcanzado con valores de eficiencia y eficacia por el colaborador en el perfeccionamiento de una labor, dentro de las condiciones y tiempo señalado por la organización.

La observancia de los resultados de la tabla 10, muestra un coeficiente de correlación de 0,612** y Sig.= 0,000 < 0,01 por lo que se dispuso oponerse a la H0 y consentir la H1, comprobándose un alto valor de correlación del clima organizacional y rendimiento laboral, concordando con

el trabajo de Vera (2016), al considerar que existe una correspondencia en un nivel alto, de la variable independiente en relación al compromiso y la satisfacción del personal. El estudio llegó a la conclusión que el clima es de vital importancia para estimular un mejor desempeño y lograr ventajas competitivas para la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la dependencia reveladora que existe entre el contexto interno y desempeño laboral del recurso humano de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021, ya que la asociación hallada reflejó ser positiva = 0,918 y significativamente alta (Sig.= < 0,01). Además, la investigación mostró un grado bajo de 59.4% para ambas variables, deduciéndose en el personal un descontento e insatisfacción por el ambiente institucional donde efectúan su labor administrativa, y por ende un desempeño deficiente.
2. Con la estadística descriptiva se conoció el nivel del clima organizacional de la muestra predominó alcanzar un rango bajo con un 59% seguido con el nivel medio un 41%. Los resultados revelaron la falta de estímulos, capacitaciones, condiciones laborales inapropiadas, comunicación deficiente; es decir la falta de un clima óptimo.
3. También se calculó el nivel del desempeño laboral de la muestra prevaleció un nivel bajo con un 91% seguido de un 9% nivel medio. Se evidencia la falta de compromiso y un bajo desempeño para realizar el trabajo administrativo; por este motivo no se estaría alcanzando los propósitos institucionales.
4. Se ha identificado que existe correlación significativa entre clima organizacional y rendimiento laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021. En cuanto al rendimiento se ve reflejado que un 59.4% calificó un grado bajo, revelando que si no se mejoran las condiciones estructurales de la institución el recurso humano no desempeñará sus funciones con efectividad.

VII. RECOMENDACIONES

- Al encargado de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, se le aconseja efectuar estrategias, métodos y prácticas empresariales para el fortalecimiento del clima organizacional y un mejor rendimiento laboral, con el objetivo que los trabajadores y directivos se sientan motivados al desarrollar sus funciones y actividades administrativas, que conlleven a ofrecer un servicio administrativo eficiente en beneficio de la Educación de la región Tumbes.
- Se recomienda a los representantes de los gremios sindicales a promover cursos de capacitación que permita a los trabajadores administrativos empoderarse de estrategias sobre clima organizacional, para que logren demostrar una expresión personal afable y que sientan aprecio por sus directivos y compañeros, acciones que conllevan a generar un buen ambiente de trabajo.
- Se sugiere al factor humano de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, participar de cursos de capacitación que les permita fortalecer su rendimiento laboral, ya que alcanzaron nivel bajo y medio, nadie calificó en el nivel alto; asimismo cada trabajador administrativo consiga demostrar comportamientos aceptables relacionados con su productividad.
- Proponemos al director de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, hacer extensivo un programa de capacitación para fortalecimiento del clima empresarial en todas las instituciones educativas de la región, implementando como estrategia empresarial la aplicación del cuestionario, puesto que se ha comprobado su alta efectividad.

REFERENCIAS

- Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1792>
- Arias- Gómez, J., Villasis- Keever, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia México*, 63(2), 201-206.
- Baño D. J., Villacrés E. P., Arboleda L. F. y García T. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo – Ecuador. *Revista industrial Data*, 19(2), 59-68.
- Belsuzarri A., y Acosta P. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una pyme contratista en ingeniería, Lima 2019*. Tesis de pregrado, universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10409>
- Bernal García, M. I., Salamanca Jiménez, D. R., Perez Gutiérrez, N. & Quemba Mesa, M. P. (2020). *Content validity by expert judgment of an instrument to measure physico-emotional perceptions in anatomical dissection practice*. *Educacion Medica*, 21(6), 349–356. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.008>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. (8a ed.). Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7a ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (5a ed.). Mc Graw Hill
- Encalada D., y Romero J. (2017). Integración de los sistemas de control de asistencia del personal administrativo y de servicio de la Universidad de Guayaquil, aplicado a la Facultad de Ciencias Matemáticas y Físicas. Tesis

