



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores
públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas
Franco, Tacna, 2022**

AUTORA:

Mamani Yampasi, Gianeth Geovana (orcid.org/0000-0001-8454-2031)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por haberme inculcado el valor de la lucha y perseverancia; a mi esposo por su apoyo incondicional en el logro de mis metas y a mis adorados hijos: Gianfranco y Fabricio, por ser la inspiración para seguir avanzando en la construcción de mis sueños y metas.

Gianeth

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, por regalarme el don de la vida y por sus bendiciones para seguir avanzando en la construcción de mi calidad profesional, al Dr. Johnny Silvino Rojas Mori, por sus orientaciones y a todos los que me apoyaron en este trabajo de investigación para culminar con éxito.

Gianeth

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	9
II MARCO TEÓRICO	12
III METODOLOGÍA	26
3.1 Tipo y diseño de investigación	26
3.2 Variables y operacionalización	27
3.3 Población, muestra y muestreo	28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5 Procedimiento	34
3.6 Método de análisis de datos	34
3.7 Aspectos éticos	34
IV RESULTADOS	36
V DISCUSIÓN	53
VI CONCLUSIONES	60
VII RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS	65
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Baremo de la escala clima organizacional	29
Tabla 2	Validez de contenido de la escala de clima organizacional por juicio de expertos	30
Tabla 3	Baremo de la escala desempeño laboral	31
Tabla 4	Validez de contenido de la escala de desempeño laboral por juicio de expertos	32
Tabla 5	Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y dimensiones	35
Tabla 6	Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y dimensiones	38
Tabla 7	Pruebas de Normalidad de las variables clima organizacional y desempeño laboral	41
Tabla 8	Índice para cuantificar la correlación Rho de Spearman	42
Tabla 9	Índice para cuantificar la correlación Rho de Spearman	43
Tabla 10	Índice para cuantificar la correlación Rho de Spearman	45
Tabla 11	Índice para cuantificar la correlación Rho de Spearman	46
Tabla 12	Índice para cuantificar la correlación Rho de Spearman	48
Tabla 13	Índice para cuantificar la correlación Rho de Spearman	49
Tabla 14	Índice para cuantificar la correlación Rho de Spearman	50

Índice de figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i> Esquema de investigación	27

Resumen

La propuesta investigativa se desarrolló en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco, la misma que provee el servicio educativo dentro de la jurisdicción del distrito de Tacna; se estableció como objetivo general: Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; la investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, muestra conformada por 53 servidores públicos de una institución educativa; asimismo, se aplicaron dos cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño laboral; se empleó la prueba estadística Rho de Spearman, la misma que permitió determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. El clima organizacional obtuvo un nivel medio representado por el 51%, del mismo modo, prevaleció el nivel alto para el desempeño laboral el mismo que es representado por el 66%; se determinó que existe una relación significativa entre ambas variables ya que el grado de relación según Rho de Spearman fue de 0,613, obteniendo una relación positiva fuerte; siendo el p valor de 0.001 el cual es menor que 0.05, lo cual indica que existe una relación directa y significativa.

Palabras clave: gestión educativa, clima organizacional, desempeño laboral, administración.

Abstract

The present research was developed in the Dr. José Antonio Encinas Franco Educational Institution, the same one that provides the educational service within the jurisdiction of the district of Tacna; It was established as a general objective: To determine the relationship between the organizational climate and work performance of public servants in the Dr. José Antonio Encinas Franco Educational Institution of Tacna, 2022; the research was of a basic type, with a quantitative approach of non-experimental design, counting on a sample of 53 public servants of the Dr. José Antonio Encinas Franco Educational Institution of Tacna; Likewise, the collection of information was carried out by applying two questionnaires regarding the organizational climate and work performance, the same that were applied to the users of the aforementioned entity. For the analysis of the information, the Spearman's Rho statistical test was used, which allowed determining the relationship between the variables and verifying the hypotheses. The results showed that the organizational climate obtained a medium level represented by 51%, in the same way, the high level prevailed for work performance, which is represented by 66%; Likewise, it was determined that there is a significant relationship between both variables since the degree of relationship according to Spearman's Rho was 0.613, obtaining a strong positive relationship; being the p value of 0.001 which is less than 0.05, which indicates that there is a direct and significant relationship

Keywords: educational management, organizational climate, work performance, administration.

I. INTRODUCCIÓN

El creciente cambio económico y social ha obligado a las organizaciones a absorber capital humano con suficiencia profesional, flexibilidad comportamental y alto coeficiente de adaptación a fin de poder crear ambientes laboralmente estimulantes que sean propicios para la innovación y la creatividad (Organización Mundial del Trabajo [OIT], 2018). Una de las herramientas que han facilitado a los estados emergentes o bajo desarrollo a incrementar sus índices de productividad y crecimiento económico fue fomentar condiciones favorables para el buen ambiente laboral dentro de sus empresas, lo que repercute en la motivación para trabajo, la competitividad, el desempeño y la resolución de conflictos.

Por otra parte, las empresas en nuestra región priorizan escasamente los factores relacionados con el bienestar de sus colaboradores, centrándose en aspectos procedimentales (Comisión para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2017). El aspecto más descuidado por las grandes y medianas empresas nacionales ha sido el perfeccionamiento de la administración y manejo del factor humano corporativo, con un índice nacional que llega apenas a los 6.5 puntos, muy debajo del promedio de las Américas. Ello se traduce en que los planes de mejora de gestión de calidad del cliente interno son deficientes, inexistentes o inoperantes por encontrarse basados en modelos centrados en los procesos en lugar de los clientes y el capital humano (OIT, 2021).

De esta manera, el clima laboral no solo debe direccionarse a la funcionalidad y operatividad de los procesos en todas sus áreas, sino también a establecer estrategias que fortalezcan la red de comunicación interpersonal, a fin de que se refleje en el perfeccionamiento de recursos y, por tanto, un buen desempeño laboral.

En tal sentido, se ha observado que en la entidad de educación Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, no existen buenas relaciones entre los servidores públicos, asimismo, se advierte la falta de confianza entre el personal, malas condiciones laborales a nivel infraestructural, logístico y comunicativo; limitando el trabajo eficiente para brindar un buen servicio, lo que conlleva a formular el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de

los servidores públicos de la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022? Asimismo, los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la innovación de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022?, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022?, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022?, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el crecimiento de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022?, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022? y ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022?

Se justifica socialmente ya que permitirá estudiar el comportamiento organizacional, teniendo como elemento de estudio al factor humano para mejorar el nivel del servicio público y fortalecer el desempeño laboral que es fundamental para la mejora del servicio público de manera eficiente y productiva en beneficio de la comunidad. Se justifica de manera práctica ya que se busca resolver un problema real, vigente y actual que consiste en la falta de un plan que busque mejorar el clima organizacional y la realización de una adecuada evaluación de desempeño laboral para mejorar en las actividades y operaciones inherentes a la estructura organizacional. Finalmente, se justifica de manera metodológica en razón de que se va emplear un diseño de investigación Tomando en cuenta los fenómenos de la naturaleza de estudio.

Por otro lado, se ha establecido el objetivo general: Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022. Asimismo, los siguientes objetivos específicos: Determinar cuál es la relación

entre el clima organizacional y la innovación de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022, determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco, Tacna de 2022; determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el crecimiento de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; y, determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Por último, se enuncia la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022. Finalmente, se enuncian las siguientes hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la innovación de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; existe una relación significativa entre el clima organizacional y el crecimiento de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; y, existe una relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisó investigaciones a nivel internacional, el estudio de López (2021) demostró el vínculo entre las condiciones entre el ambiente de trabajo y los rangos o niveles de fuerza de trabajo medidos bajo el criterio de desempeño, la unidad de análisis fue el servidor público o trabajador, el enfoque fue cuantitativo con una propuesta de talante no experimental y cuyos datos presentados apuntan a un relación positiva entre las variables dando cuenta de que el factor comunicacional fue un predictor fuerte ($R=0.847$) del buen desempeño ya que muchas de sus actividades tienen por base actividades agregadas de coordinación y cooperación inter-áreas .

También, se consultó el trabajo de Brito (2020) donde demostró la relación entre el entorno de trabajo organizado, corporativo y el rendimiento en el trabajo, la unidad de análisis fue el servidor público o trabajador, el enfoque de corte cuantitativo con basamento en la validez de la estadística con un diseño desarrollado bajo un esquema de trabajo observacional o no experimental y los resultados demuestran la existencia de un alto nivel de interdependencia e interconexión entre las actividades de los diferentes departamentos académicos, donde la comunicación activa ($r=0.648$) y técnicas como la mesas redondas de cooperación ($r=0.741$) sirvieron de herramientas propicias para poder gestionar los conflictos dentro del grupo de trabajo, lo que conllevó al buen rendimiento en el trabajo.

Aguilar (2021) demostró la relación entre el clima de trabajo en un entorno organizado, corporativo y el rendimiento en el trabajo, la unidad de análisis fue el servidor público o trabajador, el enfoque de corte cuantitativo con basamento en la validez de la estadística con un diseño desarrollado bajo un esquema de trabajo observacional o no experimental y los resultados indicaron que una de las condiciones que afecta al rendimiento en el trabajo, fue una elevada tasa de rotabilidad de los colaboradores y escasa motivación por parte de los agentes de la organización, de esta manera, se conoció que las pautas de relacionamiento y convivencia son fundamentales para un adecuado ambiente de trabajo en un entorno organizado y corporativo como para la prevención de conflictos laborales.

Baño (2021) determinó la relación entre atmosfera de trabajo y el efecto dentro del rendimiento, la unidad de análisis fue el servidor público o trabajador, el enfoque de corte cuantitativo con basamento en la validez de la estadística con un diseño desarrollado bajo un esquema de trabajo observacional o no experimental y los resultados dieron cuenta de que la dimensión más relevante dentro del rendimiento en el trabajo fue la eficiencia laboral, la cual comporta una serie de actividades de cooperación y coordinación entre los servidores públicos.

Sourabh y Bhawna (2021) señalan la existencia de una relación positiva entre las propiedades bajo examen, siendo sus dimensiones más resaltantes, la responsabilidad, suficiencia técnica, dirección, flexibilidad, colaboración y soporte de la gerencia y trabajo coordinado en equipo.

Por último, se consultó el trabajo de Maldonado (2020) quien demostró el impacto del nivel de sobrecarga por actividades laborales en el nivel de ajuste con las actividades realizadas en el ámbito de trabajo, el cual es un componente de la atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo, en servidores públicos de una entidad educativa de educación superior. la unidad de análisis fue el servidor público o trabajador, el enfoque de corte cuantitativo con basamento en la validez de la estadística con un diseño desarrollado bajo un esquema de trabajo observacional o no experimental y los resultados dieron cuenta el excesivo nivel de sobrecarga por actividades laborales reducía el tiempo para las actividades de coordinación, alteraba las pautas de relacionamiento de los colaboradores y generaba conflictos dentro del grupo de trabajo por la superposición de funciones y plazos de entrega de productos finales.

En el ámbito nacional, Arias (2021) corroboró la influencia del ambiente de trabajo en un entorno organizado y corporativo en el rendimiento en el trabajo de una entidad de gobierno subnacional, la unidad de análisis fueron servidores públicos, el enfoque cuantitativo con un diseño desarrollado bajo un esquema no experimental y los resultados indican un nivel medio de ambiente laboral de trabajo en un entorno organizado y corporativo en un sector de 56% de la distribución total y un rendimiento en el trabajo medio en cerca de 50% de la distribución, por tanto,

se concluye la relación causal explicativa entre las propiedades bajo examen de un ambiente de trabajo en un entorno organizado, corporativo y rendimiento en el trabajo.

Asimismo, se citó a Polo (2020) demostró la relación que existe entre el ambiente de trabajo organizado, corporativo y rendimiento en una entidad educativa superior, la unidad de análisis fueron servidores administrativos, el enfoque de corte cuantitativo con basamento en la validez de la estadística con un diseño desarrollado bajo un esquema de trabajo observacional o no experimental y los resultados apuntan a un nivel bueno de clima de trabajo en un entorno organizado y corporativo en un sector de 35% de la distribución total y un rendimiento en el trabajo medio en cerca de 28%, por tanto, se concluye la presencia de una vínculo bajo las propiedades bajo examen de clima de trabajo en un entorno organizado, corporativo y rendimiento en el trabajo, con especial énfasis en la dimensión confianza, cooperación y comunicación.

González (2022) demostró la relación entre la atmósfera de trabajo en un entorno organizado, corporativo y rendimiento en el trabajo de los colaboradores de una empresa, la unidad de análisis fue el colaborador o trabajador, el enfoque de corte cuantitativo con basamento en la validez de la estadística con un diseño desarrollado bajo un esquema de trabajo observacional o no experimental y los resultados apuntan a un nivel bueno de atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo en un sector de 24% de la distribución total y un rendimiento en el trabajo moderado en cerca de 41%, por tanto, se concluye la existencia de relación positiva baja entre las propiedades bajo examen de atmósfera de trabajo en un entorno organizado, corporativo y rendimiento en el trabajo, dando cuenta de un grado de relación moderado en las dimensiones responsabilidad ($r=0.744$) y compromiso ($r=0.847$).

Bustos (2021) quien demostró la afinidad entre atmósfera de trabajo en un entorno organizado, corporativo y el rendimiento de trabajo de los servidores públicos de una entidad de gobierno subnacional, la unidad de análisis fueron servidores públicos, el enfoque de corte cuantitativo con basamento en la validez

de la estadística con un diseño desarrollado bajo un esquema de trabajo observacional o no experimental y los resultados señalan la existencia de una coafinidad bilateral entre las propiedades bajo examen de estudio, dando cuenta mayores niveles de coafinidad en la dimensión comunicación ($r=0.874$) y cooperación ($r=0.745$).

