

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA I.E. LOS ROSALES
N°82011 - CAJAMARCA 2021.”

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciada en Administración

Autora

Flor de Maria Jave Cabrera

Asesor:

Mg. Lic. Saraí Nelly Samán Chingay

Cajamarca - Perú

2021



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

DEDICATORIA

A Dios, quién supo guiarme por el buen camino y por darme las herramientas necesarias para encaminar en la vida.

A mi madre María Esther Cabrera Sánchez que está en el cielo, quién me dio todo su apoyo incondicional hasta el último día de su vida. A mis hijos y esposo quienes motivaron para seguir adelante y lograr mis objetivos trazados.

AGRADECIMIENTO

A mi familia y amigos quienes me ayudaron a encaminar este trabajo.

Asimismo, agradezco por sus motivaciones para seguir adelante y por acompañarme incondicionalmente en los momentos buenos y malos.

A los docentes de la UPN, principalmente a Mg. Lic. Sarai Saman Chingay asesora del presente trabajo de investigación, por su apoyo constante e incondicional en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A la Institución Educativa Los Rosales N°82011- de Cajamarca, al Director y sus trabajadores, quienes contribuyeron en el desarrollar del presente trabajo, por brindarme las facilidades necesarias para el caso; y a todos quienes hicieron posible la realización de este proyecto de tesis, por su ayuda y apoyo desinteresado.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN.....	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II. MÉTODO	22
2.3.1. TÉCNICA.....	24
Encuesta.....	24
2.3.2. INSTRUMENTO.....	24
2.3.2.1 Validez y Confiabilidad del Instrumento	25
CAPÍTULO III. RESULTADOS	29
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	38
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de la Institución Educativa N° 82011” Los Rosales”- Cajamarca, 2021.....	¡Error!
Marcador no definido.	
Tabla 2 Valor de Alfa de Cronbach obtenido del clima organizacional	23
Tabla 3 Valor de Alfa de Cronbach obtenido del clima organizacional.....	25
Tabla 4 Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de I.E. los Rosales N° 82011 – Cajamarca 2021.....	29
Tabla 5 Relación entre la Comunicación Interpersonal y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de I.E. los Rosales N° 82011 – Cajamarca 2021.	30
Tabla 6 Relación entre la Autonomía para la toma decisiones y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de I.E. los Rosales N° 82011 – Cajamarca 2021.....	30
Tabla 7 Relación entre el Motivación Laboral y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de I.E. los Rosales N° 82011 – Cajamarca 2021.....	31
Tabla 8 Relación entre el Ambiente Social y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de I.E. los Rosales N° 82011 – Cajamarca 2021.	32
Tabla 9 Prueba de Normalidad para el Clima Organizacional y Desempeño Laboral.....	32
Tabla 10 Correlación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.....	33
Tabla 11 Correlación entre Comunicación Interpersonal y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.	35
Tabla 12 Correlación entre la Autonomía para la Toma de Decisiones y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.....	35
Tabla 13 Correlación entre la Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.	36
Tabla 14 Correlación entre el Ambiente Social y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.	37

RESUMEN

Las organizaciones están caracterizadas por una alta competitividad y la búsqueda de excelencia en la calidad de los servicios, de allí la importancia en que las organizaciones consideren a sus trabajadores como el activo más importante a fin de lograr un ambiente positivo que favorezca el clima organizacional y como consecuencia un buen desempeño laboral. La presente investigación tuvo por objetivo, Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N° 82011” – Cajamarca, 2021. El tipo de investigación fue de enfoque cualitativo de tipo correlacional no experimental. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario de encuesta en escala likert. El análisis estadístico utilizado fue Pearson, cuyo coeficiente corresponde a 0.816 ello implica que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio, clima organizacional y desempeño laboral.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, desempeño laboral. .

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática:

En el mundo entero, las organizaciones están caracterizadas por una alta competitividad y la búsqueda continua de la excelencia en la calidad de los servicios. Los procesos de competitividad global han transformado la organización del trabajo. (Forastieri, 2016). Es importante que en la organización se tenga en claro que las personas que laboran dentro de la firma son el activo más importante y que así se trabaje a través de esta estrategia para forjar un ambiente positivo que favorezca su desarrollo, en la medida que vaya creciendo el equipo y se vaya empoderando, irá creciendo la empresa.

Cabe señalar la importancia a nivel de las organizaciones educativas que abordan los aspectos comunes y diferentes con una visión holística considerando el pensamiento complejo e impredecible. La postmodernidad abre los caminos hacia una nueva forma de pensar, las organizaciones son sistemas que cuentan con factores que pueden ser cambiados de manera interna, y conocer el ambiente permite a los colaboradores lograr el cumplimiento de metas y objetivos (Espinoza, 2018).

Conocer clima organizacional a nivel de las organizaciones educativas, es importante debido a los cambios continuos en el sector, cabe señalar de manera específica la situación que viene presentando la Institución Educativa los Rosales N°82011, se evidenció incomodidad en algunos colaboradores, ya que en ocasiones no se les establece con claridad las funciones que deben realizar.