- de pregrado, Universidad de Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/23726>
- García J., y Casanueva C. (1999). *Gestión de empresas. Enfoques y técnicas en la práctica*. Ediciones pirámide
- García J., y Brás J. (2008) Satisfacción profesional y compromiso organizativo: un meta análisis. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, 17(3), 61-78
- Guirao-Goris, S. J. A., Ferrer, E. & Montejano, R. (2016). Criterion and Construct Validity in Nursing Diagnosis “ Sedentary Lifestyle ” in People over 50 Years Old. *Revista Española de Salud Pública*. 90, 1–9.
- Hernández S. L. y Avila D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.
- Kernis, M. (2003). Hacia una conceptualización de la autoestima óptima, investigación psicológica. *Revista internacional para el avance de la teoría psicológica*. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1401_01
- Kotler, P. (1993). *Marketing professional services*. Englewood. Cliff. Prentice Hall Inc.
- Larios, S. (2019). *El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de información de la universidad señor de Sipán - Chiclayo, año 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6733>
- Likert, R. (1946). *A technique for the measurement of attitudes*. Mc Graw Hill.
- Likert, R. y Gibson J. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Editorial Trillas.
- Litwin, G. y Stinger, R. (1968). *The influence of organizational climate on human motivation*. Michigan: Foundation for Research on Human Behavior.
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista Chilena de Infectología*, 35(6), 680–688. <https://doi.org/10.4067/s0716->

10182018000600680

- Martínez Corona, J. I., Palacios Almón, G. E. & Juárez Hernández, L. G. (2020). Analysis of construct validity of the instrument: "Managerial approach in management for results in the knowledge society. *Retos*, 10(19), 153–165. <https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.09>
- Mayo, E. (1946). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Ediciones Nueva Visión.
- Ñaupas P., Valdivia M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (5a ed). Mc Graw Hill Education.
- Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación. *Revista institucional USDG*, 17(5) <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Ocsa C., y Huayra Y. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5752>
- Pastor Guillén, A. (2018). *Clima y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. Á. & Miranda-Novales, M. G. (2016). *Descriptive statistics Estadística*. *Revista Alergia México*, 63(4), 397. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
- Rivera, D. A., Hernández, J. D., Forgiony, J. O., Bonilla, N. J. y Rozo, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacio*, 39 (16), 17-18
- Robbins, S. (2003). *Fundamentos de Administración*. (3a ed.). Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10 ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez Marulanda, K. P.; Lechuga-Cardozo, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de*

- Administración de Negocios, (87), 79-101. DOI:
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Ruiz Gómez, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-EsSalud, Lambayeque-Perú, 2019*. Tesis de maestría, Universidad del Pacífico.
<https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils>
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito, 2020*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar.
<http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Stanton, W. Etzel M. y Walker B. (2007). *Fundamentos de Marketing*, (14a ed.). Mc Graw-Hill Interamericana.
- Steiner, G. (1998). *Strategic planning, what every director should know*. Editorial CECSA
- Stoner, J. (1996). *Administration*. (6a. Ed.). Prentice Hall Hispanoamericana, s.a.
- Veiga, N., Otero, L. & Torres, J. (2020). Reflections on the use of inferential statistics in data analysis during a didactic uma investigação didática Introducción. *Investigaciones y Experiencias Reflexiones*, 7(2).
<http://dx.doi.org/10.2916/inter.7.2.10>
- Vera, L. (2016). *El impacto del clima organizacional en la satisfacción y compromiso laboral en una empresa del ramo ferroviario, San Luis de Potosí, 2016*. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis de Potosí.
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4064>
- Warner J. (2020). *Toma de decisiones y solución de problemas*. (2ª ed.). Editorial universitaria Ramón Areces.

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	El clima organizacional representa los valores, personalidad institucional, estructura psicológica, liderazgo y motivación, condiciones de un contexto interno de la organización, que son percibidos por los trabajadores, determinando de esta manera su conducta y nivel de satisfacción en el trabajo. (Likert y Gibson 1986)	Se define operacionalmente ya que se divide en dos dimensiones los cuales son: características estructurales y ambiente laboral.	Características estructurales.	Liderazgo Comunicación Motivación. Identidad	De intervalo
			Ambiente laboral.	Relaciones laborales positivas Ambientes limpios y saludables. Reconocimiento y confianza. Lugar de trabajo	
Desempeño Laboral	El desempeño laboral son acciones, conductas destacadas y observables de un individuo, que estimulan el crecimiento de la compañía a través de la consecución de los objetivos y metas empresariales. (Campbell, 1990)	Se define operacionalmente ya que se divide en dos dimensiones los cuales son: rendimiento laboral y comportamiento laboral.	Rendimiento Laboral Comportamiento laboral.	Resultados positivos Participa en solución de problemas. Eficiencia y eficacia Satisfacción en el trabajo Autoestima. Asistencia y puntualidad	De intervalo

Fuente: Teorías relacionadas al tema

Anexo 2

Cuestionario

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se presenta un cuestionario construido para medir el nivel del clima organizacional y desempeño laboral, expresa tu opinión marcando con un aspa (x) el número de la alternativa de la escala por cada ítem que creas que se esté dando en tu institución. Se agradece su colaboración.