Quijano (2019) demostró la afinidad entre el clima laboral en un entorno organizado, corporativo y rendimiento en el trabajo de los colaboradores de una empresa aseguradora, la unidad de análisis fueron colaboradores, el enfoque de corte cuantitativo con basamento en la validez de la estadística con un diseño desarrollado bajo un esquema de trabajo observacional o no experimental y los resultados apuntan a un nivel moderado en el clima laboral en un entorno organizado y corporativo en un sector de 45% de la distribución total y un rendimiento en el trabajo alto en cerca de 41%, por tanto, se concluye la existencia de afinidad de tendencia positiva y con énfasis moderado entre las propiedades bajo examen de clima laboral en un entorno organizado, corporativo y rendimiento en el trabajo, dando cuenta de un alto grado de relación en la dimensión canales de comunicación ($r=0.884$).

En cuanto a la variable 1, atmosfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo, tenemos la conceptualización ofrecida por Cardona et al. (2020) quienes sostienen que el ambiente laboral establece un conjunto de instrucciones que impactan en el comportamiento de los empleados, a fin de que el ambiente laboral sea percibido por los empleados y esté vinculado con el ambiente psicológico que se desarrolla en el desarrollo de una organización.

Por otro lado, Bazalar et al. (2020) afirman que el ambiente laboral es la suma total de todos los rasgos característicos, tanto ambientales, físicos, psicológicos y sociales que distinguen a una organización de otra, en los cuales el empleado se ve afectado por el ambiente laboral mencionado anteriormente.

Según Cortez (2020) dice que el ambiente laboral crea las condiciones para el desarrollo en el ambiente laboral, creando un ambiente psicológico que es percibido por los empleados y les afecta. Tal como se puede observar, los

conceptos de atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo mencionan, en general, de que se trata de un ambiente social, y como consecuencia de las interacciones psicológicas y sociales entre los trabajadores.

Goicochea (2019) indica que este ambiente social es percibido y calificado por cada uno de los trabajadores o integrantes de la organización. Asimismo, las definiciones de la atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo incluyen la capacidad de influir, al mismo tiempo, en las actitudes y comportamiento de los trabajadores.

Por otra parte, Gonzáles et al. (2021) sostienen que la calificación de una determinada atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo es una percepción. Por lo tanto, cada trabajador puede tener su propia percepción y por lo tanto su propia calificación del tipo de atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo existente en una organización determinada.

Según el Modelo estructural de Urbano (2018) se consideran cinco factores fundamentales que forman parte de este modelo de clima de trabajo en un entorno organizado y corporativo, uno de ellos es: a) Tamaño, según Pedraza (2020), el tamaño de una organización es una cualidad importante y tiene un impacto en la atmósfera de trabajo organizacional en un entorno organizado y corporativo que se desarrolla en dicha organización; por ejemplo, los trabajadores suelen percibir un clima cálido, paternal y democrático en organizaciones de tamaño pequeño, por la cercanía y por el contacto social permanente entre los propios trabajadores.

Por otra parte, las organizaciones grandes o de tamaño grande pueden ser percibidas como poseedora de una atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo frío e impersonal, entonces según Olivera et al. (2021) señalan que el tamaño de una organización y su influencia en la frecuencia de las interacciones sociales forma parte del modelo teórico del ambiente de trabajo en un entorno organizado y corporativo denominado modelo estructural. b) Estructura laboral, según Noboa et al. (2021) indican que la estructura de una organización, es decir la forma cómo está conformada por niveles o estamentos también tienen impacto en la atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo puesto que algunas

organizaciones tienen una estructura flexible horizontal sin muchos niveles jerárquicos y eso podría generar un clima más democrático; por el contrario, algunas organizaciones poseen estructuras muy complejas y muy distantes entre sí, generando la existencia de un ambiente de trabajo en un entorno organizado y corporativo negativo, autocrático e impersonal. c) complejidad de los sistemas, para Murrieta et al. (2019) indican que existen organizaciones muy complejas; por ejemplo, algunos hospitales o centros de salud poseen estructuras muy complejas; es decir, niveles jerárquicos con determinadas funciones y muy diferentes entre sí, lo cual puede resultar difícil para un trabajador adaptarse. d) Pautas de liderazgo, según Pashanasi et al. (2021) refieren que el liderazgo es importante para el direccionamiento y desenvolvimiento en una atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo determinado.

Paige y Jesse (2022) señalan que el modelo estructural, el liderazgo juega un rol vital en el desenvolvimiento en cualquier atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo, puesto que el liderazgo cuando es ejercido con rigidez, verticalidad o autocracia crea las condiciones para que los trabajadores perciban la existencia de una atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo rígido, autocrático o dictatorial. e) Dirección de las metas, la dirección de una organización cualquiera, sobre todo si se trata de salud, tiene que tener metas claras.

Según Murrieta et al. (2019) las direcciones de las metas forman parte vital de la dinámica interpersonal fundamental en el desarrollo de ambiente laboral en un entorno organizado y corporativo; entonces aquellas organizaciones que tienen metas claras y definidas proyectan la sensación de seguridad y de confianza. Entonces, los trabajadores consideran que están trabajando en una organización que tiene una misión y una visión determinada y eso contribuye, por lo tanto, al desarrollo de un ambiente de trabajo en un entorno organizado y corporativo positivo.

Sibylle et al. (2021) señalan que en aquellas organizaciones que carecen de una dirección de metas y que carece de un liderazgo determinado las condiciones

para una atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo no son apropiadas para un ambiente de trabajo en equipo, siendo los trabajadores los primeros en percibirlo, por lo que se ven afectadas tanto la motivación para el trabajo como la sinergia.

Modelo subjetivo, tal como señala los investigadores Murrieta et al. (2019) señalan que el modelo considera que la atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo no depende tanto de las estructuras sino más bien depende de factores sociales o psicológicos y de las operaciones y actividades interpersonales que se desenvuelven al interior de una corporación.

Según Peng et al. (2022) indican que el modelo subjetivo pone énfasis en la subjetividad en los climas laborales; es decir, los trabajadores perciben una atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo determinado no por las características físicas o estructurales de la organización, sino por el ambiente social que se desarrolla a partir de las interacciones entre todos los integrantes de una organización.

Modelo convergente, de acuerdo con la teoría desarrollada por Goicochea (2019) este enfoque muestra cómo se integran tanto los aspectos subjetivos como objetivos de una organización, lo que lleva a la convergencia de factores o influencias que, finalmente crean la percepción de un entorno de trabajo laboral dado. Tal como señala Choi et al. (2018) indican que el modelo convergente busca la consolidación de un modelo factorial o multifactorial que logre explicar el rendimiento laboral a través de condicionantes de corte personal o subjetivo, así como de factores de índole objetiva como las herramientas de trabajo, equipamiento, estructura organizacional y ordenamiento técnico.

A juicio de Pascale (2019) este enfoque convergente dicta que tanto el aspecto físico como el subjetivo o psicológico deben ser considerados en el entorno laboral a fin de poder dar una explicación integral sobre el fenómeno del rendimiento laboral e intervenir eficazmente en él.

Según los investigadores Choi et al. (2018) indican que las dimensiones del clima laboral de trabajo en un entorno organizado y corporativo son los siguientes:

Analizando descriptivamente el dominio 1, autorrealización, según Choi et al. (2018) señalan que es la comprensión y valoración de la posibilidad de que el ambiente de trabajo sea propicio para el desenvolvimiento personal y profesional de un colega a partir de tareas y funciones con miras hacia el horizonte de posibilidades, de tal forma que facilite su progreso y percibirse como un agente realizado a largo plazo.

Daza et al. (2021) definen la autorrealización como la expresión máxima de desarrollo personal que puede conseguir una persona a partir del mejoramiento significativo de su aspecto emocional, personal, familiar, profesional y ocupacional. Es un estado físico y psicológico de bienestar y plenitud que obtiene una persona a partir de la profesionalización dentro de un grupo de trabajo o de manera independiente.

Analizando descriptivamente el dominio 2, involucramiento laboral, según Choi et al. (2018) conceptualizan como la identificación de un trabajador con valores organizacionales que logren un mejor desempeño laboral y comprometidos con la empresa para el logro de metas institucionales y ofrecer mejores servicios.

Emily (2021) conceptualiza el involucramiento laboral como la predisposición anímica, actitudinal y conductual para la adherencia a una serie de actividades comprendidas dentro de un área ocupacional determinada. Por lo tanto, el involucramiento supone la implicación técnica y actitudinal hacia algunas actividades u operaciones que conduzcan y posibiliten la complementación de la consigna de una organización, por lo que este variará en función a la identificación y percepción de apoyo de los demás integrantes del grupo humano de trabajo.

Analizando descriptivamente el dominio 3, Emma (2022) señala que la supervisión comporta una serie de actividades tendientes a la revisión, registro y fiscalización de las actividades de los trabajadores o colaboradores. Estas actividades se caracterizan por ser externas, continuas, evaluativas y, en ocasiones,

coercitivas, por ello, es que tienen afinidad con la atmósfera de trabajo en un entorno organizado y corporativo, pues una actividad de supervisión que interfiera dentro de las actividades de los trabajadores, puede ser perjudicial para el ambiente de trabajo.

Analizando descriptivamente el dominio 4, comunicación, según Choi et al. (2018) señalan que es la apreciación de la fluidez, rapidez, pertinencia y exactitud en la comunicación y dinámicas relacionadas al manejo interno dentro de la organización, con respecto a los consumidores de los servicios.

Espinoza et al. (2021) señalan que la comunicación comporta la totalidad de mecanismos y estrategias que sostienen los colaboradores para poder transmitir información sobre las actividades al interior de sus respectivas áreas y coordinar entre ellas para el cumplimiento objetivos y finalidades de la entidad en el primer caso abarca las estrategias comunicativas empleadas por los colaboradores, y en el segundo lugar, a las estrategias empleadas por los directivos con el personal, por lo que nos encontramos a situaciones comunicativas diferenciadas.

Analizando descriptivamente el dominio 5, condiciones laborales, según Choi et al. (2018) es la valoración que tiene el colaborador sobre los componentes que condicionan las posibilidades de índole material, capacidad de financiación y aspectos sociales vinculados dentro del desempeño de las actividades-operaciones que han sido prefijadas, a fin de que el trabajo se realice de la mejor manera posible.

Rense (2018) demuestra que cuando se habla de condiciones de trabajo, no se trata solo de la compensación económica, sino también de las diversas cosas que se necesitan para que la organización consiga mejores resultados para concretar un trabajo de calidad.

Por otra parte, en cuanto a la variable 2. El desempeño laboral; debe ser medido a través de una calificación sistemática en el ejercicio de sus funciones y cumplimiento de metas en la organización. Xi y Shirle (2021) señalan que el enfoque puede basarse en el valor otorgado al desempeño de cada empleado, con el objetivo de ayudar a tomar decisiones y lograr resultados.

Según Dávila et al. (2021) indican que es una medición cuantitativa del nivel de respuesta y aporte bajo modalidad individualizada de cada uno de los colaboradores, sin embargo, se debe precisar que las mediciones no reflejan un bajo desempeño causada por la asistencia irregular o una inadecuada motivación. Vega y Villavencio (2020) señalan que el desempeño laboral varía dependiendo de las habilidades para trabajar en equipo, la capacitación y el conocimiento del puesto de trabajo, la motivación, factores situacionales y socioemocionales que pueden afectar el ejercicio de sus funciones.

Barboza et al. (2021) consideran que se debe evaluar el nivel de logro de cada empleado para determinar si es competente y logra las metas de la tarea en cuestión, así como también cómo utiliza las herramientas para lograr esa meta. Entre las principales herramientas que se tienen para valorar el desempeño podemos encontrar la encuesta, la entrevista o el registro de las actividades realizadas por cada uno de los colaboradores por parte de un supervisor o veedor externo.

Blagoev et al. (2018) señalan que el desempeño es el nivel de esfuerzo material, físico e intelectual que realiza un trabajador en base a las tareas asignadas y delegadas por un jefe al cual se encuentra subordinado. Por otro lado, estos autores apuntan a que el desempeño puede ser medido a fin de que cuantitativa o cualitativa, siendo esta última la más favorable a través del modelo de evaluación de desempeño 360° la cual busca favorecer la retroalimentación, comunicación activa y prosocial dentro de un grupo de trabajo. De esta manera, la evaluación de desempeño no solo busca sondear el nivel de competencia de cada uno de los elementos de la organización. Sino medir el tono emocional y calidad del ambiente de trabajo del grupo humano que tiene bajo su dirección.

En este sentido, ayudará a los empleados a comprometerse con metas difíciles, no cuando esas metas son fáciles. Álvarez (2018) señala que la evaluación de puestos como una forma estándar de evaluar a los empleados y grupos de trabajo. Por lo tanto, es importante monitorear el desempeño de los equipos cuando

están en una organización, sin embargo, en muchas empresas la evaluación del desempeño se basa en el empleado bajo modalidad individualizada.

Dávila et al. (2021) indican que la evaluación del desempeño está presente en todo proceso organizacional, en este sentido un clima laboral favorable permite que los empleados demuestren sus habilidades y maximicen su productividad. Tinca (2022) considera que la evaluación de desempeño, permite conocer las capacidades del trabajador, siendo necesario destacar sus méritos relevantes para alcanzar los estándares preestablecidos al interior de las condicionantes de la corporación. Dentro de esta coyuntura actualizada, todas las empresas, sean grandes o pequeñas, incluso de diferentes sectores, sean públicas o privadas; utilizan la evaluación como herramienta para medir el desempeño de sus empleados.

