



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Clima institucional y desempeño laboral en la facultad de
educación inicial de la Universidad Nacional de
Educación Enrique Guzmán y Valle, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ascencio Vicente, Hilda Liliana (ORCID: 0000-0002-4975-2313)

ASESOR:

Dr. Godoy Caso, Juan (ORCID: 0000-0003-3011-7245)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Gracias a mis padres Hilda Victoria y Dimas por ser mis motores, gracias por confiar en mí, a mi madre por prepararme un café cada día, que era como un alivio para el cansancio por todas las noches de estudios, a mi padre por acompañarme en mis sueños, por sus consejos y enseñanzas que me hicieron seguir adelante durante los años de mi vida.

Agradecimiento

Gracias a la Universidad César Vallejo, que permitió una etapa de cambio en mi formación, el acceso a experiencias nuevas para el logro de mis metas profesionales.

Resumen

La tesis tuvo por objetivo general describir la relación del clima institucional con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021. El enfoque de la investigación se basó en el enfoque cuantitativo de tipo básico con diseño no experimental de corte transeccional descriptivo y correlacional. La población y muestra estuvo conformado por 56 servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, seleccionado a través del muestreo no probabilístico, se empleó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Se obtuvo por resultados para la variable clima institucional el 55,4% se encuentran en el nivel alto, el 42,9% se encuentran en el nivel medio y el 1,8% se encuentran en el nivel bajo frente a la variable desempeño laboral el 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, el 42,9% en el nivel medio y el 1,8% en el nivel bajo. Asimismo, de la prueba de hipótesis a través del Rho de Spearman se halló una correlación positiva muy alta entre la dimensión clima institucional y la variable desempeño laboral con $Rho=0,904$ (90,4%) y una significancia equivalente a $p=0,000<0,05$ (5%) que está por debajo del margen de error permitido, por lo que se acepta la hipótesis general y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluye que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Palabras clave: clima institucional, desempeño laboral, relaciones interpersonales, practica de valores, cultura institucional.

Abstract

The general objective of the thesis was to describe the relationship between the institutional climate and job performance in the servers of the Faculty of Initial Education of the Enrique Guzmán y Valle National University of Education during the year 2021. The research approach was based on the Basic type quantitative study with a non-experimental descriptive and correlational transectional design. The population and sample consisted of 56 servers from the Faculty of Initial Education of the National University of Education Enrique Guzmán y Valle, selected through non-probabilistic sampling, the survey was used as a data collection technique and the questionnaire as an instrument. It was obtained by results for the institutional climate variable 55.4% are at the high level, 42.9% are at the medium level and 1.8% are at the low level compared to the job performance variable 55.4% of collaborators are at the high level, 42.9% at the medium level and 1.8% at the low level. Likewise, from the hypothesis test through Spearman's Rho, a very high positive correlation was found between the institutional climate dimension and the work performance variable with $Rho=0.904$ (90.4%) and a significance equivalent to $p=0.000 < 0,05$ (5%) which is below the margin of error allowed, so the general hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. Therefore, it is concluded that the institutional climate is significantly related to job performance in the servers of the Faculty of Initial Education of the Enrique Guzmán y Valle National University of Education during the year 2021.

Keywords: institutional climate, job performance, interpersonal relationships, practice of values, institutional culture.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e 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	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla1 <i>Nivele de clima institucional y desempeño laboral</i>	19
Tabla2 <i>Correlación entre clima institucional y desempeño laboral</i>	20
Tabla3 <i>Correlación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral</i>	21
Tabla4 <i>Correlación entre practica de valores y desempeño laboral</i>	22
Tabla5 <i>Correlación entre cultura institucional y desempeño laboral</i>	23
Tabla6 <i>Correlación entre desarrollo afectivo y social y desempeño laboral</i>	24
Tabla7 <i>Nivel de coeficiente de Alpha de Cronbach</i>	65
Tabla8 <i>Estadísticas de fiabilidad del cuestionario clima institucional</i>	65
Tabla9 <i>Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral</i>	65
Tabla10 <i>Nivel de relaciones interpersonales y desempeño laboral</i>	71
Tabla11 <i>Nivele de práctica de valores y desempeño laboral</i>	72
Tabla12 <i>Nivel de cultura institucional y desempeño laboral</i>	73
Tabla13 <i>Nivele de desarrollo afectivo y social y desempeño laboral</i>	74
Tabla14 <i>Prueba de Normalidad</i>	75
Tabla15 <i>Valor de interpretación del Rho de Spearman</i>	75

Índice de figuras

Figura1 <i>Porcentaje de clima institucional y desempeño laboral</i>	19
Figura2 <i>Base de datos SPSS</i>	66
Figura3 <i>Porcentaje de relaciones interpersonales y desempeño laboral</i>	71
Figura4 <i>Porcentaje de práctica de valores y desempeño laboral</i>	72
Figura5 <i>Porcentaje de cultura institucional y desempeño laboral</i>	73
Figura6 <i>Porcentaje de desarrollo afectivo y social y desempeño laboral</i>	74

I. INTRODUCCIÓN

Existe un interés creciente en la educación superior a nivel local e internacional y evoluciona para satisfacer las exigencias y las comunidades, así como las características de los tiempos difíciles. El clima institucional representa el ambiente interno de trabajo con diversas variables, características e interacciones. Asimismo, juega un rol fundamental en la mejora del comportamiento ético y funcional del personal, incluyendo la formación, modificación y cambio de valores, costumbres, actitudes y comportamientos (Al Shobaki et al., 2018). Por otro lado, el desempeño laboral es definido como un resultado o logro de una persona u organización manifestada al hacer, describir y producir algo material e inmaterial, es decir, cumplirlo con base en conocimientos, actitudes, habilidades y motivaciones (Adriani et al., 2018).

En el contexto mundial, según la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT, 2022) la crisis sanitaria y las restricciones desencadenadas por el nuevo coronavirus cerca del 10,3% de las horas de trabajo se perdieron en el segundo trimestre de este año, equivalente a 31 millones de horas de trabajo (asumiendo una semana laboral de 40 horas), a consecuencia de lo indicado, la calidad del desempeño laboral se deteriora significativamente a medida que aumenta el índice de desempleo.

En Latinoamérica, se estima que el empleo formal cayó más de 10%, numéricamente, representando aquello la pérdida mayor a 47 millones de trabajos para toda la región. Como resultado, se estima que la carga de trabajo de los empleados que logran mantener sus puestos de trabajo es mucho mayor y se refleja en las horas y días extras que las personas tienen para realizar sus funciones cada semana, Treinta y ocho por ciento de los que trabajan desde casa dijeron que estaban trabajando más de lo esperado bajo el régimen de trabajo normal (Cepal, 2022).

En el contexto nacional, dada la importancia del clima institucional, a finales de 2020 el Programa Nacional de Infraestructura Educativa (PNIE) del Ministerio de Educación (Minedu), diagnosticó el clima institucional mediante la aplicación de una encuesta virtual sobre 11 aspectos: organización, compromiso de los

empleados, comunicación, relaciones internas, desarrollo personal, liderazgo, condiciones laborales, reconocimiento, trabajo remoto, confianza y satisfacción e identidad a 474 empleados del PNIE, contratados mediante el CAS (Contrato Administrativo de Servicios) donde se evidenció la satisfacción general de los servidores en un 77% en el nivel bueno. Asimismo, respecto a los 11 aspectos evaluados, los colaboradores sienten que tienen un conocimiento suficiente de sus funciones, lo que les permite desempeñarse con eficacia con un 91%, los colaboradores se ven a sí mismos como personas comprometidas con los objetivos institucionales y dispuestas a aportar valor agregado cuando la organización lo requiera en un 92%, el 86% sienten que la comunicación dentro del equipo de trabajo es adecuada y los hace sentir parte del equipo, el 84% perciben el contexto de colaboración y trabajo en equipo a través de la coordinación permanente de cada miembro del equipo. El 81% de los colaboradores reconocen que la institución brinda oportunidades de capacitación y desarrollo para sus colaboradores, el 84% de los colaboradores creen que sus líderes son personas accesibles con las que pueden interactuar y hablar adecuadamente, el 78% consideraron que las condiciones de trabajo como la higiene en la instalación son ideales y por último el 80% se encuentran en el nivel satisfecho con el desempeño del colaborador y compromiso con la organización (PNIE, 2022).

En el contexto local, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle (UNE EGYV) en la Facultad de Educación Inicial se evidencio que no existe la supervisión del desempeño laboral por parte del personal directivo, por otro lado, los trabajadores en general tienen poca tolerancia y escucha a los usuarios, también se percibe en su mayoría de los servidores desconocer sus funciones en sus puestos laborales para solucionar los requerimientos de los usuarios. También existen evidencias de celos profesionales entre el personal docente con los administrativos por la resistencia al cambio que trajo consigo la Covid-19, y todo ello ha generado en muchas áreas la sobrecarga laboral y por último se percibe la existencia de escasa comunicación intrapersonal respecto al dominio de la capacidad emocional, todo lo descrito anteriormente motivo para desarrollar la presente investigación por tal motivo se plasma por Problema general: ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en los

servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021?, seguidamente se plasmaron los Problemas específicos: 1.- ¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021?, 2.- ¿De qué manera la práctica de valores se relaciona con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021?, 3.- ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021?, y 4.- ¿De qué manera el desarrollo social y afectivo se relacionan con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021?

Se justifica teóricamente ya que a través de los resultados se fortalecerán los conceptos de las variables desempeño laboral y clima institucional, con datos relevantes, reales y confiables. Además, encuentra relevancia práctica porque permitirá estudiar el efecto del ambiente en la organización para mejorar el rendimiento laboral en cada colaborador, orientando con ello enfoques de soluciones específicas al desarrollo de los factores humanos y su rol en las organizaciones. Finalmente, se justifica metodológicamente en vista que el desarrollo de estudio se basó en un procedimiento riguroso alineado a un enfoque, diseño y tipo de investigación y también se han elaborado y validado instrumentos las mismas que servirán a futuros investigadores que desarrollen trabajos similares a profundidad sobre las mismas variables.

Además, son descritos el objetivo general de la investigación: Describir la relación del clima institucional con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021, en la misma se plasmaron los Objetivos específicos: 1.- Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021,

2.- Delimitar la relación de la práctica de valores con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021, 3.- Determinar la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021 y 4.- Describir la relación del desarrollo social y afectivo con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Por otro lado, se planteó la Hipótesis general: El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021, de igual forma se plasmaron las Hipótesis específicas: 1.- Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021, 2.- La práctica de valores se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021, 3.- La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021 y 4.- El desarrollo social y afectivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado son descritos los antecedentes nacionales, donde se indicó a Manrique (2020) obtuvo por resultados que el 72,7% del personal consideró muy favorable el ambiente institucional y el 21,6% favorable. En cuanto al desempeño laboral, el 71,6% de los trabajadores lo calificó como alto, mientras que el 28,4% restante lo calificó como moderado por lo que concluyó que no hay vinculo significativo entre la variable rendimiento laboral con la variable ambiente en la institución. Asimismo, fue citado a Cueva (2018) quien concluye que, el coeficiente de correlación del clima institucional con rendimiento laboral que es (-, 058) lo que menciona que hay una relación negativa muy débil entre estas variables. El autor concluyó que no hay correlación representativa del ambiente institucional con rendimiento laboral desde el centro educativo Jorge Chávez ubicado en Tacna.

De la misma manera se refirió a Urbina (2021) concluyendo que a nivel de la variable observamos que el 60% de los docentes consideró adecuado el clima, lo que también coincidió con lograr una media aritmética de 48.7 puntos y un coeficiente de variación de 30.5%, para cuando $r = 0.887$ fue observado y $p = 3.4731E-9$, el vínculo del rendimiento laboral con clima organizacional del profesorado en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco 2020 es muy directa y estadísticamente significativa. De la misma forma, se indicó a Llanto (2018) quien concluyó que no hay una correlación representativa y directa del ambiente institucional con rendimiento laboral del profesorado a nivel secundario en el colegio San Vicente de Paúl durante el 2017. Porque muestra el nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ inferior al p. Valor = 0,110.

Asimismo, se indico a León (2019) quien concluye que existe el grado de relación positiva que equivale a 0,769 en la variable rendimiento laboral con clima de la organización expuesto por la UE. "Olmedo", interpretándose como el nivel de correlación alta y directa a través de ambas variables objeto de investigación. Así que los colaboradores en UE. Olmedo no mantenía la adecuada comunicación interno al igual que con los externos, falta de trabajo en conjunto, los gerentes carecían de capacitaciones permanentes y liderato instructivo, y faltaba motivación del personal. Urbano (2018) quien concluyó que el nivel de percepción del clima

laboral en dimensiones vinculadas a tecnología e infraestructura reflejó que un 8% sintió que el ambiente era muy favorable. Respecto al rendimiento laboral, un 38% calificó aquello de forma excelente. La prueba chi-cuadrado es igual a 88,25, que resulta inferior al valor calculado con 839,44, aprobándose su hipótesis alternativa y se descarta su hipótesis nula. Los autores concluyeron que un clima organizacional adecuado puede incrementar su rendimiento laboral de los trabajadores de ARA-HZ.

Asimismo, se plasmaron una serie de investigaciones previas internacionales, relacionado a ambas variables estudiadas, indicándose a Al Shobaki et al. (2018) quienes concluyeron que, el 69,96% de los empleados indicaron que existe alto grado de clima organizacional, asimismo, mostraron una alta disponibilidad en todos los dominios del clima organizacional, con la excepción del grado de colaboración del personal en el medio de toma de decisiones. En cuanto al uso de tecnología: 74,55%, naturaleza del puesto: 71,80%, método de comunicación: 71,32%, liderazgo: 68,98%, estructura organizacional: 68,05% y, por último, colaboración del personal en la toma de decisiones: 64,91%. Los resultados mostraron que no hubo desigualdad en las percepciones de clima organizacional entre las muestras según la variable género, pero las diferencias en el campo de trabajo favorecieron a los hombres. Los resultados mostraron que no hubo diferencias en la idea del clima organizacional de los empleados en función de la variable edad.