Datos informativos:

Tipo de trabajador: Administrativo ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA		
		1. Nunca	2. A veces	3. Siempre
V1: CLIMA ORGANIZACIONAL				
Liderazgo				
1	¿Consideras que el equipo directivo reacciona de manera positiva ante los aportes e ideas de los trabajadores para mejorar el servicio educativo?	1	2	3
2	¿Percibes que los directivos demuestran un liderazgo democrático, para generar el cambio institucional?	1	2	3
Comunicación				
3	¿Consideras que se promueve una comunicación asertiva entre directivos y trabajadores, para el cumplimiento de las actividades programadas?	1	2	3
4	¿Percibes que se implementan y ejecutan canales de comunicación adecuados para asegurar que lo planificado se cumpla?	1	2	3
Motivación				
5	¿Crees que la institución fomenta la participación de los administrativos en las diferentes actividades programadas?	1	2	3
6	¿Consideras que la institución en su programación anual propone capacitación para el personal directivo y administrativo?	1	2	3
Identidad				
7	¿Piensas que el personal administrativo y directivo, asume compromiso e identificación con la institución?	1	2	3
8	¿Percibes que en la institución se fomenta la práctica de principios, valores y políticas orientadas a crear una imagen positiva de la entidad?	1	2	3
Relaciones laborales positivas				
9	¿Percibes que en la institución se fomenta un ambiente de respeto mutuo entre los compañeros de trabajo?	1	2	3

10	¿Percibes que se expresa gratitud ante el apoyo de un compañero de trabajo?	1	2	3
Ambientes limpios y saludables				
11	¿Crees que, para el desarrollo de las labores administrativas, la organización ofrece ambientes con condiciones de seguridad, higiene y salud mental?	1	2	3
12	¿Piensas que el personal administrativo y directivo asume compromiso en el cuidado de la infraestructura y equipos?	1	2	3
Reconocimiento y confianza				
13	¿Consideras que los premios y recompensas realizadas por la institución, buscan valorar el esfuerzo y dedicación por el trabajo?	1	2	3
14	¿Percibes que se implementan acciones culturales y deportivas, para promover un espíritu de compañerismo y confianza en los trabajadores?	1	2	3
Lugar de trabajo				
15	¿Consideras que el lugar de trabajo ofrece ambientes saludables para la salud mental y psicológica de los trabajadores?	1	2	3
16	¿Percibes que el personal que labora en la institución se preocupa por mantener el orden, la disciplina y las buenas relaciones laborales desde su puesto de trabajo?	1	2	3
V2: DESEMPEÑO LABORAL				
Resultados positivos				
17	¿Percibes que tu esfuerzo y dedicación permite el mejoramiento de la calidad del servicio en las labores administrativas?	1	2	3
18	¿Consideras que los resultados obtenidos por tu labor administrativa son los esperados?	1	2	3
19	¿Consideras que el personal mantiene siempre su atención en su trabajo o tarea encomendada?	1	2	3
Solución de problemas				
20	¿Se convoca a reuniones a los trabajadores para dar solución a problemas que se presentan en la institución?	1	2	3
21	¿Consideras que el personal administrativo toma decisiones adecuadas para el mejoramiento del servicio administrativo?	1	2	3
22	¿Consideras que los trabajadores proponen ideas para mejorar la calidad de servicio administrativo de la institución?	1	2	3
Eficiencia y eficacia				
23	¿Percibes que el capital humano desempeña sus labores administrativas con efectividad y calidad para un adecuado servicio?	1	2	3
24	¿Piensas que el personal directivo y administrativo cumple con los objetivos y metas institucionales propuestos?	1	2	3
25	¿Consideras que el personal administrativo es constante y comprometido para alcanzar las metas institucionales?	1	2	3
Satisfacción en el trabajo				
26	¿Percibes que en tu área de trabajo existe comodidad, compañerismo y confianza para la ejecución de las actividades?	1	2	3
27	¿Consideras que la institución te brindó la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente?	1	2	3

28	¿Percibes que el personal le agrada participar en las actividades programadas por la institución?	1	2	3
Autoestima				
29	¿Valoras tu capacidad técnica o profesional brindando ideas y sugerencias en las distintas actividades que programa la institución?	1	2	3
30	¿Consideras que gracias a tu esfuerzo y labor has alcanzado tus metas?	1	2	3
31	¿Te gusta emprender actividades y proyectos, sin esperar que te lo indiquen?	1	2	3
Asistencia y puntualidad				
32	¿Consideras que en la institución los trabajadores cumplen con los horarios establecidos?	1	2	3
33	¿Crees que con tu asistencia y puntualidad mejorarían las relaciones laborales con tus compañeros de trabajo?	1	2	3
34	¿Percibes que el personal llega puntual a las actividades programadas?	1	2	3