Cardona et al. (2020) sustentan que la evaluación del rendimiento en el trabajo constituye en hacer una medición de las cualidades del trabajador para conocer su desempeño laboral; en este sentido la evaluación permite tomar un juicio valorativo, crítico y determinante para tomar decisiones sobre el potencial humano y la designación de puestos de trabajo según la exigencia requerida en la organización

Scully y Torracó (2020) señalan que la evaluación del desempeño implica un proceso constante sobre actividad productiva para conocer el desempeño y aporte del trabajador para lograr los objetivos por parte del sistema administrativo.

Mingshu (2022) señala que la evaluación significa la aplicación de diversos criterios que observan en el desempeño laboral. Se debe sugerir que este proceso se realice por lo menos en dos momentos diferentes, para estas operaciones y actividades se debe considerar la verificación de evidencias relacionadas con las competencias profesionales.

Analizando descriptivamente el dominio 1, innovación, Cortez y García (2020) sostienen que innovación es romper patrones tradicionales para fomentar la participación, compromiso y creatividad. Por lo tanto, es importante crear espacios

en las empresas que permitan al empleador crear nuevas estrategias para conseguir mejores resultados en la organización.

Emilia y Lämsä (2021) definen la innovación como un estado de creatividad y productividad técnica que favorece la generación de respuestas y alternativas nuevas a diferentes problemas de un área ocupacional. En este sentido, la innovación se vincula con la investigación, la cual provee evidencia para tomar decisiones en un grupo de trabajo.

Analizando descriptivamente el dominio 2, satisfacción, Cortez y García (2020) indican que es una sensación placentera, producto del esfuerzo desempeñado en una actividad; por lo tanto, es un indicador para medir el desempeño laboral.

Según Dávila et al. (2021) señalan que el nivel de ajuste con las actividades realizadas en el ámbito de trabajo es en la actualidad un tema muy importante. El nivel de ajuste con las actividades realizadas en el ámbito de trabajo se evidencia a través de la actitud ante el desarrollo de sus actividades.

Quintana (2019) señala que la satisfacción se puede medir a fin de que cualitativa o cuantitativa, siendo en este caso en base a una matriz de satisfacción y tomando en cuenta los aspectos comprendidos dentro del servicio, por otro lado, a fin de que cualitativa, se pueden emplear escalas con la finalidad de poder valorar la intensidad de la satisfacción o ajuste de las necesidades del consumidor o usuario al producto.

Analizando descriptivamente el dominio 3, eficiencia, Cortez y García (2020) indican que la eficiencia es la capacidad para conseguir resultados haciendo uso de las herramientas necesarias. Según Bautista (2020) es un criterio que sirve para saber operar utilizando la menor cantidad de recursos para conseguir el mismo resultado.

Penachi (2019) señala que los indicadores constituyen el nivel de compromiso que se ajusta a las actividades realizadas en el ámbito de trabajo e identificación con la organización. La eficiencia se puede entender también como

capacidad de rápida de respuesta ante los requerimientos del usuario o la capacidad resolutive ante una situación problemática.

Analizando descriptivamente el dominio 4, crecimiento, Cortez y García (2020) señalan que el ser humano tiene una aspiración a poder crecer y desarrollarse afrontando los diversos desafíos vitales que le depara la vida, por tanto, posee un impulso hacia el progreso y la superación personales. Por ello, el trabajo es parte fundamental de este cometido, ya que busca a partir de la actividad profesional, la consolidación de su sentimiento de pertenencia, utilidad y valía social, buscando la aprobación de un grupo de referencia y la consolidación de su proyecto de vida a nivel familiar, personal y laboral. Desde esta perspectiva. la presencia de un grupo de trabajo que estimule la superación personal y el perfeccionamiento moral, ético y técnico es de vital importancia para que los colaboradores hallen la plenitud, siendo que un ambiente laboral que no brinde dichas condiciones solo perjudica el rendimiento en el trabajo, la motivación para el trabajo y el grado de adherencia a los preceptos éticos y morales de la profesión que ejerza.

Ludeña y Ballesteros (2022) señalan que los colaboradores sostienen un proyecto de vida profesional que buscan llevar a la realidad a partir del trabajo que realizan diariamente en la empresa, por ello, el perfil de puesto escogido es el primer escenario de la aplicación del proyecto de vida profesional, por otro lado, toda actividad está interconectada con otras, lo que constituye parte de la cadena de valor de toda organización. Tal como señalan estos autores se logrará el crecimiento y el perfeccionamiento técnico y profesional cuando las características y competencias contenidas en el perfil de puesto sean coincidentes con las destrezas y habilidades del colaborador, ya que dependiendo de este grado de ajuste podremos obtener el nivel de crecimiento y satisfacción.

Analizando descriptivamente el dominio 5, productividad, Cortez y García (2020) indican que la productividad es una forma de medir y verificar el funcionamiento de procedimientos y operaciones de una institución. Por lo tanto, es un indicador para medir el nivel de eficiencia en la organización.

Yashiro et al. (2022) señalan que la productividad es un factor que se mide a fin de que cuantitativa a través de los índices de producción realizada por los colaboradores como a fin de que cualitativa a través de la valoración o percepción que tienen los servidores sobre las condiciones laborales que propician su buen rendimiento dentro del entorno empresarial.

Analizando descriptivamente el dominio 6, calidad, Cortez y García (2020) indican que se refiere al nivel de eficacia y desempeño del trabajo realizado por un colaborador y que tiene repercusiones sobre el desarrollo logrado en diversas actividades con un mínimo de errores y fallos; teniendo en cuenta ciertos parámetros o estándares requeridos para la elaboración del producto para satisfacer las necesidades del usuario.

Niha (2022) señala que la calidad hace referencia a las condiciones del producto que logran satisfacer adecuadamente las necesidades del usuario, por lo que puede ser objetivamente medida a través de la exploración del grado de acomodación a juste entre las características intrínsecas del producto y las expectativas sostenidas por el consumidor.

Tal como señalan Joanne y Vince (2020), en el caso de los servicios este se encuentra determinado por factores objetivos y subjetivos, entre los que podemos mencionar las condiciones de infraestructura, el tipo de comunicación empleada entre los integrantes de la organización y el tipo de trato con el área directiva o los superiores jerárquicos, por lo que la valoración es de tipo compleja.

III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Fue una pesquisa de enfoque cuantitativo. Loayza (2020) define este enfoque como centrado en la medición o cuantificación de atributos o propiedades de instrumentos con valides estadística.

Esta investigación fue básica o fundamental, la cual Yucra y Bernedo (2020) caracterizan como un tipo investigación que tiene por finalidad contribuir al estado del arte o marco conceptual de la variable de estudio, por lo que no tiene por finalidad la aplicación práctica de los saberes.

3.1.2 Diseño de investigación

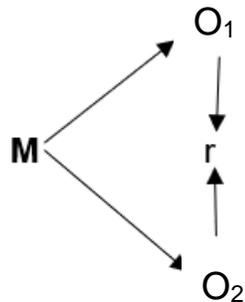
Asimismo, fue nivel descriptivo correlacional, la cual Álvarez (2019) permite medir las variables de estudio a través de sus principales propiedades y establecer relaciones o asociaciones estadísticamente válidas.

El diseño fue no experimental, el cual Boarini (2020) define como la centrada en la observación de la evolución natural del fenómeno estudiado, prescindiendo de intervenir en su desarrollo. Por otro lado, fue transversal porque solo se aplicarán los instrumentos una única vez tratando de capturar una variación sin un criterio temporal.

La propuesta investigativa se puede diagramar de la manera siguiente:

Figura 1

Esquema de investigación



Donde:

M: Muestra (53 trabajadores de la entidad)

O₁: Como se observa la variable clima organizacional.

r: Correlación entre las variables

O₂: Como se observa la variable desempeño laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Clima organizacional.

Bazalar et al. (2020) señalan que el ambiente laboral es la suma total de todos los rasgos característicos, tanto ambientales como físicos, psicológicos y sociales que distinguen a una organización de otra, en los cuales el empleado se ve afectado por el ambiente laboral mencionado anteriormente.

Variable: Desempeño laboral.

Dávila et al. (2021) señalan que el desempeño laboral es una calificación sistemática en la aplicación y asunción de sus responsabilidades, aportes y acatamiento y observancia de metas en la organización, que es evaluado periódicamente.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población.

Hernández y Mendoza (2018) la población puede conceptuarse como el íntegro de unidades observables que tienen especificaciones similares. La población estuvo integrada por 53 trabajadores.

Muestra.

Debido a la cantidad pequeña de la población, se optó por un muestreo de tipo censal, por lo que se tomará a todos los elementos de la población como muestra. Por tanto, la muestra estuvo conformada por 53 trabajadores.

Muestreo.

El muestreo empleado fue el no probabilístico censal. Boarini (2020) señala que el muestreo no probabilístico es aquel que no se guía de criterios estadísticos o matemáticos para establecer el tamaño del grupo final de evaluados, sino que se guía de criterios propios de investigador en función a sus recursos temporales, humanos y de accesibilidad.

Unidad de análisis.

La unidad de análisis fue el trabajador público de la institución educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica contenida en la presente propuesta investigativa fue la encuesta. Loayza (2020) la técnica de la encuesta tiene por finalidad evaluar la respuesta, apreciación o valoración crítica de los participantes a través del suministro de ítems estructurados bajo una escala valorativa.

Instrumentos.

El instrumento empleado en la siguiente investigación fue el cuestionario. Cano (2020) define los instrumentos de investigación como los recursos que permiten la recolección de datos a fin de que directa o indirecta. De esta manera, el cuestionario es un conjunto de ítems diseñados para recoger información en base al juicio valorativo de los participantes.

Los cuestionarios que se emplearán son:

Escala de clima organizacional

Descripción del instrumento: Estuvo conformado por 30 ítems y 6 dimensiones (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales).

Modalidad de categoría de respuesta: El instrumento fue politómico, ya que admitía más de una respuesta o valoración.

Administración: Bajo modalidad individualizada o colectiva.

Tiempo necesario para llevar a cabo la aplicación del recurso: Entre los quince a veinte minutos aproximadamente.

Valoración del instrumento: Se llevó a cabo de manera manual teniendo por insumo los puntajes brutos y/o directos.

Interpretación: La etapa interpretativa se llevó a cabo empleando los puntajes a través de los recursos como niveles y rangos, los mismos que serán presentados a continuación.

Tabla 1

Niveles y rangos que conforman la escala de clima organizacional

Nivel	Rango de las puntuaciones
Nivel bueno	Entre 75 a 100 puntos.
Nivel moderado	Entre 55 a 75 puntos.
Nivel bajo	Entre 20 a 55 puntos.

Fuente: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

Indicadores de validez: Tomando en cuenta de que se trata de un instrumento elaborado por el aplicador, se procedió a extraer los indicadores de validez a través de la estrategia de validación por expertos, siendo que evaluaron la idoneidad y condiciones para la aplicación del recurso escala de clima organizacional, tomando en consideración los criterios de ítem relevante, ítem diverso, ítem pertinente, con redacción clara y bajo los lineamientos de objetividad para la medición, con la finalidad de satisfacer la presencia de validez a nivel temático o de contenido.

Los procedimientos descritos fueron aplicados con el soporte de tres expertos dentro del área de estudio temático del clima organizacional, formación académica de Magister y Doctorado registrado debidamente dentro del registro nacional de grados académicos regentado por SUNEDU.

Tabla 2

Evaluación de indicadores de validez de contenido de la escala de clima organizacional por juicio de expertos

Juez experto	Campo de desempeño profesional	Centro laboral o entidad en la que se encuentra afiliado
Sugey Jacqueline Romero Valdez	Administración de la educación	Dirección regional de educación Tacna
Eloy Aníbal Mendoza Huayta	Gestión pública	Unidad de gestión local Tacna
Sujeidy María Cotohuanca Cruz	Administración de la educación	Universidad privada San Juan Bautista

Fuente: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

Indicadores de consistencia interna (confiabilidad): Siendo que se empleó un instrumento elaborado por parte del aplicador, se obtuvo métricas de consistencia interna a través del estadístico Alfa de Cronbach a un grupo de información seleccionada empleando la técnica de la Contraste de ensayo o piloto, abarcando a veinte personas o sujetos evaluados. Por otro lado, se convino fijar como punto de segmentación el índice de alfa por sobre el valor de 0.8 a fin de poder de definir la confiabilidad del instrumento.

A continuación, presentamos las operaciones para la obtención del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Escala de desempeño laboral

Descripción del instrumento: Estuvo conformado por 30 ítems y 6 dimensiones (innovación, satisfacción, eficiencia, crecimiento, productividad y calidad), los cuales se basaron en una escala valorativa Likert.

Modalidad de categoría de respuesta: El instrumento fue politómico, ya que admitía más de una respuesta o valoración.

Administración: Bajo modalidad individualizada o colectiva.

Tiempo necesario para llevar a cabo la aplicación del recurso: Entre los quince a veinte minutos aproximadamente.

Valoración del instrumento: Se llevó a cabo de manera manual teniendo por insumo los puntajes brutos y/o directos.

Interpretación: La etapa interpretativa se llevó a cabo empleando los puntajes a través de los recursos como niveles y rangos, los mismos que serán presentados a continuación.

Tabla 3

Niveles y rangos que conforman la escala de desempeño laboral

Nivel	Rango de las puntuaciones
Nivel bueno	Entre 75 a 100 puntos.
Nivel moderado	Entre 55 a 75 puntos.
Nivel bajo	Entre 20 a 55 puntos.