De igual manera se refirieron a Al Shobaki et al. (2018) plasmaron por objetivo de estudio determinación del desempeño de los administradores universitarios palestinos en la Franja de Gaza. Quienes concluyeron que, existe un nivel alto de desempeño docente con un porcentaje de 81,51%, el resultado evidenció diferencias sobre cada percepción en los empleados sobre el desempeño de sus funciones según la variable universidad, mostrando los resultados una diferencia estadísticamente significativa en el desempeño laboral entre la “Universidad Al-Aqsa” y la “Universidad Islámica” en apoyo a la universidad islam.

De la misma manera, se refirió a Adriani (2018) quien obtuvo por resultados que las motivaciones laborales afectan significativamente el desempeño laboral con

una influencia del 98,7% por lo que concluyó que un liderazgo transformativo genera efectos significativos y positivos en el desempeño de los docentes de SMK Negeri en Palembang; la motivación laboral tiene efecto representativo y positivo sobre el rendimiento de profesorado en SMK Negeri en Palembang; el liderazgo transformacional y la motivación laboral tienen un efecto positivo y representativo. Impacto en los docentes de SMK Negeri en Palembang impacto positivo y representativo en el desempeño de los docentes de SMK Negeri.

Además, se indicaron a Syakur et al. (2020) quienes de haber encuestado a 100 personas hallaron por resultados que la comunicación tiene un efecto significativo hacia la cultura organizacional con $Rho=0,97$ y una significancia de $p=0,000$, por lo que concluyeron que, la comunicación se relaciona significativamente con la cultura organizacional. Por último, se citó a Berberoglu (2018) quienes concluyeron que, existe relación positiva moderada entre el clima organizacional y el compromiso institucional con $Rho=0,452$.

Posteriormente, son plasmadas cada teoría vinculada al término clima institucional enmarcando en la teoría de los sistemas de Rensis Likert quien sostiene que la conducta en cada subordinado se ocasiona en gran medida por las conductas gerenciales junto a su situación organizacional percibida, al igual que por su información, las percepciones, esperanzas, habilidades y valores. Además, indica la existencia de tres variables que intervienen en el clima organizacional que caracterizan a una organización siendo estos las variables intermedias, causales y finales que combinando permiten delimitar dos clases del ambiente institucional, estableciéndose un tipo autoritario y uno participativo (Vargas, 2022).

El clima de tipo autoritario se subclasifica en 2 sistemas. Sistema I- Autoritarismo explotador: En este ambiente, la gerencia duda en los empleados. La mayoría de las decisiones y propósitos se toman naturalmente en el nivel alto de una compañía, asignándose en función a funciones de arriba hacia abajo. Los empleados deben laborar bajo un entorno con miedo, amenazado, castigos y retribuciones ocasionales, mientras que su satisfacción sobre cada necesidad se mantiene al nivel psicológico junto a seguridad. Cada interacción ocasional existente del superior junto a los subordinados está basada en desconfianza y

miedos. Sistema II - Autoritarismo Paternalista: Bajo esta situación, cada gerencia presenta la condescendiente confianza sobre los colaboradores, así como el patrón tiene en los sirvientes. Mayormente, cada decisión es tomada por los superiores, donde unas pocas son tomadas a nivel inferior. La retribución y, en ocasiones, el castigo resulta la mejor manera de motivar al colaborador. La comunicación entre superiores con subordinados se establece sobre la base de que los superiores son condescendientes y los subordinados cautelosos (Vargas Vargas, 2022).

El clima de tipo participativo se subclasifica en dos sistemas. Sistema III- Consultivo: Las gestiones elaboradas en un ambiente de participación evidencia confianza sobre cada trabajador. Las decisiones y políticas generalmente son tomadas al más alto nivel, pero a los subordinados se les permite tomar decisiones en específico en un nivel inferior. Las comunicaciones están declinándose. Las retribuciones, el castigo ocasional y demás implicaciones están ahí para motivar al empleado, y para complacer su necesidad de créditos y respeto. Moderada interacción entre superiores y subordinados, y alta confianza. Como aspecto primordial de los procesos de controlar son encargados de superiores a inferiores, teniendo un sentido responsable tanto del superior como de los subordinados. Sistema IV-Participaciones grupales: Las gerencias confían en los colaboradores. El procedimiento para tomar decisiones se extiende por la compañía entera y está integrada sobre cada nivel. La comunicación no solo sube o baja, sino también lateralmente. Los trabajadores se motivan al involucrarse y participar, establecer objetivos de rendimiento, mejorar la metodología de las funciones y evaluar el rendimiento frente a cada meta. Se da un vínculo de confianza y amistad de superiores con subalternos. La mayoría de responsabilidades se acuerdan desde el nivel del control, existiendo la fuerte participación de cada nivel inferior. Resumiendo, cada empleado y todos los gerentes forman un equipo para lograr el propósito de las metas organizacionales establecidas en forma de planificación estratégica (Vargas Vargas, 2022).

Por lo tanto, cuanto más cercano es el clima al Sistema IV de agencia o participación grupal, mejor es la relación entre la gerencia y los empleados de la organización, mientras más cercano es el clima al Sistema I, son menos efectivos. La teoría del sistema de Likert aproxima los calificadores abiertos-cerrados. De

hecho, un clima de apertura corresponde a una empresa que se considera activa, con la capacidad de lograr sus metas, buscando satisfacer cada requerimiento social de cada integrante y aquellos interactuando con su gerencia para el proceso de tomar decisiones. Un ambiente cerrado es característico de la burocracia y de las organizaciones rígidas, y los empleados están muy insatisfechos con su trabajo y con la propia empresa. El temor y vínculos muy tensos también resultan típicos en este entorno. Según la teoría de Likert, el sistema I y II corresponderían a climas cerrados, a diferencia del sistema III y IV, correspondiendo a climas abiertos (Vargas Vargas, 2022).

En esta parte se describen los enfoques conceptuales de las dimensiones del clima institucional, representa el ambiente interno de trabajo con diversas variables, características e interacciones. Asimismo, juega un rol fundamental en la mejora del comportamiento ético y funcional del personal, incluyendo la formación, modificación y cambio de valores, costumbres, actitudes y comportamientos (Al Shobaki et al., 2018). Es un fenómeno de filtrado o intervención que media una serie de factores de una organización (liderato, estructura, toma de decisiones) junto a tendencias de motivación traducidas en conductas, resultando un impacto significativo en la productividad, rotación, satisfacción, ausentismo, impacto y demás (Martínez et al., 2020). El clima institucional modera la relación entre la satisfacción laboral y la desviación (Dewangan & Verghese, 2022). Impacto significativo en la organización y las personas que trabajan en ella (Feng, 2018). Posee estas dimensiones: estilo para gestionar, liderazgo, grado de comunicación, manejo de conflictos (Abrigo y Barriga, 2018). Además, alude a la percepción persistente de un trabajador sobre el ambiente de trabajo y la cultura de la empresa en la que trabaja (Jay, 2022).

Relaciones interpersonales, es la interrelación de dos o más individuos. En estas relaciones, un proceso para comunicación resulta la clave y el fundamento, y estas relaciones se rigen conforme instituciones y leyes para interactuar socialmente (Castro, 2022). también es una asociación entre dos o más individuos. Basada en la emoción, el sentimiento o la afinidad (EBS, 2022). También son vínculos entre varios individuos. Los vínculos podrán estar basadas en sentimientos y emociones, pudiendo ser gustos artísticos y amorosos, formas de interacción y

colaboración familiar, intereses en actividades empresariales y sociales, etc. (Instituto Continental, 2022).

Practica de valores, amplía significativamente la gama de fenómenos que pueden considerarse valiosos. Una de las razones para ignorar los valores, argumenta, es que cuando claramente no están en conflicto, deben ser compartidos (Petrova et al., 2006). Los valores incorporados pueden crear una base organizacional sólida. Desafortunadamente, las grietas en esa base pueden poner en peligro a toda la organización. Los empleados suelen apoyar verbalmente los valores de la organización, pero no los ponen en práctica. Si algunos empleados o supervisores no se comportan de manera ética, puede generar grietas en la estructura corporativa (Dudas, 2021). La orientación de valores se considera pieza fundamental de la estructura interna de la personalidad. Brindan estabilidad y continuidad a tus acciones y actividades y se reflejan en tu cosmovisión, valores morales, principios y creencias (Kulikova et al., 2019).

Cultura institucional, está relacionado al respeto a las personas, buscar una verdad o la excelencia, integridad, liderazgo, disposición para emprender e innovar, protección del medio ambiente, trabajo en equipo, comunicación efectiva y compromiso al desarrollo nacional (USMP, 2022). Es también un sentido de pertenencia o pertenencia es la identificación subjetiva de una persona con un grupo, una organización o una comunidad donde se siente a gusto, acogido y/o aceptado, o sea, donde cree que pertenece (Huerta, 2018). Además, es la mezcla de intercambio y obligación moral, que produce una cadena interminable de transferencias de solidaridad y cooperación, está en el corazón de la cohesión social general (Narotzky, 2016).

Desarrollo afectivo y social, puede entenderse como la forma en que las personas construyen sus sentimientos, y una forma de vivirlos y comprenderlos. Este es un procedimiento continuo y complejo con múltiples efectos (Luque, 2018). Cabe señalar que el papel integrador y facilitador de la familia en el desarrollo social está relacionado con las relaciones interpersonales que se dan en el pilar familiar, y en este sentido es indispensable que las familias establezcan sus sistemas educativos de manera que permita a sus miembros contribuir a la sociedad en su

conjunto, hacer contribuciones positivas y positivas (Suárez et al., 2018). Por otro lado, los valores éticos y morales siempre han sido el eje central de cualquier comportamiento individual. Desde esta perspectiva, cualquier comportamiento ético se considera vinculado a reglas morales universales y es la clave para satisfacer las normas morales (Zapata y Macías, 2021).

En la misma se indican la teoría relacionada al desempeño laboral desde la perspectiva del modelo de John P. Campbell surge en el año 1990, de la investigación realizada en el USA (United Staty Army en español Ejército de los EE.UU.), donde necesitaban medir el desempeño en todos los ámbitos. Es importante señalar que en su momento Murphy había hecho un modelo con cuatro componentes en su construcción, pero no los describieron todos para poder hacer una evaluación adecuada, por lo que verlos no fue suficiente, Campbell constaba de cuatro componentes, estos componentes se dividen en comportamientos relacionados con las tareas específicas de cada cargo y comportamientos que sustentan el clima organizacional (Bautista et al., 2020). El modelo de Campbell es uno de los pilares teóricos de la evaluación del desempeño laboral porque es una estructura multidimensional diseñada para tener componentes principales que determinan el desempeño, lo que permite la formulación de estrategias dirigidas al logro de objetivos y metas establecidos por la institución, al centrarse en el comportamiento de los trabajadores y cómo controla los resultados (Bautista et al., 2020).

Campbell et al. (1993) elaboró la taxonomía sobre 8 componentes para el rendimiento laboral a partir de aquellos se puede mencionar la estructura subyacente del rendimiento para cada labor. Estos elementos serían: el dominar la tarea específica, la capacidad del individuo para realizar la tarea asignada; las habilidades en la no tarea específica, asociadas con tareas no específicas del puesto pero esperadas por el trabajador; comunicación escrita y oral, incluyendo la escritura del colaborador o con la audiencia con cualquier tamaño Habilidades para conversar; mantener disciplina, incluyendo evitar la conducta negativa en el trabajo; promover el desempeño del equipo, el nivel de apoyo individual y la colaboración con colegas para mantener las metas del grupo de trabajo; supervisión, cómo alguien actúa en los subordinados desempeño mediante de interacciones cara a

cara, y gestión Se refiere a comportamientos diseñados para integrar, resolver problemas y organizar recursos.

Seguido se describen los enfoques conceptuales de las dimensiones del desempeño laboral, siendo un resultado o logro de una persona u organización manifestada al hacer, describir y producir algo material e inmaterial, es decir, cumplirlo con base en conocimientos, actitudes, habilidades y motivaciones (Adriani et al., 2018). Es el comportamiento de los trabajadores en busca de metas establecidas, creando una estrategia individual para lograr esas metas (Boada, 2019). Proceso continuo para aclarar y comunicar las expectativas de desempeño a los empleados, luego capacitarlos y brindarles retroalimentación para garantizar que se tomen las medidas esperadas (Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo, 2019). Permite analizar los factores que predominan en el desempeño y dependen de la satisfacción laboral (Mora y Mariscal, 2019).

Desempeño contextual, significa el acto de cumplir, ejercer, llevar a cabo una promesa, es un cargo, una profesión (Rivero, 2019). Es una herramienta primordial para el desenvolvimiento del talento en una empresa (Álvarez et al., 2018). Aquellas conductas que contribuyen a mejorar el ambiente psicológico y/o social y/u organizacional en el que se desempeña el trabajo, contribuyendo al logro de las metas organizacionales. Este tipo de manifestaciones son conductas que sustentan el entorno social y psicológico en el que se realiza la tarea prescrita. El entorno social y psicológico más amplio de la organización en el que debe funcionar el núcleo de este tipo de tecnología de apoyo al rendimiento (Rodríguez-Cáceres et al., 2018).

Desempeño de la tarea, es el cumplimiento de las tareas de acuerdo al intelecto del colaborador que cooperan en la organización directa o indirectamente (Cienfuegos y Bautista, 2020). El rendimiento se refiere a algún tipo de ajuste a los criterios específicos de la tarea, por lo que la emoción, por definición, está excluida (Begazo y Paredes, 2021). Se refiere a la ejecución de tareas específicas para contribuir a la producción de una empresa (Alama, 2021).

Comportamiento laboral contraproducente, son las acciones voluntarias conscientes y el desempeño ambiental que benefician a los empleados son

acciones espontáneas e individuales que superan las expectativas en su puesto y son perjudiciales para lograr los resultados deseados en una organización (Cienfuegos y Bautista, 2020). Son las acciones del empleado las que van en contra de los intereses legítimos de la organización. Estas acciones pueden dañar a la organización o a las personas de la organización, incluidos empleados y clientes, clientes o pacientes (Tuesta, 2021). Los comportamientos laborales contraproducentes hacen un contraste particularmente interesante con las formas de comportamiento disfuncional de los empleados, como el comportamiento antisocial, el comportamiento incivilizado, los esfuerzos de ocultamiento, la desviación del lugar de trabajo y el autoengaño (Palma, 2020).