Anexo 3

Validez de contenido



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Viera Jimenez Juan Carlos
 Institución donde labora : I.E.S.T.P "José Abelardo Quiñones Gonzales"
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : Anthonny Sting Peña Guevara
 Hebert Michel Timoteo Paucar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: clima organizacional					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima Organizacional					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede aplicarse el instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tumbes, setiembre del 2021


 Dr. Juan Carlos Viera Jimenez

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Aguirre Reyes Eddy Miguel
 Institución donde labora : I.E.S.T.P "José Abelardo Quiñones Gonzales"
 Especialidad : Contabilidad
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : Anthony Sting Peña Guevara
 Hebert Michel Timoteo Paucar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						

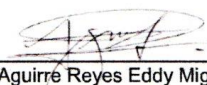
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tumbes, setiembre del 2021


 Dr. Aguirre Reyes Eddy Miguel

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Salinas La Torre Eddy Rosario
 Institución donde labora : I.E. "Túpac Amaru"
 Especialidad : Computación e Informática
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Anthonyng Sting Peña Guevara
 Hebert Michel Timoteo Paucar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				✓		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓		
PUNTAJE TOTAL						20	25

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

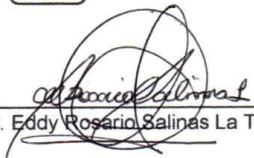
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado por cumplir con los aspectos de validación con un puntaje de 45

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tumbes, setiembre del 2021



 Dr. Eddy Rosario Salinas La Torre

Anexo 4

Validez de criterio

CLIMA ORGANIZACIONAL																	VALIDACIÓN DE CRITERIO					
MUESTRA	CARACTERÍSTICAS ESTRUCTURALES								16	AMBIENTE LABORAL								65				
	Liderazgo		Comunicación		Motivación		Identidad			Relaciones laborales positivas		Ambientes libres y saludables		Reconocimiento y confianza		Lugar de trabajo						
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15			16			
1	3	2	2	2	2	2	2	1	16	2	2	2	2	2	2	1	2	15	31	65	1	0.62
2	2	1	1	3	2	1	1	2	13	2	1	2	1	2	1	2	2	13	26	54	2	0.62
3	2	1	1	2	2	1	1	2	12	2	1	2	1	2	1	1	1	11	23	48	3	0.62
4	2	1	1	3	2	1	1	3	14	2	1	2	1	2	1	2	1	12	26	54	4	0.36
5	2	1	1	2	2	1	1	3	13	2	1	2	1	2	1	2	2	13	26	54	5	0.78
6	2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	2	1	1	1	11	22	46	6	0.62
7	2	1	1	3	2	1	1	1	12	2	1	2	1	2	1	2	2	13	25	52	7	0.62
8	2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	2	1	2	2	13	24	50	8	0.38
9	2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	2	1	1	1	11	22	46	9	0.78
10	2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	2	1	2	2	13	24	50	10	0.62
11	2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	2	1	2	2	13	24	50	11	0.78
12	2	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	18	38	12	0.62
13	2	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	2	9	19	40	13	0.78
14	2	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	2	9	19	40	14	0.62
15	2	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	2	2	10	20	42	15	0.36
																					16	0.23

DESEMPEÑO LABORAL																	VALIDACIÓN DE CRITERIO							
MUESTRA	RENDIMIENTO LABORAL								22	COMPORTAMIENTO LABORAL								81						
	Resultados positivos			Solución de problemas			Eficiencia y eficacia			Satisfacción en el trabajo			Autoestima			Asistencia y puntualidad								
	17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30	31			32	33	34			
1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	22	3	3	3	2	2	3	2	2	2	22	44	81	1	0.88
2	2	1	1	3	2	1	1	3	2	16	1	3	2	1	3	2	2	1	1	16	32	59	2	0.88
3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	14	2	2	2	1	1	1	1	1	1	12	26	48	3	0.88
4	2	1	1	3	2	1	1	3	2	16	2	2	1	2	1	2	1	1	1	13	29	54	4	0.56
5	2	1	1	2	2	1	1	3	2	15	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16	31	57	5	0.34
6	2	1	1	2	2	1	1	1	2	13	2	2	2	2	1	1	1	1	1	13	26	48	6	0.88
7	2	1	1	3	2	1	1	1	2	14	2	2	2	1	1	2	2	1	1	14	28	52	7	0.39
8	2	1	1	2	2	1	1	1	2	13	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16	29	54	8	0.61
9	2	1	1	2	2	1	1	1	2	13	2	2	2	1	2	1	1	1	1	13	26	48	9	0.70
10	2	1	1	2	2	1	3	1	2	15	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16	31	57	10	0.48
11	2	1	1	2	2	1	1	1	2	13	2	3	2	1	1	2	2	1	1	15	28	52	11	0.37
12	2	1	1	2	1	1	1	1	1	11	2	2	2	2	2	1	1	1	1	14	25	46	12	0.57
13	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	2	2	1	1	2	1	2	1	1	13	25	46	13	0.28
14	2	1	1	2	1	1	3	1	2	14	2	2	1	2	2	2	2	1	1	15	29	54	14	0.29
15	2	1	1	2	1	1	1	1	1	11	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16	27	50	15	0.83
																						16	0.42	
																						17	0.88	
																						18	0.88	