Fuente: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

Indicadores de validez: Tomando en cuenta de que se trata de un instrumento elaborado por el aplicador, se procedió a extraer los indicadores de validez a través de la estrategia de validación por expertos, siendo que evaluaron la idoneidad y condiciones para la aplicación del recurso escala de desempeño laboral, tomando en consideración los criterios de ítem relevante,

ítem diverso, ítem pertinente, con redacción clara y bajo los lineamientos de objetividad para la medición, con la finalidad de satisfacer la presencia de validez a nivel temático o de contenido.

Los procedimientos descritos fueron aplicados con el soporte de tres expertos dentro del área de estudio temático del área de desempeño laboral, con grado académico de Magister y Doctorado registrado debidamente en el registro nacional de grados académicos regentado por la (SUNEDU).

Tabla 4

Evaluación de indicadores de validez de contenido de la escala de desempeño laboral por juicios de expertos

Juez experto	Campo de desempeño profesional	Centro laboral o entidad en la que se encuentra afiliado
Sugey Jacqueline Romero Valdez	Administración de la educación	Dirección regional de educación Tacna
Eloy Aníbal Mendoza Huayta	Gestión pública	Unidad de gestión local Tacna
Sujeidy María Cotohuanca Cruz	Administración de la educación	Universidad privada San Juan Bautista

Fuente: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

Indicadores de consistencia interna (confiabilidad): e empleó un instrumento elaborado por el investigador, se procedió a obtener los indicadores de fiabilidad interna mediante el estadístico Alfa de Cronbach a un conjunto de datos seleccionados a través de la ejecución de una técnica piloto a 20 participantes. Por otro lado, se convino fijar como punto de segmentación el índice de alfa por sobre el valor de 0.8 a fin de poder de definir la confiabilidad del recurso.

A continuación, presentamos las operaciones para la obtención del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_x^2} \right)$$

3.5. Procedimientos

Los procedimientos indispensables que se llevaron a cabo para concretar la propuesta investigativa fueron la solicitud de carta de presentación a la Universidad César Vallejo con la consigna de que se establezca comunicación con la institución educativa y el alcance del proyecto en desarrollo. Una vez obtenida la venia de la institución educativa, se aplicó los cuestionarios de clima organizacional y desempeño laboral a 20 servidores públicos de la institución educativa, cuestionarios que fueron validados por juicio de expertos y el alfa de Cronbach, se coordinó para finalizar la aplicación de cuestionarios de manera presencial y directa, en función a la disponibilidad de cada uno de los servidores, se procesó la información estadística para obtener los resultados de pesquisa.

3.6. Métodos de análisis de datos

El método para el análisis empleado fue la metodología del informe cuantitativo, el cual parte de dos estrategias principales para procesar los datos: a) procedimientos de estadística descriptiva o básica, a través de cuadros de distribución de frecuencia, gráficos de barras o circulares y medidas de tendencia central, resumen, forma y posición; b) procedimientos de estadística inferencial, a través de contraste de hipótesis y tablas cruzadas.

3.7. Aspectos éticos

La confidencialidad de los datos ofrecidos por los participantes, el consentimiento informado y el uso académico de la información brindada, aspectos que se encuentran regulados en los lineamientos del código de

ética en investigación de la Universidad César Vallejo, contenido en la Resolución de Consejo Universitario 0262-2020/UCV, la cual norma las funciones, responsabilidades y deberes del investigador al momento de llevar a cabo una investigación. También, se contempla enviar el informe de resultados a la entidad con la finalidad de contribuir a su progreso sostenido y permanente. Finalmente, se ha considerado el formato de referencia y citas de las fuentes consultadas en base al conjunto de reglas de normalización de textos APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

En este apartado se presentan los resultados devenidos del procesamiento de la información compilada por el aplicador de instrumentos y recursos, lo cual se realizó a través de la técnica de informe cuantitativo, para ello se llevará a cabo la segmentación por dominios, variable total e indicadores, tomando en cuentas las frecuencias absolutas y relativas, en cuanto a los resultados de corte descriptivo. Por último, se llevará a cabo el análisis inferencial de los resultados tomando en cuenta las pruebas de contraste de normalidad y de los enunciados hipotéticos.

Variable: Clima Organizacional

Tabla 5

Distribución de frecuencia de la variable clima organizacional y dimensiones

	Variable: Clima organizacional		D1. Autorrealización		D2. Involucramiento laboral		D3. Supervisión		D4. Comunicación		D5. Condiciones laborales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Alto	8	15%	14	26%	12	23%	17	32%	21	40%	15
Medio	27	51%	31	58%	34	64%	31	58%	24	45%	25	47%
Bajo	18	34%	8	15%	7	13%	5	9%	8	15%	13	25%
Total	53	100%	53	100%	53	100%	53	100%	53	100%	53	100%

Fuente: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

De los resultados presentados en la tabla 5, los puntajes procesados Tomando en cuenta la nivelación del constructo clima organizacional y, en cuanto a sus dominios, se desglosa tomando en cuenta sus porcentajes y recuentos:

Tomando en cuenta los puntajes procesados y la nivelación del constructo clima organizacional, un grupo integrado por 27 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “medio”, comprendiendo un espacio porcentual ascendente a 51% de la distribución total; por otra parte,

un grupo integrado por 18 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “bajo”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 34% de la distribución total, siendo que un grupo final de evaluados se encuentra integrado por 8 sujetos se ha posicionado dentro del espectro de valoración “alto” caracterizándose el constructo clima organizacional, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 15% del grupo final de evaluados.

Analizando descriptivamente el dominio autorrealización: un grupo integrado por 31 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “medio”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente a 58% de la distribución total; por otra parte, un grupo integrado por 8 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “bajo”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 15% de la distribución total, siendo que un grupo final de evaluados se encuentra integrado por 14 sujetos se ha posicionado dentro del espectro de valoración “alto” en base a la dimensión autorrealización, que representa el 26% del grupo final de evaluados.

Analizando descriptivamente el dominio involucramiento laboral: un grupo integrado por 12 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “alto”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente a 23% del grupo final de evaluados; por otra parte, un grupo integrado por 31 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “medio”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 58% de la distribución total, siendo que un grupo final de evaluados se encuentra integrado por 5 sujetos se ha posicionado dentro del espectro de valoración “bajo” en base a la dimensión involucramiento laboral, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 9% del grupo final de evaluados.

Analizando descriptivamente el dominio supervisión: un grupo integrado por 31 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “medio”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente a 58% de la distribución total; por otra parte, un grupo integrado por 5 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “bajo”, comprendiendo un espacio

porcentual ascendiente al 9% de la distribución total, siendo que un grupo final de evaluados se encuentra integrado por 17 sujetos se ha posicionado dentro del espectro de valoración “alto” en base a la dimensión supervisión, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 32% del grupo final de evaluados.

Analizando descriptivamente el dominio comunicación: un grupo integrado por 24 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “medio”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente a 45% de la distribución total; por otra parte, un grupo integrado por 8 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “bajo”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 15% de la distribución total, siendo que un grupo final de evaluados se encuentra integrado por 21 sujetos se ha posicionado dentro del espectro de valoración “alto”, en base a la dimensión comunicación, lo que representa un 40% del grupo final de evaluados.

Analizando descriptivamente el dominio condiciones laborales: un grupo integrado por 25 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “medio”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente a 47% de la distribución total; por otra parte, un grupo integrado por 13 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “bajo”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 25% de la distribución total, siendo que un grupo final de evaluados se encuentra integrado por 15 sujetos se ha posicionado dentro del espectro de valoración “alto” en base a la dimensión condiciones laborales, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 28% del grupo final de evaluados.

Tabla 6*Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral y dimensiones.*

Variable: Desempeño laboral	D1. Innovación		D2. Satisfacción		D3. Eficiencia		D4. Crecimiento		D5. Productividad		D6. Calidad			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
	Alto	35	66%	15	28%	11	21%	12	23%	10	19%	14	26%	12
Medio	16	30%	35	66%	38	72%	39	74%	42	79%	35	66%	38	72%
Bajo	2	4%	3	6%	4	8%	2	4%	1	2%	4	8%	3	6%
Total	53	100%	53	100%	53	100%	53	100%	53	100%	53	100%	53	100%

Fuente: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

De los resultados presentados en la tabla 6, los puntajes procesados Tomando en cuenta la nivelación del constructo desempeño laboral y, en cuanto a sus dominios, se desglosa tomando en cuenta sus porcentajes y recuentos:

Tomando en cuenta los puntajes procesados la nivelación del constructo desempeño laboral, un grupo integrado por 16 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “medio”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente a 30% de la distribución total; por otra parte, un grupo integrado por 2 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “bajo”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 4% de la distribución total, siendo que un grupo final de evaluados se encuentra integrado por 35 sujetos se ha posicionado dentro del espectro de valoración “alto”, caracterizándose el constructo desempeño laboral, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 66% del grupo final de evaluados.

Analizando descriptivamente el dominio innovación: un grupo integrado por 3 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “bajo”, el cual representa un 6% de la distribución total; otro grupo de 35 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “medio”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 66% de la distribución total siendo que un

grupo final de evaluados se encuentra integrado por 15 sujetos se ha posicionado dentro del espectro de valoración “alto” en base a la dimensión innovación, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 28% del grupo final de evaluados.

Analizando descriptivamente el dominio satisfacción: un grupo integrado por 4 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “bajo”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente a 8% de la distribución total; por otra parte, un grupo integrado por 38 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “medio”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 72% de la distribución total, siendo que un grupo final de evaluados se encuentra integrado por 11 sujetos se ha posicionado dentro del espectro de valoración “alto” en base a la dimensión satisfacción, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 21% del grupo final de evaluados.

Analizando descriptivamente el dominio eficiencia: un grupo integrado por 39 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “medio”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente a 74% de la distribución total; por otra parte, un grupo integrado por 2 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “bajo”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 4% de la distribución total siendo que un grupo final de evaluados se encuentra integrado por 12 sujetos se ha posicionado dentro del espectro de valoración “alto” en base a la dimensión eficiencia, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 23% del grupo final de evaluados.

Analizando descriptivamente el dominio crecimiento: un grupo integrado por 42 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “medio”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente a 79% de la distribución total; por otra parte, un grupo integrado por 1 encuestado se ubica dentro de la categoría “bajo”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 2% de la distribución total siendo que un grupo final de

evaluados se encuentra integrado por 10 sujetos se ha posicionado dentro del espectro de valoración “alto” en base a la dimensión crecimiento, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 19% del grupo final de evaluados.

Analizando descriptivamente el dominio productividad: un grupo integrado por 35 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “medio”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente a 66% de la distribución total; por otra parte, un grupo integrado por 4 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “bajo”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 8% de la distribución total siendo que un grupo final de evaluados se encuentra integrado por 14 sujetos se ha posicionado dentro del espectro de valoración “alto” en base a la dimensión productividad, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 26% del grupo final de evaluados.

Analizando descriptivamente el dominio calidad: un grupo integrado por 38 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “medio”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente a 72% de la distribución total; por otra parte, un grupo integrado por 3 sujetos se posiciona dentro del espectro de valoración “bajo”, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 6% de la distribución total siendo que un grupo final de evaluados se encuentra integrado por 12 sujetos se ha posicionado dentro del espectro de valoración “alto” en base a la dimensión calidad, comprendiendo un espacio porcentual ascendiente al 23% del grupo final de evaluados.

4.2. Análisis inferencial

Contraste de normalidad

Tabla 7

Pruebas de normalidad de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Variables	Kolmogorov-Smirnov	<i>p-valor</i>
Clima organizacional	0.754	.005
Desempeño laboral	0.945	.008

Fuente: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

De los datos presentados en la tabla anterior se puede observar que el comportamiento de los datos recopilados es propio de una distribución de naturaleza libre, a un nivel de significancia del 0.05, por lo tanto, los constructos medidos no se ciñen a la regla de normalidad.

De esta manera, se eligió trabajar con un estadístico de contraste de tipo no paramétrico, por tanto, emplear el Rho de Spearman.

Contraste de hipótesis

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Margen de significancia:

El margen de significancia cuantifica y engloba el error permitido a fin de poder consolidar la exactitud del contraste, siendo en el presente caso ascendiente a 0.05.

Criterios para la asunción de la decisión estadística

Primera regla: si el valor calculado en p es mayor a 0.05, no se corrobora la hipótesis del investigador

Segunda regla: si el valor calculado en p es menor a 0.05, se corrobora la hipótesis del investigador

Cálculo del valor p a través del estadístico Rho de Spearman

Tabla 8

Cuantificación del valor p a través del Rho de Spearman

		Contraste - Correlación	
			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Intensidad de relación bajo coeficiente	,613
		Cuantificación del p -valor bajo significancia	0,001
		N	53

Fuente: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

Tal como se observa la tabla 8, el puntaje que arroja la significación de tipo bilateral (sig. 0,001) es inferior al valor prefijado en 0,05. De esta manera, se adopta la determinación de afirmar la hipótesis del investigador y de negar el vigor de la hipótesis de trabajo. Es decir, existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Contraste de la primera hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la innovación de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la innovación de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Margen de significancia:

El margen de significancia cuantifica y engloba el error permitido a fin de poder consolidar la exactitud del contraste, siendo en el presente caso ascendente a 0.05.