Desempeño adaptativo, es una estructura clave de una organización, ya que el nivel de adaptación a las demandas del entorno es crítico, principalmente en tiempos de riesgo o cambios tecnológicos, económicos o laborales (Rodríguez et al., 2021). Describe el comportamiento de adaptarse o ajustarse efectivamente a las circunstancias cambiantes y/o adquirir habilidades para cumplir con las nuevas demandas en el trabajo (Ortega et al., 2021). Es un componente del desempeño general y se refiere a la facultad de una persona para cambiar el comportamiento respondiendo a cada nueva demanda del ambiente (Ortega y Patlán, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

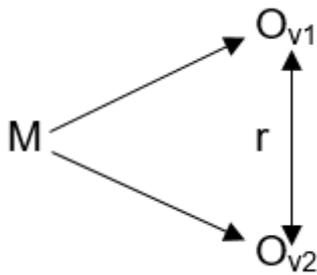
Tipo de investigación

Se tuvo como tipo de estudio el básico, Sánchez et al. (2018) señalaron que un estudio básico busca principios y leyes científicas, y puede organizar teorías científicas. También se conoce como investigación científica básica. Resulta un tipo de estudio basado en buscar conocimientos nuevos sin un propósito práctico específico e inmediato.

Por otro lado, los enfoques cuantitativos se basan en medidas numéricas. La investigación que utiliza este enfoque usa la recopilación y analizar los datos permitiendo argumentar cada interrogación del estudio y probar hipótesis que se plantearon antes, e identificar patrones de comportamiento de individuos basados en medidas numéricas, conteos y, en general, usando estadísticas (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación

Asimismo, se tuvo como diseño el no experimental, transversal, descriptivo y correlacionado causalmente. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), precisan un diseño no experimental transversal como un estudio realizado donde no se manipula de forma deliberada cada variable. Por lo tanto, para aquellos estudios, no alteraría de forma deliberada una variable independiente al observar sus efectos sobre otra variable. Además, la recolección de datos se realiza en un instante (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El diseño descriptivo transversal no experimental serían encuestas que investigan cómo inciden ciertos patrones, categorías o niveles en varias variables sobre la población, y son investigaciones netamente descriptivas. Por otro lado, un diseño no experimental causal de correlación cruzada es aquel que describiría su relación entre varias categorías, variables o conceptos en tiempo determinado, siendo correlacionados o basados sobre una relación causal (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).



Donde:

M: Muestra

V1: Clima institucional

V2: Desempeño laboral

r: Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variables

V1: Clima institucional. - representa el ambiente interno de trabajo con diversas variables, características e interacciones. Asimismo, obtiene un rol fundamental en la mejora del comportamiento ético y funcional del personal, incluyendo la formación, modificación y cambio de valores, costumbres, actitudes y comportamientos (Al Shobaki et al., 2018).

V2: Desempeño laboral. - resulta un resultado o logro de una persona u organización manifestada al hacer, describir y producir algo material e inmaterial, es decir, cumplirlo con base en conocimientos, actitudes, habilidades y motivaciones (Adriani et al., 2018).

Operacionalización de variables (ver anexo 02)

Esta operacionalización es convertida en una definición concreta de clasificación de observación. Es un método para especificar el significado de un concepto o estructura especificando las actividades u “operaciones” requeridas para medir el concepto o estructura (Sánchez et al., 2018).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Una población resulta un grupo formado por cada elemento que posee particularidades comunes. Es la suma de una serie de casos, siendo objetos, personas o eventos, los cuales poseen cualidades o criterios semejantes; identificados en el área por investigar, y participando en la hipótesis de investigación (Sánchez et al., 2018). La población se conformó con 56 servidores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle mediante la Facultad de Educación Inicial.

Muestra

Es establecida siendo un grupo de personas o casos que se extraen de cierta población conforme algún sistema para muestreo probabilístico o no probabilístico (Sánchez et al., 2018). En el estudio se consideró como muestra a 56 servidores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle mediante la Facultad de Educación Inicial.

Muestreo

Asimismo, este resulta una serie de operaciones realizadas al analizar cómo se distribuyen determinadas cualidades dentro de la población denominada muestra (Sánchez et al., 2018). En la investigación se empleó el no probabilístico tipo censal con la cual serán considerados la totalidad de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Como técnica para recolectar datos se tuvo una encuesta, procedimiento realizado en el método de encuesta por muestreo utilizando cierta herramienta para acopiar datos, consistiendo en una serie de ítems o preguntas que poseen como finalidad obtener la determinada muestra por información factual (Hernández-Sampieri y Mendoza), 2018).

Instrumento de recolección de datos

Asimismo, fue empleado un cuestionario a modo de herramienta para recolección, siendo la herramienta que se puede emplear de manera presencial o bajo la virtualidad. También se considera una técnica indirecta de recopilación de datos. Resulta el formato escrito redactado como consulta, donde es adquirido datos respecto a una variable por estudiar (Sánchez et al., 2018). Para medir las variables de desempeño laboral y productividad laboral, se utilizarán dos cuestionarios estructurados con múltiples opciones basados en variables, dimensiones e indicadores de escala Likert.

Para la adecuada consistencia del instrumento se realizarán la validez y la prueba de confiabilidad del instrumento, la primera se realizó por criterio de jueces expertos las mismas que serán tres especialistas en la materia con grados de magister o doctorado quienes conforme a su experiencia y valoración evaluarán el instrumento a partir de los criterios de pertinencia, claridad y utilidad. La prueba de confiabilidad fue realizada mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach mediante la cual se medirá la consistencia interna del instrumento.

3.5. Procedimientos

Primero: se detallaron las herramientas de recolección de datos, las cuales serán validadas contra el criterio de los jueces expertos, y fue solicitada una autorización del Decano de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en la Facultad de Educación Inicial, autorizado, se coordinaron con los participantes quienes firmaron el consentimiento informado para su colaboración en la investigación.

Segundo: Las preguntas se enumeraron en un formulario de Google y el enlace generado se envió un correo electrónico, número de teléfono móvil, red social, WhatsApp o de otro modo la misma que fueron contestados por los colaboradores.

Tercero: Una vez recibidas cada respuesta de cada participante, estas respuestas fueron exportadas al Microsoft Office Excel en la que se promediaron y

sumaron, y se tabularon las respuestas a la versión SPSS 26 del programa estadístico traducida al español.

3.6. Método de análisis de datos

Este fue realizado mediante los métodos estadísticos del programa estadístico SPSS 26, donde posterior a la prueba de normalidad se detalló la tabla de frecuencias y sus niveles y rangos, la prueba de normalidad y finalmente la prueba de hipótesis.

Desde el nivel para analizar descriptivamente fueron realizadas las tablas de frecuencias y las figuras, las mismas que fueron exportados al informe final en la que se realizaron las interpretaciones correspondientes conforme a las dimensiones y variables. Por otro lado, para analizar los datos inferenciales fueron realizadas las pruebas de hipótesis a partir de la prueba de normalidad optando por una correlación de Rho de Spearman para la contrastaran las hipótesis generales y específicos.

3.7. Aspectos éticos

Al desarrollar el estudio fueron seguidos los lineamientos establecidos en cada norma de la Universidad Cesar Vallejo (UCV). Asimismo, al desarrollar esta investigación, teniendo como fin salvaguardar cada derecho de autor y prevenir delitos conexos a estos derechos, se realizaron las citaciones correspondientes de conformidad con la séptima edición de las Normas APA.

De la misma forma se acudieron a cada principio fundamental del estudio científico que serían el principio de autonomía, justifica y no maleficencia. La primera está referida a que los colaboradores no pueden ser obligados a participar en la investigación siempre darán su consentimiento a través de su firma en el consentimiento informado, respecto al principio de justicia en la selección del personal no se hará distinción alguna para la selecciona de la muestra considerándose a todos y por último respecto al principio de no maleficencia los datos proporcionados por los colaboradores serán de uso exclusivo con fines académicos sin originar perjuicio alguno a los colaboradores.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla1

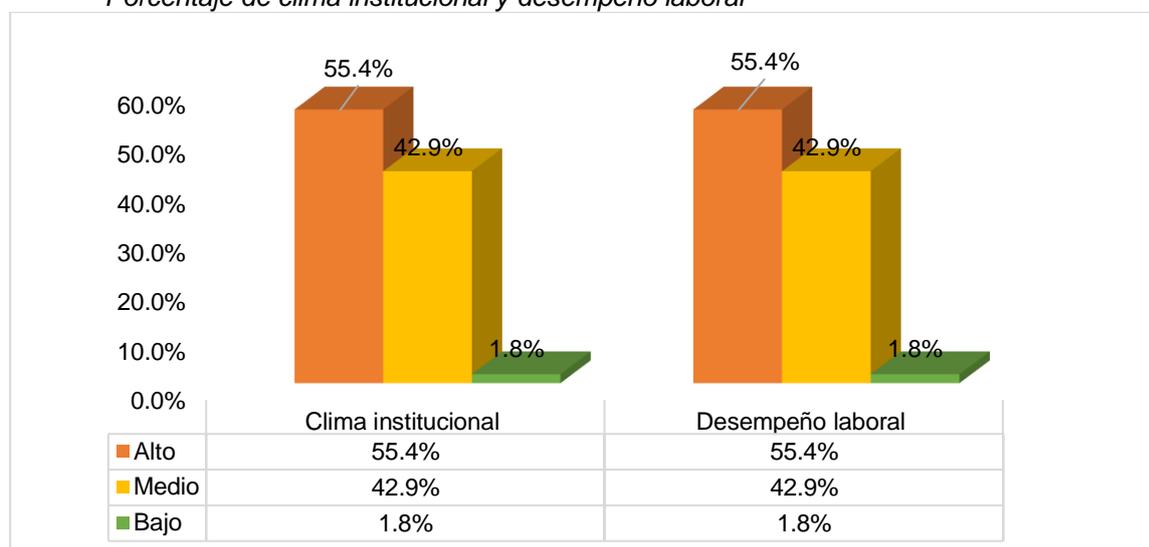
Nivele de clima institucional y desempeño laboral

Nivel	Clima institucional		Desempeño laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	31	55,4	31	55,4
Medio	24	42,9	24	42,9
Bajo	1	1,8	1	1,8
Total	56	100,0	56	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura1

Porcentaje de clima institucional y desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia

Tal como indican los resultados de la Figura 1 y Tabla 1 de haber encuestado a 56 servidores en la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, respecto a una variable clima institucional un 55,4% fue encontrado al nivel alto, un 42,9% es encontrado al nivel medio y un 1,8% es encontrado al nivel bajo ante la variable desempeño laboral un 55,4% de colaboradores se hallan en el alto nivel, un 42,9% dentro del nivel medio y un 1,8% dentro del nivel bajo, predominando el nivel alto en ambas variables, concluyéndose que el ambiente institucional resulta alto como consecuencia existe un alto desempeño laboral entre cada servidor de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de hipótesis general

HG: El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

H0: El clima institucional **NO** se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si $p\text{-valor} \leq 0.05$, entonces se rechaza la H_0

Si $p\text{-valor} > 0.05$, entonces se acepta la H_0

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla2

Correlación entre clima institucional y desempeño laboral

			Clima institucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Fuente: Elaboración Propia

Se obtuvo una correlación alta y positiva de la dimensión clima institucional con la variable desempeño laboral en un $Rho=0,904$ (90,4%) junto a la significancia equivalente a $p=0,000 < 0,05$ (5%) estando por debajo del margen de error permitido, por consiguiente, es aceptada la hipótesis general y rechazando hipótesis nula. Concluyendo que el clima institucional está relacionado de forma significativa al

desempeño laboral entre los servidores de la Facultad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el 2021.