Anexo 5

Validez de constructo

		D1	D2	Clima Organizacional
D1	Correlación de Pearson	1	,744**	,925**
	Sig. (bilateral)		,001	,000
	N	15	15	15
D2	Correlación de Pearson	,744**	1	,942**
	Sig. (bilateral)	,001		,000
	N	15	15	15
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,925**	,942**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	15	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

		D1	D2	Desempeño Laboral
D1	Correlación de Pearson	1	,703**	,931**
	Sig. (bilateral)		,003	,000
	N	15	15	15
D2	Correlación de Pearson	,703**	1	,914**
	Sig. (bilateral)	,003		,000
	N	15	15	15
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,931**	,914**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	15	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Anexo 5

Confiabilidad

Clima Organizacional

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	2,0667	,25820	15
VAR00002	1,0667	,25820	15
VAR00003	1,0667	,25820	15
VAR00004	2,2000	,41404	15
VAR00005	1,7333	,45774	15
VAR00006	1,0667	,25820	15
VAR00007	1,0667	,25820	15
VAR00008	1,4000	,73679	15
VAR00009	1,7333	,45774	15
VAR00010	1,0667	,25820	15
VAR00011	1,7333	,45774	15
VAR00012	1,0667	,25820	15
VAR00013	1,7333	,45774	15
VAR00014	1,0667	,25820	15
VAR00015	1,5333	,51640	15
VAR00016	1,6667	,48795	15

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,832	,893	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	21,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00002	22,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00003	22,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00004	21,0667	10,924	,251	.	,834
VAR00005	21,5333	9,552	,714	.	,804
VAR00006	22,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00007	22,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00008	21,8667	10,410	,174	.	,861
VAR00009	21,5333	9,552	,714	.	,804
VAR00010	22,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00011	21,5333	9,552	,714	.	,804
VAR00012	22,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00013	21,5333	9,552	,714	.	,804
VAR00014	22,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00015	21,7333	10,781	,216	.	,840
VAR00016	21,6000	11,257	,087	.	,848

Desempeño Laboral

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	21,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00002	22,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00003	22,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00004	21,0667	10,924	,251	.	,834
VAR00005	21,5333	9,552	,714	.	,804
VAR00006	22,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00007	22,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00008	21,8667	10,410	,174	.	,861
VAR00009	21,5333	9,552	,714	.	,804
VAR00010	22,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00011	21,5333	9,552	,714	.	,804
VAR00012	22,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00013	21,5333	9,552	,714	.	,804
VAR00014	22,2000	10,743	,574	.	,820
VAR00015	21,7333	10,781	,216	.	,840
VAR00016	21,6000	11,257	,087	.	,848

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,858	,916	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00020	27,0000	19,857	,869	.	,843
VAR00021	28,0000	19,857	,869	.	,843
VAR00022	28,0000	19,857	,869	.	,843
VAR00023	26,8000	19,743	,485	.	,850
VAR00024	27,3333	20,667	,252	.	,859
VAR00025	28,0000	19,857	,869	.	,843
VAR00026	27,7333	19,781	,251	.	,867
VAR00027	27,4667	17,552	,465	.	,861
VAR00028	27,1333	19,124	,647	.	,843
VAR00030	27,0667	20,352	,419	.	,853
VAR00031	26,8667	19,695	,560	.	,847
VAR00032	27,2000	19,457	,483	.	,850
VAR00033	27,4667	20,838	,179	.	,863
VAR00034	27,3333	20,667	,168	.	,867
VAR00035	27,3333	17,667	,782	.	,833
VAR00036	27,4000	20,257	,325	.	,857
VAR00037	28,0000	19,857	,869	.	,843
VAR00038	28,0000	19,857	,869	.	,843