Criterios para la asunción de la decisión estadística

Primera regla: si el valor calculado en p es mayor a 0.05, no se corrobora la hipótesis del investigador

Segunda regla: si el valor calculado en p es menor a 0.05, se corrobora la hipótesis del investigador

Cálculo del valor p a través del estadístico Rho de Spearman

Tabla 9

Cuantificación del valor p a través del Rho de Spearman

		Contraste - Correlación	
			Innovación
Rho de Spearman	Clima organizacional	Intensidad de relación bajo coeficiente	,411
		Cuantificación del p-valor bajo significancia	0,005
		N	53

Fuente: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

Tal como se observa en la tabla 9, el puntaje que arroja la significación de tipo bilateral (sig. 0,005) es inferior al valor prefijado en 0,05. De esta manera, se adopta la determinación de afirmar la hipótesis del investigador y de negar el vigor de la hipótesis de trabajo. Es decir, existe una relación significativa entre clima organizacional y la innovación de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Contraste de la segunda hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Rango de significación:

El margen de significancia cuantifica y engloba el error permitido a fin de poder consolidar la exactitud del contraste, siendo en el presente caso ascendiente a 0.05

Criterios para la asunción de la decisión estadística

Primera regla: si el valor calculado en p es mayor a 0.05, no se corrobora la hipótesis del investigador

Segunda regla: si el valor calculado en p es menor a 0.05, se corrobora la hipótesis del investigador

Cálculo del valor p a través del estadístico Rho de Spearman

Tabla 10

Cuantificación del valor p a través del Rho de Spearman

		Contraste - Correlación	
		Satisfacción	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Intensidad de relación bajo coeficiente	,318
		Cuantificación del p -valor bajo significancia	0,000
		N	53

Fuente: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

Tal como se observa la tabla 10, el puntaje que arroja la significación de tipo bilateral (sig. 0,000) es inferior al valor prefijado en 0,05. De esta manera, se adopta la determinación de afirmar la hipótesis del investigador y de negar el vigor de la hipótesis de trabajo. Es decir, existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Contraste de la tercera hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre clima organizacional y la eficiencia de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre clima organizacional y la eficiencia de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Rango de significación:

El margen de significancia cuantifica y engloba el error permitido a fin de poder consolidar la exactitud del contraste, siendo en el presente caso ascendente a 0.05

Criterios para la asunción de la decisión estadística

Primera regla: si el valor calculado en p es mayor a 0.05, no se corrobora la hipótesis del investigador

Segunda regla: si el valor calculado en p es menor a 0.05, se corrobora la hipótesis del investigador

Cálculo del valor p a través del estadístico Rho de Spearman

Tabla 11

Cuantificación del valor p a través del Rho de Spearman

		Contraste - Correlación	
			Eficiencia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Intensidad de relación bajo coeficiente	,714
		Cuantificación del p-valor bajo significancia	0,002
		N	53

Fuente: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

Tal como se observa en la tabla 11, el puntaje de arroja la significación de tipo bilateral (sig. 0,002) es inferior al valor prefijado en 0,05. De esta manera, se adopta la determinación de afirmar la hipótesis del investigador y de negar el vigor de la hipótesis de trabajo. Es decir, existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Contraste de la cuarta hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el crecimiento de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el crecimiento de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Rango de significación:

El margen de significancia cuantifica y engloba el error permitido a fin de poder consolidar la exactitud del contraste, siendo en el presente caso ascendiente a 0.05

Criterios para la asunción de la decisión estadística

Primera regla: si el valor calculado en p es mayor a 0.05, no se corrobora la hipótesis del investigador

Segunda regla: si el valor calculado en p es menor a 0.05, se corrobora la hipótesis del investigador

Cálculo del valor p a través del estadístico Rho de Spearman

Tabla 12

Cuantificación del valor p a través del Rho de Spearman

		Contraste - Correlación	
			Crecimiento
Rho de Spearman	Clima organizacional	Intensidad de relación bajo coeficiente	,541
		Cuantificación del p -valor bajo significancia	0,013
		N	53

Fuente: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

Tal como se observa en la tabla 12, el puntaje arroja la significación de tipo bilateral (sig. 0,013) es inferior al valor prefijado en 0,05. De esta manera, se sume como cierta la hipótesis alterna y se niega la vigencia de la hipótesis nula. Es decir, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el crecimiento de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Contraste de la quinta hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre clima organizacional y la productividad de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Rango de significación:

El margen de significancia cuantifica y engloba el error permitido a fin de poder consolidar la exactitud del contraste, siendo en el presente caso ascendente a 0.05

Criterios para la asunción de la decisión estadística

Primera regla: si el valor calculado en p es mayor a 0.05, no se corrobora la hipótesis del investigador

Segunda regla: si el valor calculado en p es menor a 0.05, se corrobora la hipótesis del investigador

Cálculo del valor p a través del estadístico Rho de Spearman

Tabla 13

Cuantificación del valor p a través del Rho de Spearman

		Contraste - Correlación	
			Productividad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Intensidad de relación bajo coeficiente	,841
		Cuantificación del p -valor bajo significancia	0,000
		N	53

Fuente: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

Tal como se observa la tabla 13, el puntaje que arroja la significación de tipo bilateral (sig. 0,000) es inferior al valor prefijado en 0,05. De esta manera, se asume como cierta la hipótesis alterna. Es decir, existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Contraste de la sexta de la hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de los servidores público en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Rango de significación:

El margen de significancia cuantifica y engloba el error permitido a fin de poder consolidar la exactitud del contraste, siendo en el presente caso ascendiente a 0.05

Criterios para la asunción de la decisión estadística

Primera regla: si el valor calculado en p es mayor a 0.05, no se corrobora la hipótesis del investigador

Segunda regla: si el valor calculado en p es menor a 0.05, se corrobora la hipótesis del investigador

Cálculo del valor p a través del estadístico Rho de Spearman

Tabla 14

Cuantificación del valor p a través del Rho de Spearman

		Contraste - Correlación		
			Calidad	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Intensidad de relación bajo coeficiente	1	,378
		Cuantificación del p-valor bajo significancia		0,011
		N	53	53

Fuente: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

Tal como se observa en la tabla 14, el puntaje que arroja la significación de tipo bilateral (sig. 0,011) es inferior al valor prefijado en 0,05. De esta manera, se adopta la determinación de afirmar la hipótesis del investigador y de negar el vigor de la hipótesis de trabajo. Es decir, existe una relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

V. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta el objetivo general, en base a un rango de confianza ascendente al 95% y con un valor p calculado (sig. 0,001) por debajo de la significancia (0,05), no se asume como cierta la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, se verifica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022. Asimismo, la relación fue de naturaleza directa con un Rho de 0.613 el cual es un indicador de relación de intensidad moderada; conceptualmente, el desempeño laboral se puede descomponer en innovación, satisfacción, eficiencia, crecimiento, productividad y calidad, los mismos que han arrojado un nivel medio vinculado con el clima organizacional.

Los resultados de esta investigación son coincidentes con los presentados por López (2021) que demostró la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en una entidad de educación superior, dando particular importancia a los aspectos de coordinación y cooperación entre las diferentes áreas administrativas para el perfeccionamiento del desempeño laboral, de esta manera, el diagnóstico arrojado por el estudio apunta a un nivel medio de desempeño laboral, el mismo que se encuentra vinculado a aspectos de gestión, por tanto, de un clima organizacional con un nivel alto. Por último, debemos resaltar las semejanzas metodológicas en cuanto al nivel, enfoque, diseño tipo y unidades de análisis tomados en cuenta para el análisis.

En esta misma línea de trabajo, tenemos a Brito (2020) quien, en una investigación de tipo básico y nivel correlacional, demostró la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en una muestra de colaboradores en una entidad educativa. Tal como señala este investigador, entre las principales estrategias aplicadas por el sector directivo para contribuir en la mejora del clima organizacional se emplearon las mesas redondas de cooperación y la comunicación activa, resaltando que los aspectos

comunicativos y de coordinación eran vitales para el perfeccionamiento del desempeño laboral, ya que incrementaban el potencial decisional de los trabajadores.

Tomando en cuenta el primer objetivo específico, en base a un rango de confianza ascendiente al 95% y con un valor p calculado (sig. 0,005) por debajo de la significancia (0,05), no se asume como cierta la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, se verifica la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la innovación en los trabajadores de la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022. Asimismo, la relación fue de naturaleza directa con un Rho de 0.411 el cual es un indicador de relación de intensidad baja; conceptualmente, la innovación se vincula a aspectos de creatividad, ambiente favorable para la innovación y fomento de la iniciativa por parte del área de dirección, siendo que la institución educativa ha sido calificada con nivel medio tomando en cuenta este componente. El resultado presentado es coincidente con la investigación de Aguilar (2021) demostró la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de gestión pública, dando cuenta que el principal factor que influyó en el desenvolvimiento laboral se presentó por baja motivación de los trabajadores y la disposición para el logro. Entre los factores que influyeron en el desempeño encontramos las pautas de relacionamiento, convivencia y la baja rotación de personal, los cuales impactaron a fin de que favorable en el desempeño. Por último, debemos resaltar las semejanzas metodológicas en cuanto al nivel, enfoque, diseño tipo y unidades de análisis tomados en cuenta para el análisis.

Tomando en cuenta el segundo objetivo específico, en base a un rango de confianza ascendiente al 95% y con un valor p calculado (sig. 0,000) por debajo de la significancia (0,05) no se asume como cierta la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, se verifica la existencia de una relación significativamente estadística entre el clima organizacional y la satisfacción

del trabajador en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022. Asimismo, la relación fue de naturaleza directa con un Rho de 0.318 el cual es un indicador de relación de intensidad muy baja; conceptualmente, la satisfacción se vincula a aspectos como el disfrute de las actividades realizadas, al ajuste de las habilidades con respecto al perfil de puesto y la conformidad con los valores señalados por la entidad, siendo que la institución educativa ha sido calificada con nivel medio Tomando en cuenta este componente. Este resultado es coincidente con lo presentado por Baño (2021) demostró la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad de gestión pública, los principales factores que han influido en su desenvolvimiento laboral fueron los adecuados canales de comunicación coordinación y planeamiento, los mismos que repercutieron en la responsabilidad, suficiencia profesional, aptitud técnica, flexibilidad y soporte en los colaboradores. Por último, debemos resaltar las semejanzas metodológicas en cuanto al nivel, enfoque, diseño tipo y unidades de análisis tomados en cuenta para el análisis.

Tomando en cuenta el tercer objetivo específico, en base a un rango de confianza ascendiente al 95% y con un valor p calculado (sig. 0,002) por debajo de la significancia (0,05), no se asume como cierta la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, se verifica la existencia de una relación significativamente estadística entre el clima organizacional y la eficiencia de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022. Asimismo, la relación fue de naturaleza directa con un Rho de 0.714 el cual es un indicador de relación de intensidad alta; conceptualmente, podemos precisar que la eficiencia se vincula con los aspectos de buen manejo de recursos, el acatamiento de plazos y la planificación en base a las necesidades del servicio, siendo que la institución educativa ha sido calificada con nivel medio Tomando en cuenta este componente. Los datos aportados en la siguiente pesquisa son concordantes con los presentados por Maldonado (2020) demostró la recarga laboral en la satisfacción laboral de una muestra de colaboradores en una entidad de

educación superior. Los resultados demostraron que la excesiva carga de trabajo reducía el tiempo para las actividades de coordinación, alteraba las pautas de relacionamiento de los colaboradores y generaba conflictos dentro del grupo de trabajo por la superposición de funciones y plazos de entrega de productos finales.

Por otro lado, tenemos los datos aportados por Arias (2021) quien demostró la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en una entidad de gobierno subnacional, que concluyó que existe relación causal explicativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, donde la organización y funciones señaladas por la dirección tuvieron una influencia favorable dentro del desempeño, ya que, partiendo de una línea de trabajo conocida, se favorece la eficiencia de la actividad desplegada por los colaboradores. Entre los aspectos metodológicos que guardan semejanzas con la propuesta investigativa, podemos mencionar que la unidad de análisis fueron servidores públicos, fue un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental.

Tomando en cuenta el cuarto objetivo específico, en base a un rango de confianza ascendente al 95% y con un valor p calculado (sig. 0,013) por debajo de la significancia (0,05), no se asume como cierta la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, se verifica que existe una relación significativamente estadística entre el clima organizacional y el crecimiento de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022. Asimismo, la relación fue de naturaleza directa con un Rho de 0.541 el cual es un indicador de relación de intensidad moderada; conceptualmente, el crecimiento de los servidores públicos se vincula con los aspectos desarrollo profesional, el perfeccionamiento continuo de los procesos y el impacto de la actividad profesional Bajo modalidad individualizada dentro de la cadena de valor del servicio, siendo que la institución educativa ha sido calificada con nivel medio Tomando en cuenta este componente.

Los resultados son concordantes con los presentados por Polo (2020) quien demostró la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa superior, siendo que los resultados indican un nivel bueno de clima organizacional en un sector de 35% de distribución muestral y un desempeño laboral medio de 28%, por tanto, se concluye que existe relación positiva entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, en mayor énfasis en la dimensión confianza, cooperación y comunicación. Entre los aspectos metodológicos que guardan semejanzas con la propuesta investigativa, podemos mencionar que la unidad de análisis fueron servidores públicos, el enfoque fue cuantitativo con un diseño no experimental.

Tomando en cuenta el quinto objetivo específico, en base a un rango de confianza ascendente al 95% y con un valor p calculado (sig. 0,000) por debajo de la significancia (0,05), no se asume como cierta la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, se verifica la existencia de una relación significativamente estadística entre el clima organizacional y la productividad de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022. Asimismo, la relación fue de naturaleza directa con un Rho de 0.841 el cual es un indicador de relación de intensidad alta; conceptualmente, la productividad se vincula con los aspectos de productividad de los colaboradores, el perfeccionamiento sostenido de la calidad de la prestación y la escalabilidad del valor aportado, siendo que la institución educativa ha sido calificada con nivel medio Tomando en cuenta este componente.