4.2.2. Prueba de hipótesis específico 1

HE1: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

H0: Las relaciones interpersonales **NO** se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Tabla3

Correlación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral

				Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Relaciones interpersonales	Coefficiente correlación Sig. (bilateral)	de	1,000	,861**
		N		56	56
	Desempeño laboral	Coefficiente correlación Sig. (bilateral)	de	,861**	1,000
		N		56	56

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

Fuente: Elaboración Propia

Se obtuvo una correlación alta y positiva de la dimensión relaciones interpersonales con la variable desempeño laboral en un $Rho=0,861$ (86,1%) junto a la significancia equivalente a $p=0,000 < 0,05$ (5%) estando por debajo del margen de error permitido, por consiguiente, es aceptada la hipótesis específica 1 y rechazando hipótesis nula. Concluyendo que las relaciones interpersonales están relacionada significativamente al desempeño laboral entre los servidores de la Facultad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Prueba de hipótesis específico 2

HE2: La práctica de valores se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

H0: La práctica de valores **NO** se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Tabla4

Correlación entre practica de valores y desempeño laboral

			Practica de valores	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Practica de valores	Coeficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Fuente: Elaboración Propia

Existe correlación alta y positiva de la dimensión práctica de valores y la variable desempeño laboral con $Rho=0,840$ (84,0%) y $p=0,000 < 0,05$ (5%) estando por debajo del margen de error permitido, por consiguiente, es aceptada la hipótesis específica 2 y es rechazada la hipótesis nula. Concluyendo que la práctica de valores está relacionada de forma significativa al desempeño laboral entre los servidores en la Facultad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

HE3: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021

H0: La cultura organizacional **NO** se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021

Tabla5

Correlación entre cultura institucional y desempeño laboral

			Cultura institucional	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Cultura institucional	Coefficiente correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño laboral	Coefficiente correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Fuente: Elaboración Propia

Existe correlación alta y positiva entre la dimensión cultura institucional con la variable desempeño laboral $Rho=0,808$ (80,8%) y $p=0,000 < 0,05$ (5%) estando por debajo del margen de error permitido, por consiguiente, es aceptada la hipótesis específica 3 y es rechazada la hipótesis nula. Concluyendo que la cultura organizacional está relacionada de forma significativa al desempeño laboral entre los servidores en la Facultad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 4

HE4: El desarrollo social y afectivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

H04: El desarrollo social y afectivo **NO** se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Tabla6*Correlación entre desarrollo afectivo y social y desempeño laboral*

			Desarrollo afectivo y social	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Desarrollo afectivo y social	Coefficiente de correlación	de 1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de ,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Fuente: Elaboración Propia

Existe una correlación alta y positiva entre la dimensión desarrollo afectivo y social con la variable desempeño laboral $Rho=0,861$ (86,1%) y $p=0,000 < 0,05$ (5%) estando por debajo del margen de error permitido, por consiguiente, es aceptada la hipótesis específica 4 y es rechazada la hipótesis nula. Concluyendo que el desarrollo social y afectivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral entre los servidores en la Facultad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

V. DISCUSIÓN

Conforme a los hallazgos obtenidos se presentaron la discusión de cada resultado sobre la teoría considerada en el estudio refiriéndose al objetivo general, donde al haber encuestado a 56 servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, respecto a la variable clima institucional un 55,4% está dentro del nivel alto, un 42,9% está dentro del nivel medio y un 1,8% está dentro del nivel bajo ante la variable desempeño laboral un 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, un 42,9% dentro del nivel medio y un 1,8% dentro del nivel bajo, predominando el nivel alto en ambas variables, concluyéndose que el ambiente institucional resulta alto como consecuencia existe un alto desempeño laboral entre los servidores de la Facultad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Al realizar la prueba de hipótesis a través del Rho de Spearman se halló la correlación positiva muy alta para la dimensión clima institucional con la variable desempeño laboral teniendo un $Rho=0,904$ (90,4%) junto a la significancia equivalente a $p=0,000 < 0,05$ (5%) que está por debajo del margen de error permitido, por consiguiente, es aceptada la hipótesis general y rechazando hipótesis nula. En conclusión, el clima institucional está relacionado significativamente al desempeño laboral entre los servidores en la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Concordando con Kelechi (2020) quien llegó a la conclusión que el clima institucional tiene una fuerte relación con el desempeño laboral. Por otro lado se discrepó con los resultados de Manrique (2020) quien concluyó que no hay vínculo significativo entre la variable rendimiento laboral con la variable ambiente en la institución, de la misma forma se discrepó con los resultados de Cueva (2018) quien halló por resultados que el coeficiente de correlación del clima institucional con rendimiento laboral que es $(-, 058)$, concluyendo que no hay correlación representativa del ambiente institucional con rendimiento laboral desde el centro educativo Jorge Chávez ubicado en Tacna.

Respecto al objetivo específico1 se presentó la discusión de resultados donde se obtuvo por resultados respecto a la dimensión relaciones interpersonales el 94,6% se encuentran dentro del nivel alto, un 3,6% está dentro del nivel medio y un 1,8% está dentro del nivel bajo frente a la variable desempeño laboral el 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, un 42,9% dentro del nivel medio y un 1,8% dentro del nivel bajo, predominando en esta dimensión y en la variable el nivel alto, concluyéndose que las relaciones interpersonales son altas y como consecuencia existe un alto desempeño laboral entre cada servidor de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021. Además, de haber contrastado la hipótesis específico1 logrando una correlación alta y positiva de la dimensión relaciones interpersonales con la variable desempeño laboral en un $Rho=0,861$ (86,1%) junto a la significancia equivalente a $p=0,000 < 0,05$ (5%) estando por debajo del margen de error permitido, por consiguiente, es aceptada la hipótesis específica 1 y rechazando hipótesis nula. Por consiguiente, la conclusión es que la relación interpersonal está relacionada significativamente al desempeño laboral entre los servidores de la Facultad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Concordando con los resultados de Urbina (2021) quien halló por resultados que el 60% de los docentes consideró adecuado el clima organizacional asimismo existe vínculo con el rendimiento laboral. Asimismo, coincidiendo con Muhammad et al. (2018) quienes con base en los resultados de su estudio, concluyeron que había una correlación positiva significativa entre los roles de relación interpersonal de Gboko LGA y el desempeño laboral. Por otro lado, en discordancia con los resultados de Llanto (2018) quien en su investigación concluyó que no hay una correlación representativa y directa del ambiente institucional con rendimiento laboral del profesorado a nivel secundario en el colegio San Vicente de Paúl durante el 2017. De igual forma Nwinyokpugi y Omunakwe (2019), de acuerdo a sus hallazgos sugirieron que los niveles de productividad aumentan cuando las organizaciones adoptan los componentes de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo (comunicación con los empleados, trabajo en equipo, apoyo social y justicia en las relaciones) y los gerentes les siguen prestando atención. Por lo

tanto, el estudio concluyó que las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo afectan la productividad organizacional del Port Harcourt Depository Bank.

Seguidamente, fue presentada la discusión de cada resultado relacionado al objetivo específico 2, obteniéndose como resultado ante la dimensión práctica de valores el 62,5% está dentro del nivel alto, un 35,7% está dentro del nivel medio y un 1,8% está dentro del nivel bajo frente a la variable desempeño laboral el 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, un 42,9% dentro del nivel medio y un 1,8% dentro del nivel bajo, predominando sobre esta dimensión y en la variable el nivel alto, concluyéndose que la práctica de valores es alto y como consecuencia existe un alto desempeño laboral entre cada servidor en la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

De haber realizado la prueba de hipótesis específico 2, fue hallada la correlación alta y positiva de la dimensión práctica de valores con la variable desempeño laboral en un $Rho=0,840$ (84,0%) junto a la significancia equivalente a $p=0,000<0,05$ (5%) estando por debajo del margen de error permitido, por consiguiente, es aceptada la hipótesis específica 2 y es rechazada la hipótesis nula. Por consiguiente, se concluye que la práctica de valores está relacionada de forma significativa al desempeño laboral entre los servidores en la Facultad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021. Se coincidió con el resultado de León (2019) quien concluye que existe el grado de relación positiva que equivale a 0,769 en la variable rendimiento laboral con clima de la organización expuesto por la UE. "Olmedo", asimismo hubo coincidencia con el resultado de Urbano (2018) el cual halló por resultados que un 8% sintió que el ambiente era muy favorable. Respecto al rendimiento laboral, un 38% calificó aquello de forma excelente. La prueba chi-cuadrado es igual a 88,25, que resulta inferior al valor calculado con 839,44, aprobándose su hipótesis alternativa y se descarta su hipótesis nula. Los autores concluyeron que un clima organizacional adecuado puede incrementar su rendimiento laboral de los trabajadores de ARA-HZ.

De igual forma, se concuerda con Yousef y Mohammad (2021), quienes en su resultado del análisis de datos mostraron que los valores organizacionales, la

satisfacción con la comunicación y el liderazgo carismático con un valor t superior a 1,96 (valor $P < 0,05$) mediados por factores psicológicos tuvieron efectos positivos significativos en el desempeño laboral de las enfermeras. Seguidamente con Xuanfang & Fucai (2018), quienes en los resultados mostraron que los valores laborales de los empleados millennials están positivamente correlacionados con su desempeño dentro y fuera del rol, y la motivación intrínseca media parcialmente la relación entre los valores laborales de los empleados millennials y el desempeño dentro del rol. Además, dos dimensiones de la cultura organizacional, la orientación por competencias y el humanismo, moderan significativamente la relación entre los valores del trabajo y el desempeño dentro y fuera del rol.

Asimismo, fue presentada la discusión de cada resultado relacionado al objetivo específico 3, obteniéndose como resultado ante la dimensión cultura institucional el 98,2% están dentro del nivel alto y un 1,8% están dentro del nivel bajo frente a la variable desempeño laboral el 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, un 42,9% dentro del nivel medio y un 1,8% dentro del nivel bajo, predominando sobre esta dimensión y en la variable el nivel alto, concluyéndose que la cultura organizacional es alto y como consecuencia existe un alto desempeño laboral entre cada servidor en la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

De la prueba de hipótesis específica 3 realizado Fue hallada la correlación alta y positiva de la dimensión cultura institucional con la variable desempeño laboral en un $Rho=0,808$ (80,8%) junto a la significancia equivalente a $p=0,000 < 0,05$ (5%) estando por debajo del margen de error permitido, por consiguiente, es aceptada la hipótesis específica 3 y es rechazada la hipótesis nula. Por consiguiente, se concluye que la cultura organizacional está relacionada de forma significativa al desempeño laboral entre los servidores en la Facultad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Coincidiendo con los resultados de Al Shobaki et al. (2018) quienes en su investigación hallaron por resultados que, el 69,96% de los empleados indicaron que existe alto grado de clima organizacional, asimismo, mostraron una alta

disponibilidad en todos los dominios del clima organizacional, con la excepción del grado de colaboración del personal en el medio de toma de decisiones. En cuanto al uso de tecnología: 74,55%, naturaleza del puesto: 71,80%, método de comunicación: 71,32%, liderazgo: 68,98%, estructura organizacional: 68,05% y, por último, colaboración del personal en la toma de decisiones: 64,91%. Concluyendo que no hubo diferencias en la idea del clima organizacional de los empleados en función de la variable edad.

En la misma línea, hubo coincidencia con el resultado de Al Shobaki et al. (2018) quienes concluyeron que, existe un nivel alto de desempeño docente con un porcentaje de 81,51%, el resultado mostró diferencias sobre cada percepción del empleado sobre el desempeño de sus funciones según la variable universidad, mostrando los resultados una diferencia estadísticamente significativa en el desempeño laboral entre la “Universidad Al-Aqsa” y la “Universidad Islámica” en apoyo a la universidad islam. Asimismo, se coincidió con Putra et al. (2020), mediante la base de los hallazgos presentados en su estudio, concluyeron que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral así como el ambiente de trabajo tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. Concordando con Fitria (2018), quien concluyo según los hallazgos de su investigación que la cultura organizacional tiene un impacto positivo directo en el desempeño docente en los profesores de secundaria en Palembang.

Finalmente, fue presentada la discusión del resultado referente al objetivo específico 4, obteniéndose como resultado sobre la dimensión desarrollo afectivo y social el 98,2% están dentro del nivel alto y un 1,8% están dentro del nivel bajo frente a la variable desempeño laboral el 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, un 42,9% dentro del nivel medio y un 1,8% dentro del nivel bajo, predominando sobre esta dimensión y en la variable el nivel alto, concluyéndose que su desarrollo afectivo y social es alto y como consecuencia existe un alto desempeño laboral sobre cada servidor en la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Asimismo, de haber comprobado la hipótesis específico 4, Fue hallada la correlación alta y positiva de la dimensión desarrollo afectivo y social con la variable

desempeño laboral en un $Rho=0,861$ (86,1%) junto a la significancia equivalente a $p=0,000<0,05$ (5%) estando por debajo del margen de error permitido, por consiguiente, es aceptada la hipótesis específica 4 y es rechazada la hipótesis nula. Por consiguiente, se concluyó que El desarrollo social y afectivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral entre los servidores en la Facultad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Coincidiendo con las conclusiones de Adriani (2018) quienes en su investigación sobre impacto del liderazgo transformacional junto a motivaciones laborales sobre el rendimiento docente en SMK Negeri en Palembang, Indonesia, donde concluyeron, que un liderato transformativo genera efectos significativos y positivos en el desempeño de los docentes de SMK Negeri en Palembang; la motivación laboral tiene efecto representativo y positivo sobre el rendimiento de profesorado en SMK Negeri en Palembang; el liderazgo transformacional y la motivación laboral tienen un efecto positivo y representativo. Impacto en los docentes de SMK Negeri en Palembang impacto positivo y representativo en el desempeño de los docentes de SMK Negeri.

Asimismo, hubo coincidencia con el resultado de Syakur et al. (2020) quienes concluyeron que, la comunicación y la cultura organizacional tienen impacto directo y positivo sobre el estilo de liderazgo y colaboración, así como en la confianza y el compromiso organizacional del profesorado de educación superior. También se concordó con Chen & Tang (2018) quienes en sus resultados mostraron que el sentido de inclusión de los empleados se relaciona positivamente con el desempeño en roles de trabajo y roles de innovación a través del efecto mediador del compromiso organizacional. La inclusión percibida también está directamente relacionada con el desempeño del rol del equipo. Igualmente, se coincidió con los resultados de Siagian et al. (2020) quienes muestran que el liderazgo emocional influye tanto en los sistemas de integración interna como en la integración externa para mejorar el desempeño de la empresa mediante la fabricación.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Conforme a los hallazgos obtenidos referido al objetivo general, para la variable clima institucional el 55,4% se encuentran en el nivel alto, el 42,9% se encuentran en el nivel medio y el 1,8% se encuentran en el nivel bajo frente a la variable desempeño laboral el 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, el 42,9% en el nivel medio y el 1,8% en el nivel bajo. Asimismo, de la prueba de hipótesis a través del Rho de Spearman se halló una correlación positiva muy alta entre la dimensión clima institucional y la variable desempeño laboral con $Rho=0,904$ (90,4%) y una significancia equivalente a $p=0,000<0,05$ (5%) que está por debajo del margen de error permitido, por lo que se acepta la hipótesis general y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluye que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Segundo: Respecto al objetivo específico1 se obtuvo por resultados respecto a la dimensión relaciones interpersonales el 94,6% se encuentran en el nivel alto, el 3,6% se encuentran en el nivel medio y el 1,8% se encuentran en el nivel bajo frente a la variable desempeño laboral el 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, el 42,9% en el nivel medio y el 1,8% en el nivel bajo. Además, de haber contrastado la hipótesis específico1 logrando una correlación positiva alta entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral con $Rho=0,861$ (86,1%) y una significancia equivalente a $p=0,000<0,05$ (5%) que está por debajo del margen de error permitido, con ello aceptando la hipótesis específica 1 y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluye que las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Tercero: Seguido, relacionado al objetivo específico 2, donde se obtuvo por resultados para la dimensión práctica de valores el 62,5% se encuentran en el nivel alto, el 35,7% se encuentran en el nivel medio y el 1,8% se encuentran en el nivel bajo frente a la variable desempeño laboral el 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, el 42,9% en el nivel medio y el 1,8% en el nivel bajo y de haber realizado la prueba de hipótesis específica 2, se halló una correlación positiva alta entre la dimensión práctica de valores y la variable desempeño laboral con $Rho=0,840$ (84,0%) y una significancia equivalente a $p=0,000<0,05$ (5%) que está por debajo del margen de error permitido con ello aceptando la hipótesis específica 2 y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluye que la práctica de valores se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Cuarto: Sobre el objetivo específico 3, se halló por resultados para la dimensión cultura institucional el 98,2% se encuentran en el nivel alto y el 1,8% se encuentran en el nivel bajo frente a la variable desempeño laboral el 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, el 42,9% en el nivel medio y el 1,8% en el nivel bajo, predominando en la dimensión y en la variable el nivel alto y de la prueba de hipótesis específica 3 realizado se halló una correlación positiva alta entre la dimensión cultura institucional y la variable desempeño laboral con $Rho=0,808$ (80,8%) y una significancia equivalente a $p=0,000<0,05$ (5%) que está por debajo del margen de error permitido con ello aceptando la hipótesis específica 3 y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Quinto: Por último, sobre el objetivo específico 4, se obtuvo por resultados para la dimensión desarrollo afectivo y social el 98,2% se encuentran en el nivel alto y el 1,8% se encuentran en el nivel bajo frente a la variable