Anexo 6

Base de datos

CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL																									
MUESTRA	CARACTERISTICAS ESTRUCTURALES								DIMENSIÓN 1			AMBIENTE LABORAL								DIMENSIÓN 2			VARIABLE 1		
	Liderazgo		Comunicación		Motivación		Identidad					Relaciones laborales positivas		Ambientes libres y saludables		Reconocimiento y confianza		Lugar de trabajo							
	1	2	3	4	5	6	7	8				9	10	11	12	13	14	15	16						
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	16	67	Medio	9	10	11	12	13	14	15	16	15	63	Medio	31	65	Medio
1	3	2	2	2	2	2	2	1	16	67	Medio	2	2	2	2	2	2	1	2	15	63	Medio	31	65	Medio
2	2	1	1	3	2	1	1	2	13	54	Bajo	2	2	2	2	1	1	2	2	14	58	Medio	27	56	Medio
3	2	1	1	2	2	1	1	2	12	50	Bajo	2	2	2	2	1	1	1	1	12	50	Bajo	24	50	Bajo
4	2	1	1	3	2	1	1	3	14	58	Medio	2	2	2	1	2	1	2	1	13	54	Bajo	27	56	Medio
5	2	1	1	2	2	1	1	3	13	54	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	67	Medio	29	60	Medio
6	2	1	1	2	2	1	1	1	11	46	Bajo	2	2	2	2	2	1	1	1	13	54	Bajo	24	50	Bajo
7	2	1	1	3	2	1	1	1	12	50	Bajo	2	2	2	2	1	1	2	2	14	58	Medio	26	54	Medio
8	2	1	1	2	2	1	1	1	11	46	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	67	Medio	27	56	Medio
9	2	1	1	2	2	1	1	1	11	46	Bajo	2	2	2	2	1	2	1	1	13	54	Bajo	24	50	Bajo
10	2	1	1	2	2	1	1	1	11	46	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	67	Medio	27	56	Medio
11	2	1	1	2	2	1	1	1	11	46	Bajo	2	2	1	2	1	1	2	2	13	54	Bajo	24	50	Bajo
12	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	1	2	2	2	2	2	1	1	13	54	Bajo	23	48	Bajo
13	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	2	2	2	1	1	2	1	2	13	54	Bajo	23	48	Bajo
14	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	2	2	2	1	2	2	2	2	15	63	Medio	25	52	Bajo
15	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	1	2	2	2	2	2	2	2	15	63	Medio	25	52	Bajo
16	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	67	Medio	26	54	Medio
17	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	67	Medio	26	54	Medio
18	2	1	1	2	3	1	1	1	12	50	Bajo	2	2	1	1	1	1	1	2	11	46	Bajo	23	48	Bajo
19	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	67	Medio	26	54	Medio
20	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	67	Medio	26	54	Medio
21	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	1	1	1	1	1	2	2	2	11	46	Bajo	21	44	Bajo
22	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	67	Medio	26	54	Medio
23	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	67	Medio	26	54	Medio
24	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	2	2	1	2	2	2	2	2	15	63	Medio	25	52	Bajo
25	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	1	1	1	1	2	1	2	2	11	46	Bajo	21	44	Bajo
26	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	2	2	2	2	2	1	2	2	15	63	Medio	25	52	Bajo
27	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	2	2	2	2	2	2	1	1	14	58	Medio	24	50	Bajo
28	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	1	15	63	Medio	25	52	Bajo
29	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	2	2	2	2	2	1	2	1	14	58	Medio	24	50	Bajo
30	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	33	Bajo	18	38	Bajo
31	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	1	1	1	1	2	2	2	2	12	50	Bajo	22	46	Bajo
32	2	1	1	2	1	1	1	1	10	42	Bajo	2	2	2	2	2	2	1	2	15	63	Medio	25	52	Bajo