Estos resultados son concordantes con los presentados por Gonzáles (2022) demostró la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, los resultados señalan un nivel bueno de clima organizacional en un sector de 24% de la distribución total y un desempeño laboral moderado en cerca de 41%, por tanto, se concluye la existencia de relación positiva baja entre las variables clima organizacional y

desempeño laboral, en un grado de relación moderado en las dimensiones responsabilidad ($r=0.744$) y compromiso ($r=0.847$). De esta manera, se resaltó que los aspectos de productividad son fundamentales en tanto se implementen a raíz de una política institucional, en base a indicadores de impacto y bajo un diseño de gestión de procesos. Entre los aspectos metodológicos que guardan semejanzas con la propuesta investigativa, podemos mencionar que la unidad de análisis fueron servidores públicos, el enfoque fue cuantitativo con un diseño no experimental.

Tomando en cuenta el sexto objetivo específico, en base a un rango de confianza ascendiente al 95% y con un valor p calculado (sig. 0,011) por debajo de la significancia (0,05), no se asume como cierta la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, se verifica que existe una relación significativamente estadística entre el clima organizacional y la calidad de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022. Asimismo, la relación fue de naturaleza directa con un Rho de 0.378 el cual es un indicador de relación de intensidad baja; conceptualmente, la calidad se sostiene sobre los aspectos de conformidad con el ambiente de trabajo, la continuidad de los servicios prestados y el efecto positivo en la profesionalización del colaborador, siendo que la institución educativa ha sido calificada con nivel medio Tomando en cuenta este componente.

Los datos aportados en esta investigación son concordantes con los presentados por Quijano (2019) demostró la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa aseguradora, los resultados apuntan a un nivel moderado de clima organizacional en un sector de 45% de la distribución total y un desempeño laboral alto en cerca de 41%, por tanto, se concluye que existe relación positiva moderada entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, dando cuenta de un alto grado de relación en la dimensión canales de comunicación ($r=0.884$). Por otro lado, se resalta que la intervención de

un área de control de calidad dentro de la entidad es fundamental para que se lleve a cabo el perfeccionamiento continuo de los procesos, generando cambios sostenidos en el tiempo y economizando recursos. Entre los aspectos metodológicos que guardan semejanzas con la propuesta investigativa, podemos mencionar que la unidad de análisis fueron servidores públicos, fue un enfoque cuantitativo y diseño no experimental.

VI. CONCLUSIONES

- Primero. Tomando en cuenta el objetivo general, en base a un rango de confianza ascendente al 95% y con un valor p calculado (sig. 0,001) por debajo de la significancia (0,05), concluimos afirmando la existencia de una relación significativa el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la entidad educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; asimismo, la relación fue de naturaleza directa con un Rho de 0,613 el cual es un indicador de relación de intensidad moderada. El desempeño laboral en cuanto a sus componentes de innovación, satisfacción, eficiencia, crecimiento, productividad y calidad, han sido calificados dentro de un nivel medio tomando en cuenta el clima organizacional.
- Segundo. Tomando en cuenta el primer objetivo específico, en base a un rango de confianza ascendente al 95% y con un valor p calculado (sig. 0,005) por debajo de la significancia (0,05), concluimos afirmando la existencia de una relación significativa entre clima organizacional y la innovación de los servidores públicos en la entidad educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; asimismo, la relación fue de naturaleza directa con un Rho de 0,411 el cual es un indicador de relación de intensidad baja. La innovación se vincula a aspectos de creatividad, ambiente favorable para la innovación y fomento de la iniciativa por parte del área de dirección, siendo que la institución educativa ha sido calificada con nivel medio.
- Tercero. Tomando en cuenta el segundo objetivo específico, en base a un rango de confianza ascendente al 95% y con un valor p calculado (sig. 0,000) por debajo de la significancia (0,05), concluimos afirmando la existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción de los servidores públicos en la entidad educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; asimismo, la relación fue de naturaleza directa con un Rho de 0.318 el cual es un indicador de relación de intensidad

baja. La satisfacción se vincula a aspectos como el disfrute de las actividades realizadas, al ajuste de las habilidades con respecto al perfil de puesto y la conformidad con los valores señalados por la entidad, siendo que la institución educativa ha sido calificada con nivel medio.

Cuarto. Tomando en cuenta el tercer objetivo específico, en base a un rango de confianza ascendiente al 95% y con un valor p calculado (sig. 0,002) por debajo de la significancia (0,05), concluimos afirmando la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los servidores públicos en la entidad Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; asimismo, la relación fue de naturaleza directa con un Rho de 0.714 el cual es un indicador de relación de intensidad alta. La eficiencia se vincula con los aspectos de buen manejo de recursos, el acatamiento de plazos y la planificación en base a las necesidades del servicio, siendo que la institución educativa ha sido calificada con nivel medio.

Quinto. Tomando en cuenta el cuarto objetivo específico, en base a un rango de confianza ascendiente al 95% y con un valor p calculado (sig. 0,003) por debajo de la significancia (0,05), concluimos afirmando la existencia de una relación significativamente estadística entre el clima organizacional y el crecimiento de los servidores públicos en la entidad Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; asimismo, la relación fue de naturaleza directa con un Rho de 0.541 el cual es un indicador de relación de intensidad moderada. El crecimiento de los servidores públicos se vincula con los aspectos desarrollo profesional, el perfeccionamiento continuo de los procesos y el impacto de la actividad profesional bajo modalidad individualizada dentro de la cadena de valor del servicio, siendo que la institución educativa ha sido calificada con nivel medio tomando en cuenta este componente.

Sexto. Tomando en cuenta el quinto objetivo específico, en base a un rango de confianza ascendente al 95% y con un valor p calculado (sig. 0,000) por debajo de la significancia (0,05), concluimos afirmando la existencia de una afinidad significativamente estadística entre el clima organizacional y la productividad de los servidores públicos en la entidad educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; asimismo, la relación fue de naturaleza directa con un Rho de 0.841 el cual es un indicador de relación de intensidad alta. La productividad se vincula con los aspectos de productividad de los colaboradores, el perfeccionamiento sostenido de la calidad de la prestación y la escalabilidad del valor aportado, siendo que la institución educativa ha sido calificada con nivel medio tomando en cuenta este componente.

Séptimo. Tomando en cuenta el sexto objetivo específico, en base a un rango de confianza ascendente al 95% y con un valor p calculado (sig. 0,011) por debajo de la significancia (0,05), concluimos afirmando la existencia de una afinidad significativamente estadística entre el clima organizacional y la calidad de los servidores públicos en la entidad educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022; asimismo, la relación fue de naturaleza directa con un Rho de 0.378 el cual es un indicador de relación de intensidad baja. La calidad se sostiene sobre los aspectos de conformidad con el ambiente de trabajo, la continuidad de los servicios prestados y el efecto positivo en la profesionalización del colaborador, siendo que la institución educativa ha sido calificada con nivel medio en cuanto al desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero. Se recomienda al equipo directivo de la entidad educativa, llevar a cabo un diagnóstico organizacional con la finalidad de poder detectar las principales fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que permitan a la entidad generar oportunidades de solución ante los nuevos desafíos de su medio.
- Segundo. Se sugiere al equipo directivo de la entidad educativa, llevar a cabo una política que fomente la innovación dentro del grupo de trabajo, instaurando estímulos económicos, bonos de productividad o capacitaciones en base a la buena productividad.
- Tercero. Se sugiere al equipo directivo de la entidad educativa, evaluar el bienestar psicológico y mental de los trabajadores de la organización tomando en cuenta sus aspiraciones y expectativas, ajustando el perfil de puesto para la construcción de una línea de carrera dentro de la organización.
- Cuarto. Se propone al equipo directivo de la entidad educativa, llevar a cabo una valoración bajo la metodología 360 de co-valoración a fin de poder contar con los diferentes puntos de vista del grupo de trabajo y articular estrategias que contribuyan al mejoramiento de estas.
- Quinto. Se sugiere al equipo directivo de la entidad educativa, llevar a cabo un plan de capacitación con actores interinstitucionales estableciendo alianzas con el propósito de incrementar las competencias para el buen desempeño laboral acorde a las nuevas necesidades y retos de la entidad.
- Sexto. Se recomienda al equipo directivo de la entidad educativa, llevar a cabo convenios interinstitucionales con la finalidad de capacitar al personal en

base al modelo de gestión de las 5C's, buscando mejorar la competitividad y la coordinación para el perfeccionamiento de la productividad.

Séptimo. Se recomienda al equipo directivo de la institución educativa, diagnosticar la eficacia de los indicadores de las políticas internas relacionadas con el control de calidad. Esta labor será realizada por parte de la dirección en coordinación a la unidad de personal y administración de la UGEL.

REFERENCIAS

- Aguilar, J.D. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32905/1/123%20GTH.pdf>
- Álvarez, R.F. (2019). Epistemología e identidad científica. *Dictamen Libre*, 12, 43-63. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.24.5464>
- Apaza, J.A. (2017) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, Puno, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32745/Apaza_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, H.M. (2017) *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital el Porvenir, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54781/Arias_NJ_S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J.R. (2021) *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital el Porvenir.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54781/Arias_NJ_S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baño, A.A. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal Administrativo de la red de Plazas y 21 Mercados del Cantón Ambato* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31970/1/096%20GTH.pdf>
- Barboza, S.D., Rivera, R.M., & Rafael, J.A. (2021). Clima organizacional: un diagnóstico en la empresa de moto repuestos Alarcón Perú. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 31-41. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.161>

- Bazalar, M.P. Ángel, G.Y. & Choquehuanca, C.A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Blagoev B.H., Muhr S.L., Ortlieb R.J. & Schreyögg G.K. (2018) Organizational working time regimes: Drivers, consequences and attempts to change patterns of excessive working hours. *German Journal of Human Resource Management*. 32(3-4):155-167. doi:10.1177/2397002218791408
- Boarini, M.J., Portela, A.D., & Marco, M.N. (2020). Epistemología y educación: Ciencias de la educación e investigación educativa desde una mirada epistemológica. *Apuntes Universitarios*, 10, 113-130. <https://doi.org/10.17162/au.v10i3.464>
- Brito, Y.A. (2020). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Caso de estudio centro Educativo Réplica Aguirre Abad, Ciudad de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51491/1/TESIS%20TERMINADA.pdf>
- Bustos, J.W. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa María, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5252>
- Cano, A.D. (2020). Investigación cuantitativa en una práctica universitaria de intervención en comunidad en el norte de México. *PROSPECTIVA. Revista De Trabajo Social E Intervención Social*, (29), 107–130. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i29.8196>
- Cardona, D.A., & Buelvas, S. (2020). Medir el clima organizacional: Preocupación legítima y necesaria por parte del management. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 5(2), 141–150. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n2.1755>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2017*. CEPAL.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42001/159/S1700700_es.pdf

Cortez, R.M., & García, A.W. (2020). Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. Apuntes. *Revista de Ciencias Sociales*, 38(69), 81-100. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.69.632>

Dávila, R.C., Agüero, E.C., Ruiz, J.L., & Guanilo, C.E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

Daza, A.W., Beltrán, L.J., & Silva, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Emilia, K.L. & Lämsä, A.M. (2021) Leadership practices in relation to men's work-family balance in Finnish organizations. *Community, Work & Family* 24(5), 567-585.

Emily, H.Y. (2021) HRD Interventions that Offer a Solution to Work-Life Conflict. *Advances in Developing Human Resources*, 23(2), 142-152. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-07-2021-2855/full/html>

Emma, A.S. (2022) A Narrative Review of the Literature on the Recruitment of Younger Police Officers in Age and in Service: What Are the Implications for the Police in England and Wales? *Policing: A Journal of Policy and Practice* 19. 4(5), 45-65. <https://doi.org/10.1093/police/paac001>

Espinoza, R.Y., Ramos, O.M., Espinoza, M.A., & Asca, P.G. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>

- Goicochea, D.W. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017. *Global Business Administration Journal*, 2(2), 73-99. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v2i2.1566>
- Gonzales, F.M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de la Empresa Vocati Consulting SAC 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84016/Gonzales_RJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, J.M., Ramirez, R.L., Terán, N.T., & Palomino, G.P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Hernandez, S.R., & Mendoza, T.C., (2018). Metodología de la Investigación. *Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill*. 29. <https://http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1>
- Ida, J.W. & Michaela, L.M. (2021). Always on Grenzen ziehen zwischen Arbeits- und Privatleben in der digitalisierten Arbeitswelt. *Fehlzeiten-Report*, 8(14), 217-232.
- International Institute for Management Development (2020) *World Talent Ranking*. IMD. <https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-talent-competitiveness/>
- Joanne, J.F. & Vince, R.T. (2020) Adding University to work and life: the work–life balance and well-being experiences of women who combine employment, HE learning and care of the family. *Community, Work & Family*, 4(5), 1-20.
- Loayza, E.F. (2020). La investigación cualitativa en Ciencias Humanas y Educación. Criterios para elaborar artículos científicos. *Educare Et Comunicare: Revista de investigación de la Facultad de Humanidades*, 8(2), 56-66. <https://doi.org/10.35383/educare.v8i2.536>

- López, A.H. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Ludeña, D.G., & Ballesteros, M.A. (2022). High Performance Work Systems and Organizational Performance of Sales Representatives of Pharmaceutical Companies in Chiclayo. *Journal of Business*, 13(2), 51-71. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/jb.2021.1439>
- Maldonado, T.M. (2020) *Incidencia de la carga de trabajo en la satisfacción laboral del personal de la Dirección de Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) en el año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7319/1/T3195-MDTH-Maldonado-Incidencia.pdf>
- Mingshu, R.P. (2022) Research on the Influence Mechanism of Family-Supportive Supervisor Behaviors on Employees' Intention to Stay from the Perspective of Dual Scenario Embeddedness. *Advances in Decision Science and Management*, 4(12) 67-80.
- Murrieta, Y.M., Ochoa, E.M. & Córdova, C.G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, 7(2), 97–103. <https://doi.org/10.24039/cv201972819>
- Niha, F.R. (2022) Employee-Friendly Human Resources Management Strategies in the New Age “Covid” Era. *Navigating the New Normal of Business With Enhanced Human Resource Management Strategies*, 5(6), 22-40.
- Noboa, J.G., Barrera, G.J., & Rojas, D.G. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>