desempeño laboral el 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, el 42,9% en el nivel medio y el 1,8% en el nivel bajo. Asimismo, de haber comprobado la hipótesis específico 4, se halló una correlación positiva alta entre la dimensión desarrollo afectivo y social y la variable desempeño laboral con $Rho=0,861$ (86,1%) y una significancia equivalente a $p=0,000 < 0,05$ (5%) que está por debajo del margen de error permitido con ello aceptando la hipótesis específica 4 y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluye que el desarrollo social y afectivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Conforme a los hallazgos obtenidos se recomienda al personal directivo de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle continuar con las acciones relacionados a mantener un clima institucional alto a fin de seguir manteniendo un alto desempeño laboral del personal a su cargo.

Segundo: Se recomienda a los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle continuar manteniendo las buenas relaciones interpersonales a fin de mantener un adecuado desempeño laboral que beneficie en el cumplimiento de las metas institucionales.

Tercero: A partir de los resultados se recomienda al personal directivo de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle continuar con la incidencia en la práctica de valore a fin de seguir propiciando el alto nivel de desempeño laboral en el personal a su cargo.

Cuarto: Se recomienda a los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle continuar con la práctica de la cultura institucional concretizados en los calores que demuestra cada servidor en el desarrollo de su desempeño laboral.

Quinto: Por último, a partir de los resultados se recomienda a los servidores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle seguir manteniendo un nivel alto de desarrollo afectivo y social demostrado en el entorno laboral a fin de conserva un alto desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrigo Dominguez, E., & Barriga Hernández, C. (2018). El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres”. Ugel 04 –Ancón. Lima 2017. *Igobernanza*, I(4), 14-29. <http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/27/114>
- Adriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (julio de 2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, VII(7), https://www.researchgate.net/profile/Manajemen-Pendidikan/publication/332264353_The_Influence_Of_The_Transformational_Leadership_And_Work_Motivation_On_Teachers_Performance/links/5caad57d92851c64bd57b83b/The-Influence-Of-The-Transformational-Leadership-An
- Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., Abu Amuna, Y. M., & El Talla, S. A. (2018). The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*, II(5), 33-58. <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/bitstream/handle/123456789/355/IJAMSR180503.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., El Talla, S. A., & Abu Amuna, Y. M. (2018). Performance Reality of Administrative Staff in Palestinian Universities. *International Journal of Academic Information Systems Research (IAISR)*, II(4), <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/bitstream/handle/123456789/348/IAISR180401.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alama Cordova, L. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el contexto del teletrabajo en colaboradores de un contact center*, Lima, 2020. [Tesis pregrado], Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73870/Alama_CL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Álvarez Indacochea, B., Alfonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). El Desempeño Laboral: un problema social de la ciencia. *Archivos*, IX(2), 1-12. <http://200.14.53.93/index.php/didascalia/article/view/758>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, VII(1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Begazo Jaramillo, A., & Paredes Marcelo, H. (2021). Efectos de la irrupción conductual por mediación lingüística en una tarea académica. *Teoría y Práctica: Revista Peruana De Psicología CPsP-CDR-I*, III(3), 1-10. https://www.researchgate.net/profile/Adrian-Jaramillo-4/publication/357538467_Efectos_de_la_irrupcion_conductual_por_mediacion_linguistica_en_una_tarea_academica/links/61d341b6d450060816893026/Efectos-de-la-irrupcion-conductual-por-mediacion-lingueistica-
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Berberoglu BMC Health Services Research*, XVIII(399), 1-9. doi:10.1186/s12913-018-3149-z
- Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, III(1), 75-103. doi:0.20511/jefib.2019.v3n1.398
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt y W. Borman. *Personnel selection in organization*, XLIII(5), 33-70. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1222840](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1222840)
- Castro, S. (28 de abril de 2022). *Relaciones interpersonales...mejor o peor pero ¡relacionémonos!* Obtenido de Instituto de Formación con Titulaciones

Universitarias Acreditadas por el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle, Centro Autorizado por la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid: <https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/>

Cepal. (21 de abril de 2022). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf

Chen, C., & Tang, N. (2018). Does perceived inclusion matter in the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, XXXIII(1), 43-57. doi:<https://doi.org/10.1108/JMP-02-2017-0078>

Cienfuegos Fructus, R., & Bautista Cuello, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Eventos Científicos de la Universidad Peruana Unión, 9na Jornada Científica de estudiantes-FCE*. <http://eventoscientificos.upeu.edu.pe/index.php/9jornada/9FCE/paper/view/14195>

Cueva Julian, O. (2018). *Clima Institucional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Jorge Chávez – Tacna 2017*. Tesis posgrado, Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2015/TD%20CE%201862%20C1%20-%20Cueva%20Julian.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dewangan, R., & Verghese, M. (2022). The Moderating Role of Institutional Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Deviant Behavior. *Deviant Behavior*. doi:<https://doi.org/10.1080/01639625.2022.2084000>

Dudas, R. B. (2021). Values-based practice: how can anamnesis help psychiatrists explore the values involved in clinical decision-making? *Cambridge*, XXVIII(3), 153-162. doi:10.1192/bja.2021.45

EBS. (28 de abril de 2022). *Aprende lo que son las relaciones personales y su importancia*. <https://www.euroinnova.pe/blog/que-son-las-relaciones-personales>

- Feng, W. (2018). The Relationship between Institutional Climate and Student Engagement and Learning Outcomes in Ontario Community Colleges. *ProQuest*, <https://www.proquest.com/openview/3e3777accc6b1254043ca22bce3f4b3c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *Internacional Journal of Scientific & Technology Research*, VII(7), 82-86. https://www.researchgate.net/profile/Happy-Fitria/publication/329884811_The_Influence_Of_Organizational_Culture_And_Trust_Through_The_Teacher_Performance_In_The_Private_Secondary_School_In_Palembang/links/5c20756892851c22a341d8e3/The-Influence-Of-Organiza
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado , C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN%20LECTOR%20PROGRAMA%20ALTO%20MANDO%20NAVAL%202020/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Huerta Orozco, A. (2018). El sentido de pertenencia y la identidad como determinante de la conducta, una perspectiva desde el pensamiento complejo. *Revista de investigación educativa de la reiech*, IX(16), 83-97. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521654339005/html/>
- Instituto Continental. (28 de abril de 2022). *Hablemos sobre las relaciones interpersonales y conozcamos cómo fortalecerlas*.

<https://icontinental.edu.pe/somoscontinental/novedades/noticias/relaciones-interpersonales/>

Jay, S. (28 de abril de 2022). *What is Organizational Climate? 7 steps to improve yours*: <https://www.aihr.com/blog/organizational-climate/#What>

Kulikova, T. I., Shalaginova, K. S., Zalygaeva, S. A., & Dekina, E. V. (2019). Dynamics of Students' Axiological Orientations in the Learning Process at Pedagogical University. *European Journal of Contemporary Education*, VIII(3), 534-541. doi:10.13187/ejced.2019.3.534

León Naranjo, T. O. (2019). *Clima institucional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la U.E. "Olmedo" – Daule – Guayas 2018*. [Tesis posgrado], Universidad César Vallejo, Piura, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43250/Le%
%b3n_NTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43250/Le%c3%b3n_NTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Llanto Cervantes, M. B. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa parroquial de nivel secundario de Jauja-Huancayo*. [Tesis posgrado], Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huanuco, Perú. [https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4086/PM
GE%2000035LL728.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4086/PMGE%2000035LL728.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Luque Rojas, M. J., Luque Parra, D. J., & Hernández Díaz, R. (2018). Desarrollo afectivo y necesidades específicas de apoyo educativo en el alumnado con altas capacidades intelectuales. *Revista Aosma*(25), 14-22. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7358738.pdf>

Manrique Aramburu, G. E. (2020). *Relación del clima institucional y el desempeño laboral en personal de la institución educativa Nuestra señora de la Asunción, Arequipa 2018*. [Tesis posgrado], Universidad Católica de Santa María, [http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10229/8
H.2105.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10229/8H.2105.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Martínez Prats, G., Mapén Franco, F., & Ortega Ramírez, M. E. (2020). Organizational climate and its impact on university educational quality. *International Journal Of educational Research And Innovation*(16), 55-73. doi:10.46661/ijeri.4803
- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño labora. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.(100), 1-11. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Muhammad, K., Saanyol, D. B., & Toryila, A. S. (2018). The Role of Interpersonal Relationship on Job Performance among Employees of Gboko Local Government Area of Benue State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, IV(5), 67-74. <https://www.iiardjournals.org/get/IJSSMR/VOL.%204%20NO.%205%202018/THE%20ROLE%20OF%20INTERPERSONAL.pdf>
- Narotzky, S. (2016). El proyecto en el modelo: reciprocidad, capital social y la política del realismo etnográfico. *Revista D'Antropología e Investigación Social: Contextos*, 74-99. <https://revistes.ub.edu/index.php/contextos/article/download/15322/18586/30146>
- Nwinyokpugi, P. N., & Omunakwe, P. O. (2019). Interpersonal Relationship at Work; Enhancing Organizational Productivity of Deposit Money Banks in Port Harcourt. *Journal of Research in Business and Management*, VII(1), 22-33. https://www.researchgate.net/profile/Patrick-Nwinyokpugi/publication/331988547_Interpersonal_Relationship_at_Work_Enhancing_Organizational_Productivity_of_Deposit_Money_Banks_in_Port_Harcourt/links/5c99e37e45851506d72bddc7/Interpersonal-Relationship-at-Wo

- OIT. (21 de abril de 2022). *Panorama Laboral 2020*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Ortega Velázquez, A., & Patlán Pérez, J. (2019). Efecto del engagement en el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de profesores universitarios. *Investigación*,
<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2019/3.02.pdf>
- Ortega Velázquez, A., de la Rosa Hernández, M. A., & Vega Campos, M. Á. (2021). Efectos del capital psicológico en el burnout y desempeño adaptativo de trabajadores del Centro de Justicia para las Mujeres de San Luis Potosí, México: un estudio de caso. *Colección Investigación Regional para la Atención de Necesidades Locales*(8), 127-144.
https://www.academia.edu/74403045/Efectos_del_capital_psicol%C3%B3gico_en_el_burnout_y_desempe%C3%B1o_adaptativo_de_trabajadores_del_Centro_de_Justicia_para_las_Mujeres_de_San_Luis_Potos%C3%AD_M%C3%A9xico_un_estudio_de_caso?auto=citations&from=cover_page
- Palma Pizango, M. I. (2020). *El desempeño laboral y las competencias directivas en los colaboradores de las empresas comerciales en el distrito de Tarapoto*. [Tesis pregrado], Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4215/Mary_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peace Osilem, K. (2020). Institutional climate and instructors job performance in Public junior secondary Institutions in Obio/Akpor Local Government Area of Rivers State. *International Journal of Institutional Leadership, Policy and Management*, 11(4), 723-740. [http://www.ijilpm.com.ng/assets/vol.%2C-2\(4\)-peace-osilem-kelechi.pdf](http://www.ijilpm.com.ng/assets/vol.%2C-2(4)-peace-osilem-kelechi.pdf)
- Petrova, M., Dale, J., & Fulford, B. (2006). Values-based practice in primary care: relieving tensions between individual values, ethical principles and the best evidence. *British Journal of General Practice*, 56(530), 703-709.

<https://bjgp.org/content/56/530/703.short#:~:text=Values%2Dbased%20practice%20is%20an,respect%20to%20best%20available%20evidence.>

PNIE. (21 de abril de 2022). *Informe del Plan de Acción del Clima Organizacional 2021 del Programa Nacional de Infraestructura Educativa*: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1875064/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20de%20clima%20organizacional%202021%20-%20DE%20N%20083-2021.pdf>

Putra, A. R., Hariani, M., Nurmalasari, D., Irfan, M., & Al Hakim, Y. R. (2020). Role of Work Environment and Organizational Culture To Job Performance. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 1-13. <https://jurnalfebi.iain-jember.ac.id/index.php/JIEP/article/view/20/13>

Rivero Remírez, Y. (2019). Performance evaluation: current trends. *ev. Arch Med Camagüey*, XXIII(2), 159-164. <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>

Rodríguez López, A., Balluerka Lasa, N., Gorostiaga Manterola, A., & Ulacia Aramendi, I. (25 de mayo de 2021). Adaptive Performance: Implications For Human Resource Management In The Public Sector. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria*(20), 8-29. doi:10.47623/ivap-rvgp.20.2021.01

Rodríguez-Cáceres, C., Ramírez-Velma, R., Fernández-Ríos, M., & Bustos-Navarrete, C. (2018). Capital Psicológico, Desempeño Contextual y Apoyo Social del Trabajo en Salud Primaria. *Journal of Work and Organizational Psychology*, XXXIV(3), 123-133. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v34n3/1576-5962-rpto-34-3-0123.pdf>

Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*(87), 79-101. doi:10.21158/01208160.n87.2019.2452

Sánchez Carlessi, H. H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (Junio de 2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.