DESEMPEÑO LABORAL

		RENDIMIENTO LABORAL									DIMENSIÓN 1			COMPORTAMIENTO LABORAL									DIMENSIÓN 2			VARIABLE 2		
		Resultados positivos			Solución de problemas			Eficiencia y eficacia						Satisfacción en el trabajo			Autoestima			Asistencia y puntualidad								
ITEMS		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34									
MUESTRA	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	19	70	Medio	3	2	2	2	2	3	2	2	2	20	74	Medio	39	72	Medio
	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	15	56	Medio	1	2	2	1	3	2	2	1	1	15	56	Medio	30	56	Bajo
	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	14	52	Bajo	2	2	2	1	1	1	1	1	1	12	44	Bajo	26	48	Bajo
	4	2	1	1	3	2	1	1	3	2	16	59	Medio	2	2	1	2	1	2	1	1	1	13	48	Bajo	29	54	Bajo
	5	2	1	1	2	2	1	1	3	2	15	56	Medio	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16	59	Medio	31	57	Medio
	6	2	1	1	2	2	1	1	1	2	13	48	Bajo	2	2	2	2	1	1	1	1	1	13	48	Bajo	26	48	Bajo
	7	2	1	1	3	2	1	1	1	2	14	52	Bajo	2	2	2	1	1	2	2	1	1	14	52	Bajo	28	52	Bajo
	8	2	1	1	2	2	1	1	1	2	13	48	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16	59	Medio	29	54	Bajo
	9	2	1	1	2	2	1	1	1	2	13	48	Bajo	2	2	2	1	2	1	1	1	1	13	48	Bajo	26	48	Bajo
	10	2	1	1	2	2	1	3	1	2	15	56	Medio	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16	59	Medio	31	57	Medio
	11	2	1	1	2	2	1	1	1	2	13	48	Bajo	2	3	2	1	1	2	2	1	1	15	56	Medio	28	52	Bajo
	12	2	1	1	2	1	1	1	1	1	11	41	Bajo	2	2	2	2	2	1	1	1	1	14	52	Bajo	25	46	Bajo
	13	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	44	Bajo	2	2	1	1	2	1	2	1	1	13	48	Bajo	25	46	Bajo
	14	2	1	1	2	1	1	3	1	2	14	52	Bajo	2	2	1	2	2	2	2	1	1	15	56	Medio	29	54	Bajo
	15	2	1	1	2	1	1	1	1	1	11	41	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16	59	Medio	27	50	Bajo
	16	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	44	Bajo	1	2	2	2	2	2	2	1	1	15	56	Medio	27	50	Bajo
	17	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	44	Bajo	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15	56	Medio	27	50	Bajo
	18	2	1	1	2	3	1	1	1	2	14	52	Bajo	2	1	1	1	1	1	2	1	1	11	41	Bajo	25	46	Bajo
	19	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	44	Bajo	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15	56	Medio	27	50	Bajo
	20	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	44	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16	59	Medio	28	52	Bajo
	21	2	1	1	2	1	1	1	1	1	11	41	Bajo	1	1	1	1	2	2	2	1	1	12	44	Bajo	23	43	Bajo
	22	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	44	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16	59	Medio	28	52	Bajo
	23	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	44	Bajo	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15	56	Medio	27	50	Bajo
	24	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	44	Bajo	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	56	Medio	27	50	Bajo
	25	2	1	1	2	1	1	1	1	1	11	41	Bajo	1	1	1	2	1	2	2	1	1	12	44	Bajo	23	43	Bajo
	26	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	44	Bajo	2	2	2	2	1	2	2	1	1	15	56	Medio	27	50	Bajo
	27	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	44	Bajo	2	2	2	2	2	1	1	1	1	14	52	Bajo	26	48	Bajo
	28	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	44	Bajo	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15	56	Medio	27	50	Bajo
	29	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	44	Bajo	2	2	2	2	1	2	1	1	1	14	52	Bajo	26	48	Bajo
	30	2	1	1	2	1	1	1	1	1	11	41	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	33	Bajo	20	37	Bajo
	31	2	1	1	2	1	1	1	1	1	11	41	Bajo	1	1	1	2	2	2	2	1	1	13	48	Bajo	24	44	Bajo
	32	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	44	Bajo	2	2	2	2	2	1	2	1	1	15	56	Medio	27	50	Bajo

Anexo 7

Solicitud de aplicación del instrumento

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Tumbes, 22 de setiembre del 2021

Carta Nº 01 – 2021/ F.C.E "Universidad Cesar Vallejo"- Estudiante

SEÑOR: LIC. DARÍO MORÁN SILVA
DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN DE TUMBES

ASUNTO: BRINDAR FACILIDADES PARA LA EJECUCIÓN DE UN CUESTIONARIO DE UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

De mi mayor consideración y estima

Nos es grato dirigirnos a usted para saludarlo, y a la vez comunicarle que Peña Guevara Anthony Sting y Timoteo Paucar Hebert Michel estudiantes de pre grado en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, deseamos realizar la investigación titulada "Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes" para obtener el grado profesional de Licenciado en Administración. El objetivo de la investigación es medir el nivel del clima institucional de su digna representada.

Que, en tal sentido solicitamos a usted señor Director, brindarnos las facilidades y la autorización respectiva para la aplicación del instrumento de recojo de datos como es el cuestionario al personal administrativo que usted dignamente dirige.

Es propicia la oportunidad para expresarle nuestras muestras de consideración y estima.

Atentamente.


Peña Guevara Anthony Sting

TRAMITE DOCUMENTARIO	
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	
TUMBES	
REG. DOC.	1064760
REG. EDU.	9/25/21
HORA:	16:27 en
FECHA:	22-09-21

Autorización de aplicación del instrumento



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”
“Tumbes Tierra Gloriosa, Victoriosa e Inmaculada de la Patria”

INFORME N° 444-2021/ REG.TUMBES- DRET- PERS

DE : ABG. Carlos Wilfredo Jiménez Herrera.
Jefe del Área de Personal

ATENCIÓN : Peña Guevara Anthony Sting

ASUNTO : Autorización para la ejecución de un cuestionario del trabajo de investigación sobre “clima organizacional y desempeño laboral”

REFERENCIA : Carta N° 01-2021/F.C.E “Universidad Cesar Vallejo- Estudiante.