- Olivera, Y.J., Leyva, L.L., & Napán, A.C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3–12. <http://revista-ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/56>
- Organización Mundial del Trabajo (2018). *Los niños necesitan maestros calificados*. ILO. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_646243/lang--es/index.htm
- Paige, B.T. & Jesse, S.M. (2022) Identifying energy and emotion-based conflict: Development of a refined work-life conflict scale. *Stress and Health*, 2(10), 33-41. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smi.3148>
- Pascale, R.J. (2019) Forget about ‘the ideal worker’: A theoretical contribution to the debate on flexible workplace designs, work/life conflict, and opportunities for gender equality. *Business Horizons*, 4(15) 603-613. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681319300643?via%3Dihub>
- Pashanasi, A.B., Gárate, J.R., & Palomino, G.P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pedraza, N.A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Penachi, V.N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 85–93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Peng, J.R., Zhen, W.T. (2022) Linking Supervisor Role Identity Salience to Supervisor Work-Family Support. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 5(19) 25-36. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/15480518221096551>

- Polo, H.F. (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral de servidores administrativos en una Institución Universitaria Pública del Nororiente del Perú, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49387/Polo_ZHV_%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quijano, E.D. (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Cía. Seguros MAPFRE, Lima 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38430>
- Quintana, A.M. (2019) *Satisfacción laboral y clima organizacional del personal de área de dermatología en laboratorio Crespa la Paz, Bolivia 2019* [Tesis de maestría, Universidad Mayor San Andres]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22999/PSI-1217.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rense, E.K. (2018) Work-life balance in times of recession, austerity and beyond. *Community, Work & Family*, 2(11), 106-109.
- Scully, E.R., Torraco, P.R. (2020) The Changing Nature and Organization of Work: An Integrative Review of the Literature. *Human Resource Development Review*. 19(1):66-93. doi:10.1177/1534484319886394
- Sibylle, D.N. & Norbert K.S. (2021) Women and men in leadership positions: health and work-related attitudes and their associations with work-related stressors, private stressors, and privacy-work conflict. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 75(1), 29-45. <https://link.springer.com/article/10.1007/s41449-020-00203-0>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú Índice de Políticas Empresariales (2021). *Índice de Políticas Empresariales*. ComexPerú. <https://www.comexperu.org.pe/en/articulo/la-incertidumbre-electoral-hizo-que-el-indice-de-confianza-empresarial-cayera-cinco-puntos-de-mayo-a-junio-en-2021>

- Sourabh, S.S. & Bhawna, C.D. (2021) A systematic review of work-life integration and role of flexible work arrangements. *International Journal of Organizational Analysis*. 2(4), 44-51
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-07-2021-2855/full/html>
- Tammy, D.A., Kelsey, F.R., Roxanne C.L., Jeremiah, S.R. & Cheryl, E.G. (2021) Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology* 70(1), 60-84. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/apps.12300>
- The Adecco Group (2020) *Índice Global de Talento y Competitividad*. The Adecco Group. <https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2020/01/Informe-GTCI-2020.pdf>
- Tinca, J.C. (2022) If you don't agree to be available 24/7, then you have nothing to do in journalism: the boundary work tactics of precarious journalists. *Community, Work & Family*, 4(7), 1-17.
- Ting, P.C. (2020) The impact of work–family programs on work–family facilitation and role performance: the dual moderating effect of gender. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 58(1), 46-65.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1744-7941.12206>
- Urbano, S.M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), pág. 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Vega, M.E. & Villavencio, D.B. (2020) *Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Prefectura de Azuay, Ecuador 2020* [Tesis de maestría, Universidad de Cuenca].
- Xi, W.C., Shea X.F. & Darryn, S.M. (2021) Managing intense work demands: how child protection workers navigate their professional and personal lives. *Community, Work & Family* 24(2), 208-225.

- Xi, W.C., Shirle, T.Y. (2021) Extending Work-Life Balance Initiatives. *Handbook on Management and Employment Practices*, 13(4) 1-16.
- Yashiro, N., D. Carey and A. Purwin (2022), "Boosting productivity by unleashing digitalisation", in OECD Economic Surveys: New Zealand 2022, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/17d99626-en>
- Yucra, T.A., & Bernedo, V.L. (2020). Epistemología e Investigación Cuantitativa. *IGOVERNANZA*, 3(12), 107-120. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la innovación de los servidores públicos en la Institución</p>	<p>Objetivo general: Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la innovación de los servidores</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la innovación de los servidores públicos en</p>	Variable: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p>	<p>Oportunidades Éxito Participación</p> <p>Compromiso Logro Éxito colectivo</p> <p>Apoyo Métodos de trabajo Mejora continua</p>	<p>1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46</p> <p>2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47</p> <p>3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48</p>	<p>1: Totalmente de acuerdo</p> <p>2: De acuerdo</p> <p>3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4: En desacuerdo</p>	<p>Buena Media Baja</p>

<p>Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022?</p>	<p>públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022. Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022. Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas</p>	<p>la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.</p>	Comunicación	Acceso Información Relación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	5: Totalmente en desacuerdo	
			Condiciones laborales	Cooperación Retos Desempeño	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50		
			Variable: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Innovación	Creatividad Ambiente Iniciativa	1,2,3,4,5	1: Totalmente de acuerdo 2: De acuerdo 3: Ni de acuerdo ni	Buena Media Baja
			Satisfacción	Disfrute Ajuste Conformidad	6,7,8,9,10		
			Eficiencia	Eficacia	11,12,13,		

<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el crecimiento de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022?</p>	<p>Franco de Tacna, 2022. Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el crecimiento de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el crecimiento de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.</p>	<p>Crecimiento</p>	<p>Plazos Recursos Desarrollo Indicadores Impacto</p>	<p>14,15 16,17,18 19,20</p>	<p>en desacuerdo 4: En desacuerdo</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022?</p>	<p>Franco de Tacna, 2022. Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.</p>	<p>Productividad</p>	<p>Rendimiento Mejora Escalabilidad</p>	<p>21,22,23 24,25</p>	<p>5: Totalmente en desacuerdo</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de los servidores públicos</p>	<p>Franco de Tacna, 2022.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de los</p>	<p>Calidad</p>	<p>Conformidad Continuidad Efecto</p>	<p>26,27,28, 30,31</p>		

en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022?	Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.	servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna, 2022.					
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra		Técnica e instrumentos		Estadística		
Enfoque: cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental, transversal, correlacional.	<p>Población: La población estuvo conformada por 53 servidores públicos de la Institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna.</p> <p>Muestra: La muestra estuvo conformada por 53 servidores públicos de la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco de Tacna.</p> <p>Muestreo: Censal.</p>		<p>Variable: Clima organizacional.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p>		<p>Descriptiva: Tablas cruzadas.</p> <p>Inferencial: Contraste de hipótesis a través del estadígrafo Rho de Spearman.</p>		
			<p>Variable: Desempeño laboral.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p>				

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable: Clima organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	El ambiente laboral es la suma total de todos los rasgos característicos, tanto ambientales como físicos, psicológicos y sociales que distinguen a una organización de otra, en los cuales el empleado se ve afectado por el ambiente o ambiente laboral mencionado anteriormente. (Bazalar et al., 2020)	Conjunto de instrucciones que influyen en el comportamiento de los empleados, de manera que el ambiente laboral sea percibido por los empleados y esté vinculado con el ambiente psicológico que se desarrolla en el desarrollo de una organización	AUTORREALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades • Éxito • Participación 	ORDINAL 1: Totalmente de acuerdo 2: De acuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: En desacuerdo 5: Totalmente en desacuerdo
			INVOLUCRAMIENTO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Logro • Éxito colectivo 	
			SUPERVISIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo • Métodos de trabajo • Mejora continua 	
			COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso • Información • Relación 	
			CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Retos • Desempeño 	

Variable: Desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Es una calificación sistemática del valor que una persona manifiesta por sus características personales respecto a la organización de la que forma parte, que es evaluado por un jefe o más, de forma periódica. (Dávila et al., 2021)	Es una medición cuantitativa del nivel de respuesta y aporte individual de cada uno de los colaboradores dentro del ámbito de sus funciones y responsabilidades al interior de la organización.	INNOVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad • Ambiente • Iniciativa 	<p style="text-align: center;">ORDINAL</p> <p>1: Totalmente de acuerdo</p> <p>2: De acuerdo</p> <p>3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4: En desacuerdo</p> <p>5: Totalmente en desacuerdo</p>
			SATISFACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Disfrute • Ajuste • Conformidad 	
			EFICIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Plazos • Recursos 	
			CRECIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo • Indicadores • Impacto 	
			PRODUCTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento • Mejora • Escalabilidad 	
			CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Conformidad • Continuidad • Efecto 	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Código:

Fecha:

Datos sociodemográficos:

Edad:

- Entre los 25 a 30 años
- Entre los 30 a 35 años
- Entre los 35 a 40 años
- Mayor de 40 años

Sexo:

- Mujer
- Varón

Estado civil:

- Casado
- Soltero
- Divorciado
- Viudo
- Otro

Instrucciones: Las preguntas que siguen se refieren a lo que usted piensa sobre el clima organizacional al interior de la entidad donde labora. Sus respuestas permitirán saber cuál es su valoración sobre el clima organizacional de dicha entidad y cuál es la calificación que le otorga de manera global y específica. Conteste cada pregunta tal como se indica. Si no está seguro/a de cómo responder a una pregunta, por favor conteste lo que le parezca más cierto.

Las categorías de valoración son las siguientes:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Variable 1:		Valoración				
D	Dimensión I: Autorrealización	1	2	3	4	5
1	La institución me provee de nuevas oportunidades de crecimiento personal					
2	La institución me permite perfeccionar mis conocimientos					
3	La institución me permite participar activamente de las decisiones de la institución					
4	La institución me permite realizar una línea de carrera					
D	Dimensión II: Involucramiento laboral	1	2	3	4	5
5	La institución facilita mi compromiso con los valores de la institución					
6	La institución facilita el logro de mis objetivos personales					
7	La institución facilita el trabajo en equipo					
8	La institución facilita e impulsa mi iniciativa					
D	Dimensión III: Supervisión	1	2	3	4	5
9	La institución facilita las actividades de apoyo					

10	La institución renueva constantemente sus métodos de trabajo					
11	La institución prioriza la mejora continua de sus procesos					
12	La institución realiza actividades de supervisión de manera adecuada					
D	Dimensión IV: Comunicación	1	2	3	4	5
13	La institución facilita la comunicación entre los colaboradores Acceso					
14	La institución facilita la comunicación entre los directivos y colaboradores					
15	La institución maneja información actualizada para la toma de decisiones					
16	La institución comunica oportunamente a los servidores sobre los diferentes cambios implementados					
D	Dimensión V: Condiciones laborales	1	2	3	4	5
17	La institución facilita la cooperación entre servidores					
18	La institución implementa metas realistas para las diferentes áreas					
19	La institución se preocupa por las condiciones laborales de los servidores					
20	La institución impulsa la mejora continua de las condiciones laborales					

¡Muchas gracias por tu participación!

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Código:

Fecha:

Instrucciones: Las preguntas que siguen a continuación se refieren al desempeño laboral de la entidad en que labora. Sus respuestas permitirán saber la situación del desempeño laboral de los servidores de la entidad. Conteste cada pregunta tal como se indica. Si no está seguro/a de cómo responder a una pregunta, por favor conteste lo que le parezca más cierto.

Las categorías de valoración son las siguientes:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Variable 2: Desempeño laboral		Valoración				
D	INNOVACIÓN	1	2	3	4	5
1	Considero que la creatividad es un aspecto importante para la realización de mis labores.					
2	Considero que la entidad me ofrece condiciones favorables para realizar mi actividad profesional.					
3	Considero que la innovación es un aspecto importante para la realización de mis labores.					
D	SATISFACCIÓN					
4	Obtengo disfrute de la realización de mis actividades.					
5	Percibo que mis habilidades y destrezas se ajustan con el perfil profesional requerido por la entidad.					
6	Me siento conforme con las labores realizadas dentro de mi centro laboral.					
D	EFICIENCIA	1	2	3	4	5
7	Considero que me desempeño con eficacia.					

8	Considero que me desempeño respetando los plazos estipulados por mis superiores.					
9	Considero que me desempeño tomando en cuenta los recursos disponibles.					
D	CRECIMIENTO					
10	Considero que mi actividad laboral contribuye a mi desarrollo profesional y personal.					
11	Considero que me desempeño es evaluado con indicadores claros y pertinentes.					
12	Considero que mi trabajo incorpora valor a los servicios que brinda la institución.	1	2	3	4	5
D	PRODUCTIVIDAD					
13	Considero que me desempeño bajo los estándares de productividad que dispone la institución.					
14	Considero que me desempeño que mi actividad laboral ha mejorado sostenidamente desde que ingresé.					
15	Considero que la entidad realiza recomendaciones que sirven para la mejora continua de mi actividad profesional					
16	Considero que la institución me provee de los recursos para mejorar mi nivel profesional.					
D	CALIDAD					
17	Considero que realiza un aporte de calidad a los servicios educativos brindados por la institución.					
18	Considero que la opinión de alumnos y padres de familia son importantes para mejorar mi labor.					
19	Considero que genero un impacto positivo dentro de mi grupo de trabajo.					
20	Considero que incorporo valor social al servicio que brindo.					