Lima, Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Siagian, H., Jade, K., & Husada Tarigan, Z. J. (2020). The role of affective leadership in improving firm performance through the integrated internal system and external integration FMCG Industry. *International Journal of Data and Network Science* , IV(4), 365-372. doi:10.5267/j.ijdns.2020.9.002

Suárez Palacio, P. A., & Vélez Múnera, M. (2018). El papel de la familia en el desarrollo social del niño: una mirada desde la afectividad, la comunicación familiar y estilos de educación parental. *Revista Psicoespacios*, 153-172. <http://bibliotecadigital.iue.edu.co/bitstream/20.500.12717/2294/1/1046-Texto%20del%20art%c3%adculo-4474-1-10-20200909.pdf>

Syakur, A., Budi Susilo, T. A., Wike, & Ahmadi, R. (2020). Sustainability of Communication, Organizational Culture, Cooperation, Trust and Leadership Style for Lecturer Commitments in Higher Education. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (Birci-Journal)*, III(2), 1325-1335. doi:10.33258/birci.v3i2.980

Tuesta Chávez, C. E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la pastelería Rauletti, Tarapoto – 2020*. [Tesis posgrado], Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59267/Tuesta_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urbano Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Revista de Investigación Aporte Santiaguino Ingeniería e Innovación*, XI(1), 167-180. doi:10.32911/as.2018.v11.n1.465

Urbina Castro, G. J. (2021). *Clima Institucional y desempeño docente en la I.E 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco 2020*. [Tesis posgrado], Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú.

http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/1169/1/019102627C_M_2021.pdf

USMP. (28 de abril de 2022). *Cultura Institucional*: <https://www.usmp.edu.pe/index.php?pag=nuesuniv&sec=cultura>

Vargas Vargas, G. C. (2022). El clima de trabajo en las organizaciones. *Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional*, VI(1), 1-61. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558

Xuanfang, H., & Fucai, L. (2018). Effects of Work Values of Millennial Employees, Intrinsic Motivation on Job Performance:The Moderating Effect of Organizational Culture. *Management Review*, XXX(4), 157-168. http://journal05.magtech.org.cn/jweb_gjpl/EN/Y2018/V30/I4/157

Yousef Kandi, A. P., & Mohammad, H. (2021). Investigating the Role of Organizational Values, Communication Satisfaction and Charismatic Leadership on Job Performance with Emphasis on the Mediating Role of Psychological Components Related to Nurses' Work. *Iranian Journal of Ergonomics*, IX(2), 30-41. doi:<http://dx.doi.org/10.30699/jergon.9.2.30>

Zapata Jaramillo, H. E., & Macías Merizalde, A. M. (2021). Los valores éticos y morales de los docentes universitarios de la carrera de Educación Inicial. *Mérito: Revista de educación*, III(9), 253-261. <https://revistamerito.org/index.php/merito/article/view/719/1909>

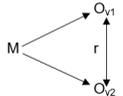
ANEXOS

Anexo01: Matriz de consistencia

Título: Clima institucional y desempeño laboral en la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1.- ¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021?</p> <p>2.- ¿De qué manera la práctica de valores se relaciona con el desempeño laboral en los</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Describir la relación del clima institucional con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.</p> <p>Objetivo específico</p> <p>1.- Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.</p> <p>2.- Delimitar la relación de la práctica de valores con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>1.- Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.</p> <p>2.- La práctica de valores se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los</p>	V1: Clima institucional				
			Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango
			Relaciones interpersonales	1. Interrelación apropiada con los pares	1	Ordinal	Alto: 23 - 30 Medio: 17-22 Bajo: 10 - 16
			Practica de valores	2. Ejercicio de buen trato	2		
				1. Práctica inequívoca de valores éticos	3 y 4		
				2. Comportamiento humano desde el punto de vista axiológico	5 y 6		
			Cultura institucional	1. Sentido de pertenencia	7		
				2. Tradición, unidad y reciprocidad	8		
			Desarrollo afectivo y social	1. Vínculos afectivos	9		
				2. Valores, normas y conocimientos morales	10		
			V2: Desempeño laboral				
			Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango
			Desempeño	1. Tarea extra	1	Ordinal	Alto: 23 - 30

servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021? 3.- ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021? 4.- ¿De qué manera el desarrollo social y afectivo se relacionan con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021?	Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021? 3.- Determinar la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021. 4.- Describir la relación del desarrollo social y afectivo con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.	servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021. 3.- La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021. 4.- El desarrollo social y afectivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.	contextual Desempeño de la tarea Comportamiento laboral contraproducente Desempeño adaptativo	2. Cooperación y ayuda a los demás 1. Completa las tareas 2. Calidad del trabajo 1. Realización inadecuada de las tareas 2. Accidentes, insultos y chismes sobre compañeros de trabajo 1. Generación de nuevas ideas 2. Actuación adecuada	2 3 4 5 6 7 y 8 9 y 10	Medio: 17-22 Bajo: 10 - 16
---	--	--	--	--	--	-------------------------------

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS
Tipo de investigación: Básica Nivel de la investigación: correlacional Diseño: transversal, descriptivo, correlacional. 	La población está conformada por 56 servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La muestra está conformada por 56 servidores de la	La técnica de recolección de datos será la encuesta. El instrumento de recolección de datos será el cuestionario.	El análisis y procesamiento de datos se realizará a través del programa estadístico SPSS 26 versión traducida al idioma Español, con la que se realizará el análisis de los datos recopilados a través de los instrumentos de recolección de datos, los cuales serán tabulados en la base de datos en Excel, posteriormente ser exportados al SPSS, de las que se extraerá las figuras, tablas y la prueba estadística, siendo este resultado de la prueba de normalidad si los datos son normales se empleará la correlación de Pearson y si los datos no tienen una distribución normal la prueba de hipótesis será a través de la correlación de Spearman.

Donde:	Facultad de Educación Inicial
M= 56 usuarios externos	de la Universidad Nacional de
OV1: Clima institucional	Educación Enrique Guzmán y
OV2: Desempeño laboral	Valle.
Rho= Relación	Muestreo: No probabilístico de
	tipo censal.

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel y rango
V1: Clima institucional	Representa el ambiente interno de trabajo con diversas variables, características e interacciones. Asimismo, juega un papel importante en la mejora del comportamiento ético y funcional del personal, incluyendo la formación, modificación y cambio de valores, costumbres, actitudes y comportamientos (Al Shobaki et al., 2018).	Sera medido en merito a sus dimensiones: Relaciones interpersonales, practica de valores, cultura institucional y desarrollo afectivo y social.	Relaciones interpersonales Practica de valores Cultura institucional Desarrollo afectivo y social	1. Interrelación apropiada con los pares 2. Ejercicio de buen trato 1. Práctica inequívoca de valores éticos 2. Comportamiento humano desde el punto de vista axiológico 1. Sentido de pertenencia 2. Tradición, unidad y reciprocidad 1. Vínculos afectivos 2. Valores, normas y conocimientos morales	1 y 2 3, 4, 5 y 6 7 y 8 9 y 10	Alto: 23 - 30 Medio: 17-22 Bajo: 10 - 16
V2: Desempeño laboral	Es el resultado o logro de una persona u organización que se manifiesta al hacer, describir y producir algo material e inmaterial, es decir, cumplirlo con base en conocimientos, actitudes, habilidades y motivaciones (Adriani et al., 2018).	Se medirán a partir de sus dimensiones: Desempeño contextual, desempeño de la tarea, comportamiento laboral contraproductivo y desempeño adaptativo	Desempeño contextual Desempeño de la tarea Comportamiento laboral contraproductivo Desempeño adaptativo	1. Tarea extra 2. Cooperación y ayuda a los demás 1. Completa las tareas 2. Calidad del trabajo 1. Realización inadecuada de las tareas 2. Accidentes, insultos y chismes sobre compañeros de trabajo 1. Generación de nuevas ideas 2. Actuación adecuada	1 y 2 3 y 4 4 y 5 7, 8, 9 y 10	Alto: 23 - 30 Medio: 17-22 Bajo: 10 - 16

Fuente: Elaboración propia

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre Clima Institucional

Sres.

Gracias por responder el cuestionario.

Como parte de mi tesis en la Universidad Cesar Vallejo, estoy realizando una investigación acerca del “Clima institucional y desempeño laboral en la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2021”, que consiste en el desarrollo de un cuestionario que no tardará más de cinco minutos en completarla, esta información será de gran valor para el desarrollo de mi investigación.

Los datos que en ella se consignen se tratarán de forma anónima

Por favor marcar con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Nº	PREGUNTA	1	2	3
Clima institucional				
Relaciones interpersonales				
1	Interactúa favorablemente con sus pares y con el grupo al cual pertenece			
2	Desarrolla un trato considerado y deferente			
Practica de valores				
3	Se relaciona con los demás para desarrollar proyectos comunes, a través de la cooperación. Integración y respeto mutuo			
4	Participa en la formación de vínculos afectivos y en la adquisición de valores, normas y conocimientos morales			
5	Reconoce que el ejercicio de los valores contribuye a direccionar el comportamiento humano			

6	Muestra predisposición y perseverancia para alcanzar lo que se considera bueno que contribuya a la búsqueda del bien común			
Cultura institucional				
7	Analiza y reflexiona respecto al hecho que la cultura es a la organización como la personalidad es al individuo			
8	Considera que los valores aportan a la vida y son los rieles que mantienen el tren en su camino y le facilitan desplazarse suavemente			
Desarrollo afectivo y social				
9	La reciprocidad está ligada estrechamente al grado de cohesión organizacional, a los niveles adecuados de participación en los procesos de gestión y a la coordinación estrecha de actividades.			
10	Reconoce que cada persona es única			

Cuestionario sobre desempeño laboral

Sres.

Gracias por responder el cuestionario.

Como parte de mi tesis en la Universidad Cesar Vallejo, estoy realizando una investigación acerca del “Clima institucional y desempeño laboral en la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2021”, que consiste en el desarrollo de un cuestionario que no tardará más de cinco minutos en completarla, esta información será de gran valor para el desarrollo de mi investigación.

Los datos que en ella se consignent se tratarán de forma anónima

Por favor marcar con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Nº	PREGUNTA	1	2	3
Desempeño laboral				
Desempeño contextual				
1	Realiza tareas extras con esfuerzo, iniciativa, entusiasmo ya atención a las obligaciones			
2	Coopera y ayuda a los demás asumiendo compromiso organizacional			
Desempeño de la tarea				
3	Completa las tareas no sólo en cantidad, sino observando calidad en el trabajo			
4	El ejercicio de sus funciones lo desarrolla, a través de un trabajo preciso y cuidadoso			
Comportamiento laboral contraproductivo				
5	Planifica, organiza, toma decisiones y resuelve problemas que repercuten en beneficio de la organización			
6	Participa en insultos, chismes en contra de sus compañeros de trabajo			

Desempeño adaptativo				
7	Muestra inventiva, innovación, persistencia motivación y dedicación en el ejercicio de sus funciones			
8	Ajusta el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario			
9	En su desempeño laboral observa ausentismo, quejas, tardanzas y realización inadecuada de las tareas			
10	Muestra resiliencia y afronta los problemas difíciles con creatividad			

Anexo 04: Validación de Instrumentos de recolección de datos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Relaciones interpersonales							
1	Interactúa favorablemente con sus pares y con el grupo al cual pertenece	X		X		X		
2	Desarrolla un trato de consideración y respeto hacia todas las personas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Practica de valores							
3	Se relaciona con los demás para desarrollar proyectos comunes, a través de la cooperación, integración y respeto mutuo.	X		X		X		
4	Participa en la formación de vínculos afectivos y en la adquisición de valores, normas y conocimiento de principios y cualidades morales.	X		X		X		
5	Reconoce que el ejercicio de los valores contribuye a mejorar el comportamiento humano	X		X		X		
6	Muestra predisposición y perseverancia para alcanzar lo que considera favorable a la búsqueda del bien común.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Cultura institucional							
7	Analiza y reflexiona respecto al hecho que la cultura es a la organización como la personalidad es al individuo.	X		X		X		

8	En la institución los valores aportan a la vida de los colaboradores y contribuyen al logro de los objetivos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Desarrollo afectivo y social	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Analiza y reflexiona respecto al hecho que la cultura es a la organización como la personalidad es al individuo.	X		X		X		
10	En la institución los valores aportan a la vida de los colaboradores y contribuyen al logro de los objetivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr: GODOY CASO Juan DNI: 43297741

Especialidad del validador: Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de junio del 202



Dr. JUAN GODOY CASO
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Desempeño contextual							
1	Realiza tareas extras con esfuerzo, iniciativa, entusiasmo y atención a las obligaciones.	X		X		X		
2	Coopera y ayuda a los demás asumiendo compromiso organizacional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Desempeño de la tarea							
3	Completa las tareas no sólo en cantidad, sino contribuyendo a la calidad en el trabajo.	X		X		X		
4	El ejercicio de sus funciones lo desarrolla, a través de un trabajo con dedicación y cuidado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Comportamiento laboral contraproducente							
5	En la institución se planifica, organiza, toma decisiones y resuelve problemas para neutralizar o minimizar el posible comportamiento contraproducente de algún colaborador.	X		X		X		
6	Participa en insultos, chismes en contra de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Desempeño adaptativo							
7	Muestra inventiva, innovación, persistencia motivación y dedicación en el ejercicio de sus funciones	X		X		X		

8	Ajusta el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario	X		X		X		
9	En su desempeño laboral observa ausentismo, quejas, tardanzas y realización inadecuada de las tareas	X		X		X		
10	Muestra resiliencia y afronta los problemas difíciles con creatividad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr: GODOY CASO Juan DNI: 43297741

Especialidad del validador: Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de junio del 202