FECHA : Tumbes, 20 de Octubre de 2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para comunicarle que de acuerdo a lo solicitado con el documento de la referencia se les autoriza realizar la ejecución de un Cuestionario para investigación denominada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral” a un grupo de trabajadores administrativos de esta Dirección Regional de Educación de Tumbes

En ese sentido sírvase hacer las coordinaciones respectivas con las diferentes áreas administrativas de esta sede para la ejecución de dicho cuestionario.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida.

Atentamente.

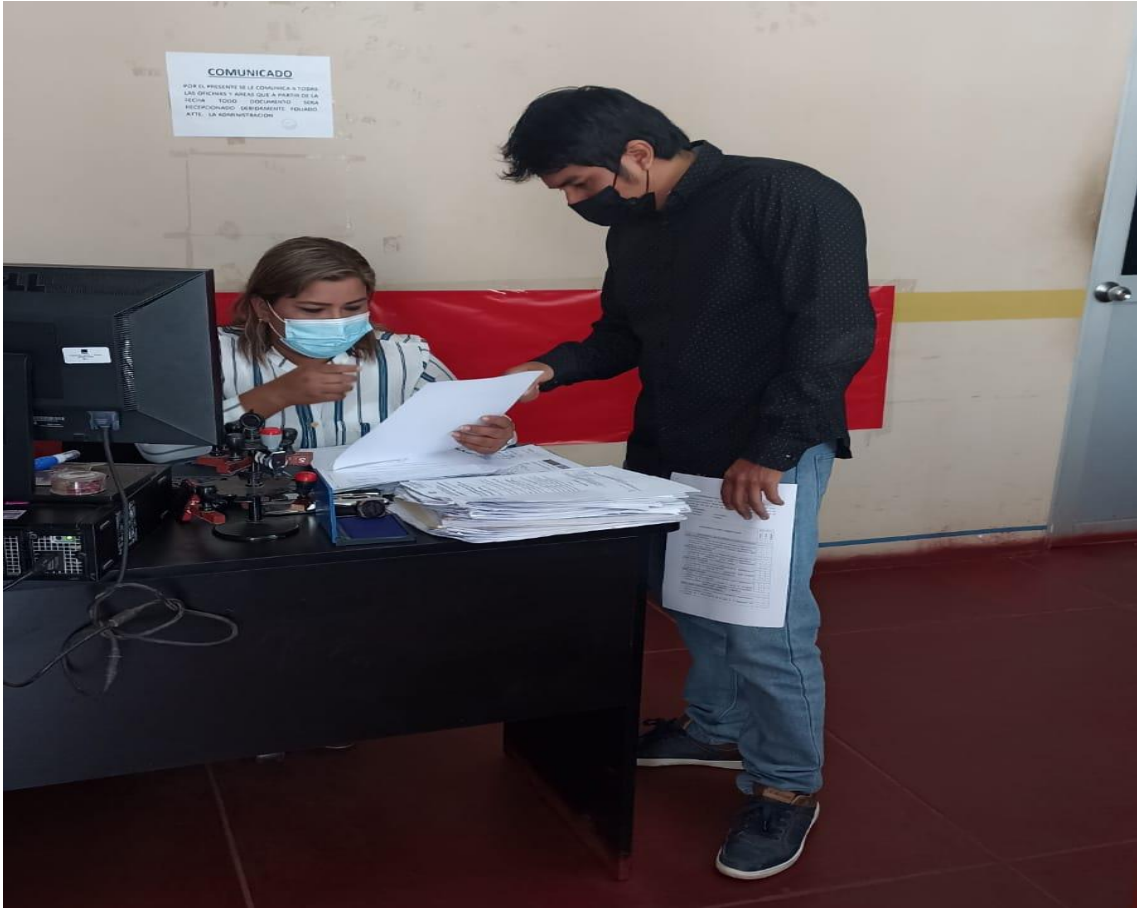


ABG. Carlos Wilfredo Jiménez Herrera.
Jefe de la Oficina de Personal

CWJH/EAll (e)

CC./Arch









UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, PEÑA GUEVARA ANTHONNY STING, TIMOTEO PAUCAR HEBERT MICHEL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

Nombres y Apellidos	Firma
TIMOTEO PAUCAR HEBERT MICHEL DNI: 46423539 ORCID 0000-0002-3665-9240	Firmado digitalmente por: HTIMOTEO el 08-02-2022 15:22:40
PEÑA GUEVARA ANTHONNY STING DNI: 47535932 ORCID 0000-0003-2329-2133	Firmado digitalmente por: ANPENAGU el 08-02-2022 15:25:05

Código documento Trilce: INV - 0549139