¡Muchas gracias por tu participación!

Anexo 4. Certificado de validez de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D	Dimensión I: Autorrealización							
1	La institución me provee de nuevas oportunidades de crecimiento personal	x		x		x		
2	La institución me permite perfeccionar mis conocimientos	x		x		x		
3	La institución me permite participar activamente de las decisiones de la institución	x		x		x		
4	La institución me permite realizar una línea de carrera	x		x		x		
D	Dimensión II: Involucramiento laboral							
5	La institución facilita mi compromiso con los valores de la institución	x		x		x		
6	La institución facilita el logro de mis objetivos personales	x		x		x		
7	La institución facilita el trabajo en equipo	x		x		x		
8	La institución facilita e impulsa mi iniciativa	x		x		x		
D	Dimensión III: Supervisión	x		x		x		
9	La institución facilita las actividades de apoyo	x		x		x		
10	La institución renueva constantemente sus métodos de trabajo	x		x		x		
11	La institución prioriza la mejora continua de sus procesos	x		x		x		
12	La institución realiza actividades de supervisión de manera adecuada	x		x		x		
D	Dimensión IV: Comunicación							
13	La institución facilita la comunicación entre los colaboradores Acceso	x		x		x		
14	La institución facilita la comunicación entre los directivos y colaboradores	x		x		x		

15	La institución maneja información actualizada para la toma de decisiones	x		x		x	
16	La institución comunica oportunamente a los servidores sobre los diferentes cambios implementados	x		x		x	
D	Dimensión V: Condiciones laborales						
17	La institución facilita la cooperación entre servidores	x		x		x	
18	La institución implementa metas realistas para las diferentes áreas	x		x		x	
19	La institución se preocupa por las condiciones laborales de los servidores	x		x		x	
20	La institución impulsa la mejora continua de las condiciones laborales	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Sujeidy Maria Cotohuanca Cruz **DNI: 00514480**

Especialidad del validador: Mg. Administración de la 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

31 de mayo del 2022.



Experto Informante
Sujeidy Maria Cotohuanca Cruz

DNI 00514480

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	
	INNOVACIÓN							
1	Considero que la creatividad es un aspecto importante para la realización de mis labores.	x		x		x		
2	Considero que la entidad me ofrece condiciones favorables para realizar mi actividad profesional.	x		x		x		
3	Considero que la innovación es un aspecto importante para la realización de mis labores.	x		x		x		
	SATISFACCIÓN							
4	Obtengo disfrute de la realización de mis actividades.	x		x		x		
5	Percibo que mis habilidades y destrezas se ajustan con el perfil profesional requerido por la entidad.	x		x		x		
6	Me siento conforme con las labores realizadas dentro de mi centro laboral.	x		x		x		
	EFICIENCIA							
7	Considero que me desempeño con eficacia.	x		x		x		
8	Considero que me desempeño respetando los plazos estipulados por mis superiores.	x		x		x		
9	Considero que me desempeño tomando en cuenta los recursos disponibles.	x		x		x		
	CRECIMIENTO							
10	Considero que mi actividad laboral contribuye a mi desarrollo profesional y personal.	x		x		x		
11	Considero que me desempeño es evaluado con indicadores claros y pertinentes.	x		x		x		
12	Considero que mi trabajo incorpora valor a los servicios que brinda la institución.	x		x		x		
	PRODUCTIVIDAD							
13	Considero que me desempeño bajo los estándares de productividad que dispone la institución.	x		x		x		

14	Considero que me desempeño que mi actividad laboral ha mejorado sostenidamente desde que ingresé.	x		x		x	
15	Considero que la entidad realiza recomendaciones que sirven para la mejora continua de mi actividad profesional	x		x		x	
16	Considero que la institución me provee de los recursos para mejorar mi nivel profesional.	x		x		x	
CALIDAD							
17	Considero que realiza un aporte de calidad a los servicios educativos brindados por la institución.	x		x		x	
18	Considero que la opinión de alumnos y padres de familia son importantes para mejorar mi labor.	x		x		x	
19	Considero que genero un impacto positivo dentro de mi grupo de trabajo.	x		x		x	
20	Considero que incorporo valor social al servicio que brindo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Sujeidy María Cotohuanca Cruz DNI: 00514480

Especialidad del validador: Mg. Administración de la educación

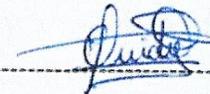
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

30 de mayo del 2022.



Experto Informante
Sujeidy María Cotohuanca Cruz

DNI 00514480

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D	Dimensión I: Autorrealización							
1	La institución me provee de nuevas oportunidades de crecimiento personal	X		X		X		
2	La institución me permite perfeccionar mis conocimientos	X		X		X		
3	La institución me permite participar activamente de las decisiones de la institución	X		X		X		
4	La institución me permite realizar una línea de carrera	X		X		X		
D	Dimensión II: Involucramiento laboral							
5	La institución facilita mi compromiso con los valores de la institución	X		X		X		
6	La institución facilita el logro de mis objetivos personales	X		X		X		
7	La institución facilita el trabajo en equipo	X		X		X		
8	La institución facilita e impulsa mi iniciativa	X		X		X		
D	Dimensión III: Supervisión					/		
9	La institución facilita las actividades de apoyo	X		X		X		
10	La institución renueva constantemente sus métodos de trabajo	X		X		X		
11	La institución prioriza la mejora continua de sus procesos	X		X		X		
12	La institución realiza actividades de supervisión de manera adecuada	X		X		X		
D	Dimensión IV: Comunicación							
13	La institución facilita la comunicación entre los colaboradores Acceso	X		X		X		
14	La institución facilita la comunicación entre los directivos y colaboradores	X		X		X		

15	La institución maneja información actualizada para la toma de decisiones	X		X		X	
16	La institución comunica oportunamente a los servidores sobre los diferentes cambios implementados	X		X		X	
D	Dimensión V: Condiciones laborales						
17	La institución facilita la cooperación entre servidores	X		X		X	
18	La institución implementa metas realistas para las diferentes áreas	X		X		X	
19	La institución se preocupa por las condiciones laborales de los servidores	X		X		X	
20	La institución impulsa la mejora continua de las condiciones laborales	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Sugey Jacqueline Romero Valdez **DNI:** 00520662

Especialidad del validador: Dra. En Psicología Educacional y Tutorial

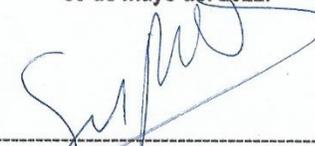
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

30 de mayo del 2022.



Experto Informante

Dra. Sugey Jacqueline Romero Valdez

DNI 00520662

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	
	INNOVACIÓN							
1	Considero que la creatividad es un aspecto importante para la realización de mis labores.	X		X		X		
2	Considero que la entidad me ofrece condiciones favorables para realizar mi actividad profesional.	X		X		X		
3	Considero que la innovación es un aspecto importante para la realización de mis labores.	X		X		X		
	SATISFACCIÓN							
4	Obtengo disfrute de la realización de mis actividades.	X		X		X		
5	Percibo que mis habilidades y destrezas se ajustan con el perfil profesional requerido por la entidad.	X		X		X		
6	Me siento conforme con las labores realizadas dentro de mi centro laboral.	X		X		X		
	EFICIENCIA							
7	Considero que me desempeño con eficacia.	X		X		X		
8	Considero que me desempeño respetando los plazos estipulados por mis superiores.	X		X		X		
9	Considero que me desempeño tomando en cuenta los recursos disponibles.	X		X		X		
	CRECIMIENTO							
10	Considero que mi actividad laboral contribuye a mi desarrollo profesional y personal.	X		X		X		
11	Considero que me desempeño es evaluado con indicadores claros y pertinentes.	X		X		X		
12	Considero que mi trabajo incorpora valor a los servicios que brinda la institución.	X		X		X		
	PRODUCTIVIDAD							
13	Considero que me desempeño bajo los estándares de productividad que dispone la institución.	X		X		X		

14	Considero que me desempeño que mi actividad laboral ha mejorado sostenidamente desde que ingresé.	X		X		X	
15	Considero que la entidad realiza recomendaciones que sirven para la mejora continua de mi actividad profesional	X		X		X	
16	Considero que la institución me provee de los recursos para mejorar mi nivel profesional.	X		X		X	
CALIDAD							
17	Considero que realiza un aporte de calidad a los servicios educativos brindados por la institución.	X		X		X	
18	Considero que la opinión de alumnos y padres de familia son importantes para mejorar mi labor.	X		X		X	
19	Considero que genero un impacto positivo dentro de mi grupo de trabajo.	X		X		X	
20	Considero que incorporo valor social al servicio que brindo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Sugey Jacqueline Romero Valdez **DNI:** 00520662

Especialidad del validador: Dra. En Psicología Educacional y Tutorial

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

30 de mayo del 2022.



Experto Informante

Dra: Sugey Jacqueline Romero Valdez

DNI 00520662

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D	Dimensión I: Autorrealización							
1	La institución me provee de nuevas oportunidades de crecimiento personal	x		x		x		
2	La institución me permite perfeccionar mis conocimientos	x		x		x		
3	La institución me permite participar activamente de las decisiones de la institución	x		x		x		
4	La institución me permite realizar una línea de carrera							
D	Dimensión II: Involucramiento laboral	x		x		x		
5	La institución facilita mi compromiso con los valores de la institución	x		x		x		
6	La institución facilita el logro de mis objetivos personales	x		x		x		
7	La institución facilita el trabajo en equipo							
8	La institución facilita e impulsa mi iniciativa	x		x		x		
D	Dimensión III: Supervisión	x		x		x		
9	La institución facilita las actividades de apoyo	x		x		x		
10	La institución renueva constantemente sus métodos de trabajo							
11	La institución prioriza la mejora continua de sus procesos	x		x		x		
12	La institución realiza actividades de supervisión de manera adecuada	x		x		x		
D	Dimensión IV: Comunicación	x		x		x		
13	La institución facilita la comunicación entre los colaboradores Acceso	x		x		x		
14	La institución facilita la comunicación entre los directivos y colaboradores	x		x		x		

15	La institución maneja información actualizada para la toma de decisiones	x		x		x	
16	La institución comunica oportunamente a los servidores sobre los diferentes cambios implementados	x		x		x	
D Dimensión V: Condiciones laborales							
17	La institución facilita la cooperación entre servidores	x		x		x	
18	La institución implementa metas realistas para las diferentes áreas	x		x		x	
19	La institución se preocupa por las condiciones laborales de los servidores	x		x		x	
20	La institución impulsa la mejora continua de las condiciones laborales	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Anibal Eloy Mendoza Huayta DNI: 00495904

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

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

30 de mayo del 2022.



Experto Informante

Mg: Anibal Eloy Mendoza Huayta

DNI 00495904

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	
	INNOVACIÓN							
1	Considero que la creatividad es un aspecto importante para la realización de mis labores.	x		x		x		
2	Considero que la entidad me ofrece condiciones favorables para realizar mi actividad profesional.	x		x		x		
3	Considero que la innovación es un aspecto importante para la realización de mis labores.	x		x		x		
	SATISFACCIÓN							
4	Obtengo disfrute de la realización de mis actividades.	x		x		x		
5	Percibo que mis habilidades y destrezas se ajustan con el perfil profesional requerido por la entidad.	x		x		x		
6	Me siento conforme con las labores realizadas dentro de mi centro laboral.	x		x		x		
	EFICIENCIA							
7	Considero que me desempeño con eficacia.	x		x		x		
8	Considero que me desempeño respetando los plazos estipulados por mis superiores.	x		x		x		
9	Considero que me desempeño tomando en cuenta los recursos disponibles.	x		x		x		
	CRECIMIENTO							
10	Considero que mi actividad laboral contribuye a mi desarrollo profesional y personal.	x		x		x		
11	Considero que me desempeño es evaluado con indicadores claros y pertinentes.	x		x		x		
12	Considero que mi trabajo incorpora valor a los servicios que brinda la institución.	x		x		x		
	PRODUCTIVIDAD							
13	Considero que me desempeño bajo los estándares de productividad que dispone la institución.	x		x		x		

14	Considero que me desempeño que mi actividad laboral ha mejorado sostenidamente desde que ingresé.	x		x		x	
15	Considero que la entidad realiza recomendaciones que sirven para la mejora continua de mi actividad profesional	x		x		x	
16	Considero que la institución me provee de los recursos para mejorar mi nivel profesional.	x		x		x	
	CALIDAD						
17	Considero que realiza un aporte de calidad a los servicios educativos brindados por la institución.	x		x		x	
18	Considero que la opinión de alumnos y padres de familia son importantes para mejorar mi labor.	x		x		x	
19	Considero que genero un impacto positivo dentro de mi grupo de trabajo.	x		x		x	
20	Considero que incorporo valor social al servicio que brindo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Anibal Eloy Mendoza Huayta DNI: 00495904

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

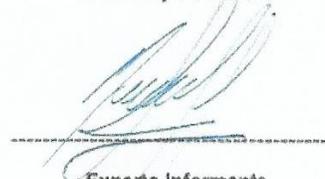
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

30 de mayo del 2022.



Experto Informante

Mg. Anibal Eloy Mendoza Huayta

DNI 00495904

Anexo 5. Autorización de la organización para publicar su identidad



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. DR. JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Remigio Mamani Chipana	01802385

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la institución educativa Dr. José Antonio Encinas Franco, Tacna, 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Gianeth Geovana Mamani Yampasi	00461662

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Tacna, 23 de mayo del 2022

Firma: _____

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.