Dr. Juan GODOY CASO
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Relaciones interpersonales							
	Interactúa favorablemente con sus pares y con el grupo al cual pertenece	X		X		X		
2	Desarrolla un trato considerado y deferente							
	DIMENSIÓN 2 Practica de valores							
3	Se relaciona con los demás para desarrollar proyectos comunes, a través de la cooperación. Integración y respeto mutuo	X		X		X		
	Participa en la formación de vínculos afectivos y en la adquisición de valores, normas y conocimientos morales	X		X		X		
5	Reconoce que el ejercicio de los valores contribuye a direccionar el comportamiento humano	X		X		X		
	Muestra predisposición y perseverancia para alcanzar lo que se considera bueno que contribuya a la búsqueda del bien común	X		X		X		
6	DIMENSION 3 Cultura institucional							
	Analiza y reflexiona respecto al hecho que la cultura es a la organización como la personalidad es al individuo	X		X		X		

8	Considera que los valores aportan a la vida y son los rieles que mantienen el tren en su camino y le facilitan desplazarse suavemente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Desarrollo afectivo y social	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La reciprocidad está ligada estrechamente al grado de cohesión organizacional, a los niveles adecuados de participación en los procesos de gestión y a la coordinación estrecha de actividades.	X		X		X		
10	Reconoce que cada persona es única							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. TOBALINO LÓPEZ, Donatila DNI: 07674889

Especialidad del validador: Educación

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

14 de junio del 2022

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Realiza tareas extras con esfuerzo, iniciativa, entusiasmo ya atención a las obligaciones	X		X		X		
2	Coopera y ayuda a los demás asumiendo compromiso organizacional	X		X		X		
	DIMENSION 2 Desempeño de la tarea	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Completa las tareas no sólo en cantidad, sino observando calidad en el trabajo	X		X		X		
4	El ejercicio de sus funciones lo desarrolla, a través de un trabajo preciso y cuidadoso	X		X		X		
	DIMENSION 3 Comportamiento laboral contraproductivo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Planifica, organiza, toma decisiones y resuelve problemas que repercuten en beneficio de la organización	X		X		X		
6	Participa en insultos, chismes en contra de sus compañeros de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Desempeño adaptativo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Muestra inventiva, innovación, persistencia motivación y dedicación en el ejercicio de sus funciones	X		X		X		

8	Ajusta el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario	X		X		X	
9	En su desempeño laboral observa ausentismo, quejas, tardanzas y realización inadecuada de las tareas	X		X		X	
10	Muestra resiliencia y afronta los problemas difíciles con creatividad	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. TOBALINO LÓPEZ, Donatila DNI: 07674889

Especialidad del validador: Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de junio del 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Interactúa favorablemente con sus pares y con el grupo al cual pertenece	X		X		X		
2	Desarrolla un trato considerado y deferente							
	DIMENSIÓN 2 Practica de valores	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Se relaciona con los demás para desarrollar proyectos comunes, a través de la cooperación. Integración y respeto mutuo	X		X		X		
4	Participa en la formación de vínculos afectivos y en la adquisición de valores, normas y conocimientos morales	X		X		X		
5	Reconoce que el ejercicio de los valores contribuye a direccionar el comportamiento humano	X		X		X		
6	Muestra predisposición y perseverancia para alcanzar lo que se considera bueno que contribuya a la búsqueda del bien común	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Cultura institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Analiza y reflexiona respecto al hecho que la cultura es a la organización como la personalidad es al individuo	X		X		X		

8	Considera que los valores aportan a la vida y son los rieles que mantienen el tren en su camino y le facilitan desplazarse suavemente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Desarrollo afectivo y social	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La reciprocidad está ligada estrechamente al grado de cohesión organizacional, a los niveles adecuados de participación en los procesos de gestión y a la coordinación estrecha de actividades.	X		X		X		
10	Reconoce que cada persona es única							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. FIGUEROA HURTADO, Fany Silvana DNI: 42168999

Especialidad del validador: Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Desempeño contextual							
1	Realiza tareas extras con esfuerzo, iniciativa, entusiasmo ya atención a las obligaciones	X		X		X		
2	Coopera y ayuda a los demás asumiendo compromiso organizacional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Desempeño de la tarea							
3	Completa las tareas no sólo en cantidad, sino observando calidad en el trabajo	X		X		X		
4	El ejercicio de sus funciones lo desarrolla, a través de un trabajo preciso y cuidadoso	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Comportamiento laboral contraproducente							
5	Planifica, organiza, toma decisiones y resuelve problemas que repercuten en beneficio de la organización	X		X		X		
6	Participa en insultos, chismes en contra de sus compañeros de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Desempeño adaptativo							
7	Muestra inventiva, innovación, persistencia motivación y dedicación en el ejercicio de sus funciones	X		X		X		
8	Ajusta el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario	X		X		X		

9	En su desempeño laboral observa ausentismo, quejas, tardanzas y realización inadecuada de las tareas	X		X		X		
10	Muestra resiliencia y afronta los problemas difíciles con creatividad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra FIGUEROA HURTADO, Fany Silvana DNI: 42168999

Especialidad del validador: Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 06: Prueba de confiabilidad

La prueba de confiabilidad se realizó con el programa estadístico SPSS 26 a través de la prueba de confiabilidad del Alpha de Cronbach para instrumentos de opciones politómicas, conforme al siguiente detalle:

Tabla7

Nivel de coeficiente de Alpha de Cronbach

Coeficiente	Nivel
> 0,9	Excelente
> 0,8	Bueno
> 0,7	Aceptable
> 0,6	Cuestionable
> 0,5	Inaceptable

Tabla8

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario clima institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	10

Conforme a la tabla de resultados del análisis de confiabilidad de la prueba piloto se obtuvo un coeficiente de Alpha de Cronbach equivalente a 0,898 (89,8%) lo que significa que el instrumento tiene una consistencia interna bueno para su aplicación.

Tabla9

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	10

De la misma forma en la tabla de resultados del análisis de confiabilidad de la prueba piloto se obtuvo un coeficiente de Alpha de Cronbach equivalente a 0,828 (82,8%) lo que significa que el instrumento tiene una consistencia interna buena para su aplicación.

Anexo 07: Evidencias de la base de datos del SPSS

Figura2
Base de datos SPSS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	XCL	YD
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	6	4	10	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	5	6	3	9	1	1
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	6	6	5	11	1	1
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	6	6	3	9	1	1
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	1	1	1	1	6	6	4	9	1	1
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3
9	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1	6	6	4	8	1	1
11	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	6	6	4	10	2	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	2	1	1	1	1	6	6	4	8	1	1
13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	4	4	4	10	1	1
14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	5	6	3	9	1	1
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	6	6	4	12	1	1
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	5	4	3	7	1	1
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
20	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
21	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	7	2	2
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	3	10	1	1
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
24	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	2	1	1	5	6	4	10	1	1
25	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	2	1	2	6	6	4	10	1	1
28	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	1	2	2	2	6	6	3	10	2	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	1	1	1	5	6	4	11	1	1
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	1	1	1	6	6	4	11	1	1
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	2	1	2	5	6	4	10	2	2
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	6	5	6	12	1	1
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	5	6	3	11	2	2
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	2	2	2	2	5	6	4	9	2	2
38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
39	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
40	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	1	1	1	6	6	4	11	1	1
41	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	6	5	6	11	1	1
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	6	6	4	9	1	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	8	1	1
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	6	6	6	12	1	1
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	6	6	6	12	1	1
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	6	6	6	12	1	1
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	8	2	2
48	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
49	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	5	5	4	8	2	1
50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	5	5	3	9	2	2
51	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	5	6	3	8	2	2
53	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	6	6	4	10	1	1
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	1	1	1	1	6	6	3	11	1	1
55	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	3	8	2	2
56	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	6	5	4	9	2	2

Fuente: Elaboración propia

Anexo 07: Evidencias de la base de datos Excel

Muestra	Clima institucional										Desempeño laboral										PROMEDIO									
	D1		D2				D3		D4		D1		D2		D3		D4				D1	D2	D3	D4	D1	D2	D3	D4	V1	V2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10										
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
11	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	
14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
20	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
21	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
24	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	

25	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
28	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
39	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
40	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
41	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
48	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
49	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
51	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
53	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
55	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
56	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	

Anexo 08: Link de los instrumentos aplicados por el Google Forms

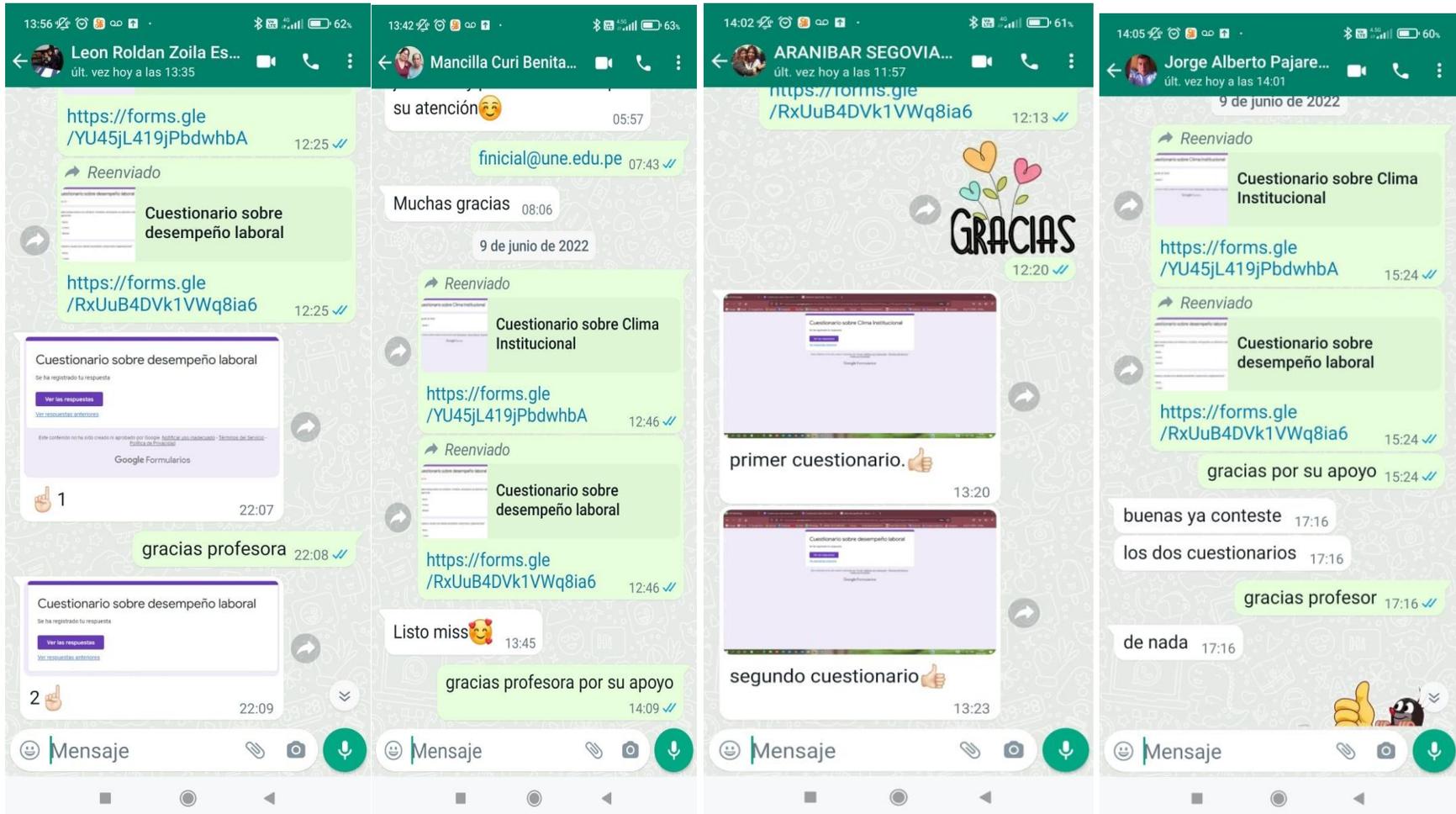
Cuestionario sobre Clima Institucional

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeCTnQAw9pZ9pvJIgD-dEI4ZdYMkuLslhMYU4xuu_o7E0ytgg/viewform?usp=sf_link

Cuestionario sobre desempeño laboral

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScyzCFWAptgbrNg68FBh4mmVAyA6xmp_nzygOsAbZWNZgsHeg/viewform?usp=sf_link

Anexo 09: Evidencias de la aplicación del instrumento por Google Forms



Anexo 10: Resultados descriptivos

Tabla10

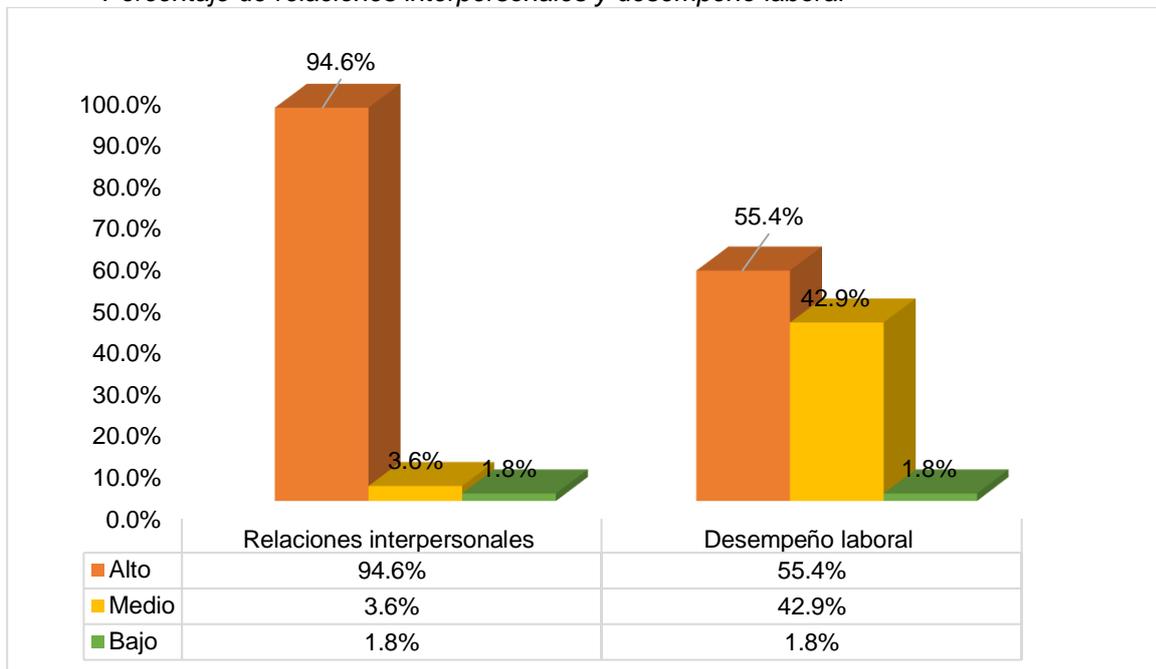
Nivel de relaciones interpersonales y desempeño laboral

Nivel	Relaciones interpersonales		Desempeño laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	53	94,6	31	55,4
Medio	2	3,6	24	42,9
Bajo	1	1,8	1	1,8
Total	56	100,0	56	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura3

Porcentaje de relaciones interpersonales y desempeño laboral



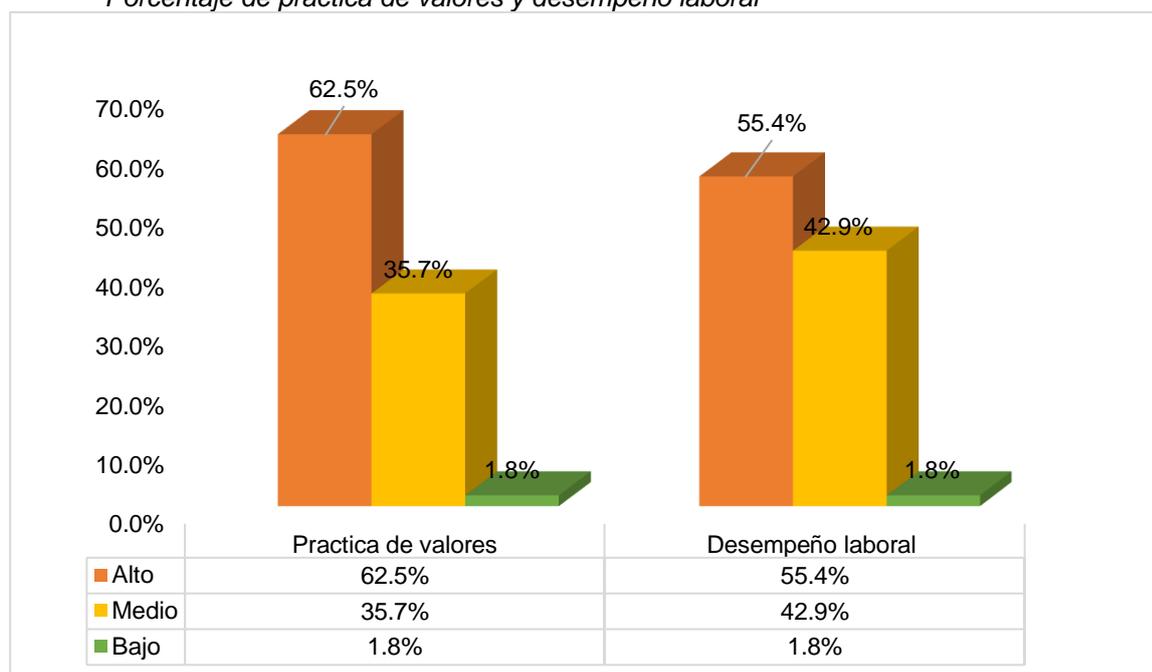
Fuente: Elaboración propia

Tal como indican los resultados de la Figura 2 y Tabla 2 respecto a la dimensión relaciones interpersonales el 94,6% se encuentran dentro del nivel alto, un 3,6% está dentro del nivel medio y un 1,8% está dentro del nivel bajo frente a la variable desempeño laboral el 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, un 42,9% dentro del nivel medio y un 1,8% dentro del nivel bajo, predominando en esta dimensión y en la variable el nivel alto, concluyéndose que las relaciones interpersonales son altas y como consecuencia existe un alto desempeño laboral entre cada servidor de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Tabla11*Nivele de práctica de valores y desempeño laboral*

Nivel	Practica de valores		Desempeño laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	35	62,5	31	55,4
Medio	20	35,7	24	42,9
Bajo	1	1,8	1	1,8
Total	56	100,0	56	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura4*Porcentaje de práctica de valores y desempeño laboral*

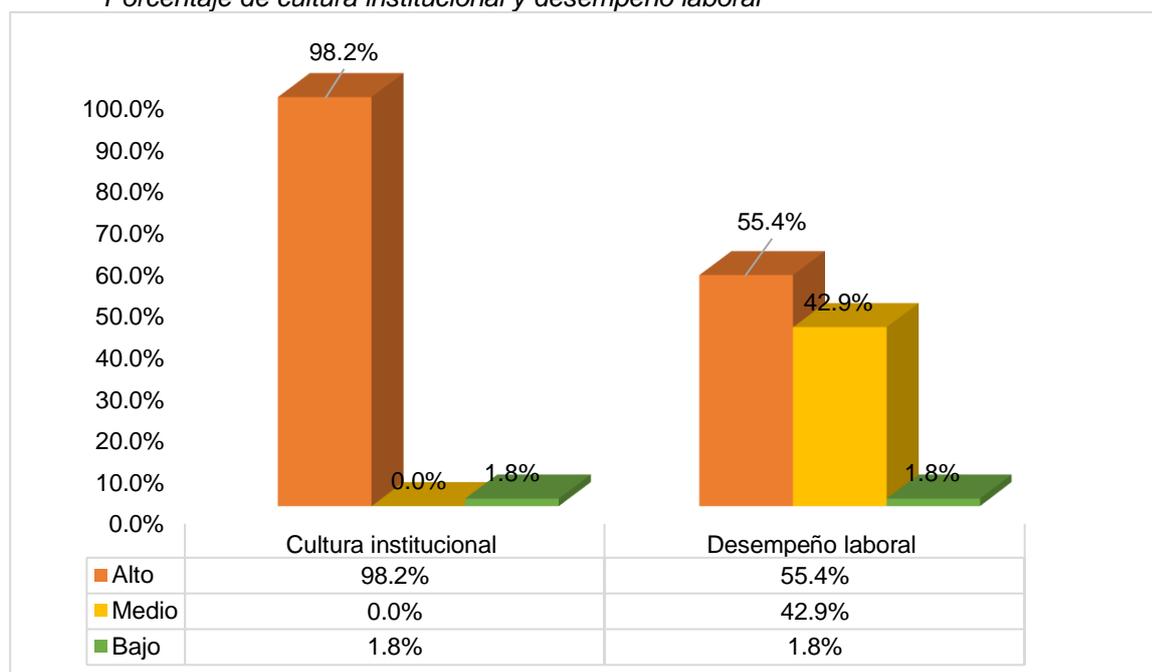
Fuente: Elaboración propia

Tal como indican los resultados de la Figura 3 y Tabla 3 respecto a la dimensión practica de valores el 62,5% está dentro del nivel alto, un 35,7% está dentro del nivel medio y un 1,8% está dentro del nivel bajo frente a la variable desempeño laboral el 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, un 42,9% dentro del nivel medio y un 1,8% dentro del nivel bajo, predominando sobre esta dimensión y en la variable el nivel alto, concluyéndose que la práctica de valores es alto y como consecuencia existe un alto desempeño laboral entre cada servidor en la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Tabla12*Nivel de cultura institucional y desempeño laboral*

Nivel	Cultura institucional		Desempeño laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	55	98,2	31	55,4
Medio	0	0,0	24	42,9
Bajo	1	1,8	1	1,8
Total	56	100,0	56	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura5*Porcentaje de cultura institucional y desempeño laboral*

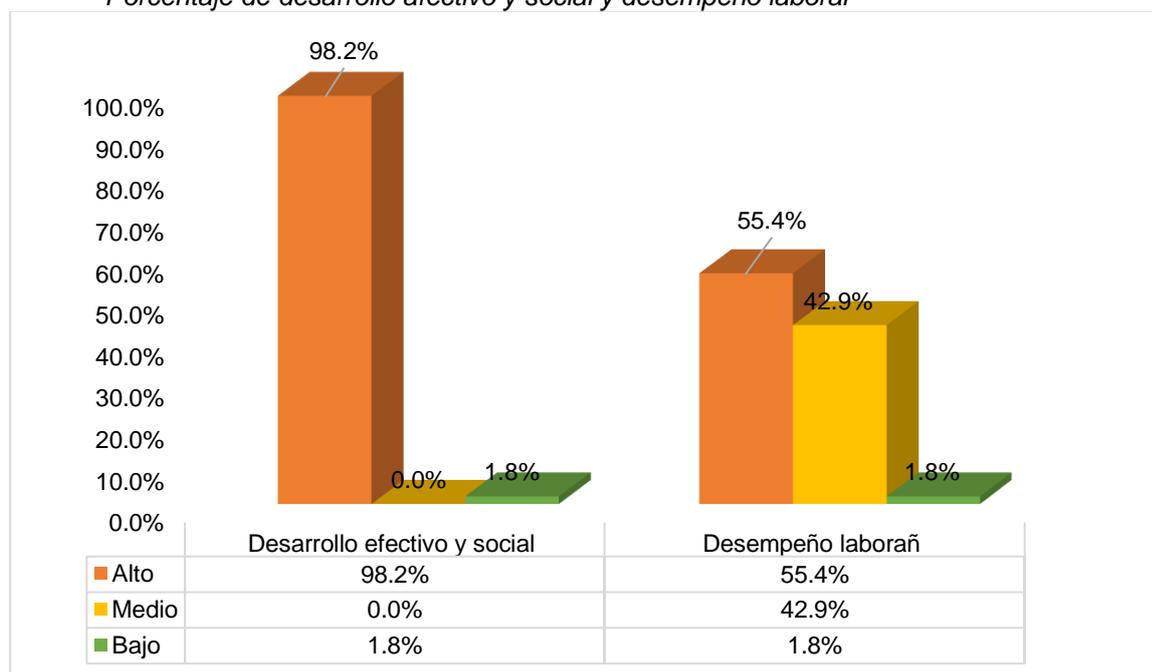
Fuente: Elaboración propia

Tal como indican los resultados de la Figura 4 y Tabla 4 respecto a la dimensión cultura institucional el 98,2% están dentro del nivel alto y un 1,8% están dentro del nivel bajo frente a la variable desempeño laboral el 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, un 42,9% dentro del nivel medio y un 1,8% dentro del nivel bajo, predominando sobre esta dimensión y en la variable el nivel alto, concluyéndose que la cultura organizacional es alto y como consecuencia existe un alto desempeño laboral entre cada servidor en la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Tabla13*Nivele de desarrollo afectivo y social y desempeño laboral*

Nivel	Desarrollo afectivo y social		Desempeño laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	55	98,2	31	55,4
Medio	0	0,0	24	42,9
Bajo	1	1,8	1	1,8
Total	56	100,0	56	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura6*Porcentaje de desarrollo afectivo y social y desempeño laboral*

Fuente: Elaboración propia

Tal como indican los resultados de la Figura 5 y Tabla 5 respecto a la dimensión desarrollo afectivo y social el 98,2% están dentro del nivel alto y un 1,8% están dentro del nivel bajo frente a la variable desempeño laboral el 55,4% de colaboradores se hallan en el nivel alto, un 42,9% dentro del nivel medio y un 1,8% dentro del nivel bajo, predominando sobre esta dimensión y en la variable el nivel alto, concluyéndose que su desarrollo afectivo y social es alto y como consecuencia existe un alto desempeño laboral sobre cada servidor en la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

Anexo 11: Prueba de normalidad

Tabla14
Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,351	56	,000
Desempeño laboral	,359	56	,000

Fuente: Elaboración Propia

Conforme a la Tabla 6 de la prueba de normalidad realizada fue considerada la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra fue de 56, asimismo a efectos de la selección de la prueba estadística al contrastar cada hipótesis se realizara conforme esta siguiente regla.

Regla:

Si $p >$ (mayor) a 0.05 distribución normal.

Si $p \leq$ (igual o menor) a 0.05 distribución no normal.

Al aplicar la regla se evidencia que para ambas variables las significancias se muestran por debajo del $p=0,000 < 0,05$ por consiguiente cada dato procedería de la distribución no normal, optándose a fin de probar las hipótesis por la correlación *Rho de Spearman*.

Tabla15
Valor de interpretación del Rho de Spearman

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Martínez y Campos, 2015, p. 185)

Anexo 12: Autorización



**Universidad Nacional de Educación
Enrique Guzmán y Valle**
"Alma Mater del Magisterio Nacional"

FACULTAD DE EDUCACIÓN INICIAL
DECANATO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

La Cantuta, 05 de julio del 2022

OFICIO N° 0313-2022-D-FEI

Doctora
Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado Campus Lima Ate
Universidad César Vallejo

Presente. -

ASUNTO : Autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Carta N° 142-2022-UCV-VA-EPG-F05L03/J

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente a nombre de los integrantes de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

En relación a la carta de presentación de su representada, se ha tomado conocimiento que la Lic. Hilda Liliana Ascencio Vicente, está elaborando el Trabajo de Investigación Científica (Tesis) titulada: "Clima institucional y desempeño laboral en la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2021". Por lo tanto, autorizo la aplicación de los instrumentos de investigación de acuerdo al título de la investigación.

Sin otro particular, manifiesto a usted mis mejores deseos de bienestar personal.

Atentamente,



Dra. Donatila Tobalino López
Decana



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima institucional y desempeño laboral en la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2021" , cuyo autor es ASCENCIO VICENTE HILDA LILIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID 0000-0003-3011-7245	Firmado digitalmente por: GGODOYCA el 07-08- 2022 08:52:56

Código documento Trilce: TRI - 0371711