En las organizaciones educativas son los docentes quienes, en la práctica, hacen posible el logro de los objetivos institucionales, es por ello que quienes dirigen estas Instituciones, los administradores, deben garantizar la permanencia de un clima laboral favorable, que motive a los docentes a desempeñarse con eficiencia. Brunet (2014) “El administrador puede ejercer un control sobre la determinación del clima de manera tal que pueda administrar lo más eficazmente posible su organización” (p. 20). Durante el confinamiento establecido por la pandemia, la interacción entre los docentes del turno mañana y tarde han aumentado considerablemente, todos participan en las reuniones virtuales que el director convoca como mínimo una vez por semana. Sin embargo, se ha observado que al interior de los grupos de trabajo del turno de la mañana y de la tarde, existen relaciones interpersonales conflictivas debido a: problemas generacionales (edades), el personal joven maneja mejor la virtualidad, la desigualdad que generan las dos modalidades de contrato laboral (nombrado y contratado) cambiando la conducta laboral e impactando en la eficacia organizacional. Respecto al uso de las tecnologías informativas de la comunicación, se observa cierta tendencia del personal nombrado antiguo a subestimar la alfabetización virtual.

Tales aspectos son considerados como parte del clima organizacional debido a que sus colaboradores muestran actitudes y comportamientos que intervienen directamente con la influencia de liderazgo y motivación (Robles, 2017)

Autores como, Pacheco y Rodríguez (2019), consideran que el clima organizacional es concebido como la mezcla en la cual se conjugan diversos factores interrelacionados, que afectan la percepción o interpretación de los colaboradores, frente a las labores o roles que los mismos desempeñan en las organizaciones. Así también, Reyes (2017) afirma que es importante el clima organizacional para que los trabajadores se perfeccionen, que impacte en

su desarrollo ante eventos simples, donde se incluya la comunicación, la interacción con otros trabajadores, la apertura y consideraciones; teniendo un efecto en la calidad de vida y contribuya a favorecer el logro de los objetivos propios.

Según Prado (2014), de acuerdo a las investigaciones de Foreland y Glimer, consideran que el clima organizacional es un conjunto de factores que detallan la razón de ser de la empresa, así como la diferencia de una organización con otra, este comportamiento es variable e influye en la manera de actuar de los trabajadores. Hospinal (2013), considera la investigación de autores como Litwin y Stringer (1968), quienes señalan que el clima organizacional es una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros. En este sentido, el clima organizacional origina productos de efectos subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales. Estos factores, afectarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas de la organización.

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, se dividen en: Comunicación Interpersonal; la cual consiste en desempeñar acciones que ayuden al logro de metas, el impacto que tienen sobre el comportamiento dentro de la organización permite mejorar la eficacia y el alcance de sus objetivos, esta conducta es reflejo del clima organizacional (Reyes, 2020). La segunda dimensión; autonomía para la toma de decisiones consiste en que el ser humano desarrolla su condición autónoma gradualmente, expresándola en los diferentes contextos de convivencia que va enfrentando en su crecimiento (Martínez, 2014). Según Little (2010) sobre la autonomía en el aprendizaje, que presupone la toma de conciencia sobre metas propias, la implicación en el aprendizaje, la intervención que supone adaptar y modificar las tareas, la creación de sus propias tareas y la transferencia de las experiencias de aprendizaje a una variedad de contextos. La tercera dimensión; motivación laboral; permite el desarrollo asertivo de la organización, la motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las

relaciones laborales y el entorno laboral, sin dejar de lado al rol del gerente quien juega un papel especial, al momento de llevar la responsabilidad de dirección y de aplicar las estrategias más adecuadas de motivación dentro de una organización empresarial (Peña y Villón, 2018). La cuarta dimensión; el ambiente social, implica un fenómeno socialmente construido que surge de las interacciones individuo-grupo-condiciones de trabajo, lo que da como resultado un significado de las experiencias individual y grupal, debido a que lo que pertenece y ocurre en la organización afecta e interactúa con todo. Los resultados organizacionales son precisamente consecuencia de estas interacciones, que se dan de manera dinámica, cambiante y cargada de afectividad. (Pérez 2011).

Ccora y Castañeda (2015) manifiestan que un clima favorable conllevará a la predisposición de un trabajo óptimo. Se tiene en cuenta que el clima organizacional permite conocer la importancia de mantener seguros a los colaboradores a fin de lograr relaciones saludables y por ende encaminar al buen desempeño laboral.

Para Lipa (2020), el desempeño laboral, es la competencia de desarrollo con que cuenta una persona de manera eficaz y eficiente; es la manifestación real del trabajador en la ejecución de una tarea en un ambiente laboral determinado, evidenciando se esta manera, su capacidad para el trabajo que desarrolla. Según Beltrán y Téllez (2018) define al desempeño laboral, como la capacidad que tiene una persona para la producción, creación, fabricación, terminación y realización de labores en un menor tiempo, con un esfuerzo menor y de mayor calidad.

Con respecto a las dimensiones del desempeño laboral, la primera dimensión: Productividad laboral; puede ser definida como el producto o servicio final que se obtiene por cada unidad de labor empleada (Hora trabajada o personas designadas para esa labor) para conseguir la mejora

a través del establecimiento de una armonía entre factores claves y puntuales como el talento humano, la tecnología empleada y la organización en general, con el fin de trabajar en conjunto y conseguir los objetivos propuestos (Jaimés et al., 2018). La segunda dimensión; Eficacia, para Gil (2011) se mide por el cumplimiento de los objetivos de la organización y al respecto agrega, que para lograrlos deben estar alineados con la visión definida y ordenados sobre la base de sus prioridades e importancia para su cumplimiento y así poder medir las expectativas de los clientes respecto a los productos y servicios. La tercera dimensión Eficiencia laboral, según Real Academia Española (actualización 2017) eficiencia es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. La cuarta dimensión, Desempeño individual; es la demostración aptitudinal del colaborador en cuanto a habilidades y destrezas en el ámbito laboral, que conduce a un eficiente resultado, y que es medido de manera individual de acuerdo al esfuerzo de cada persona (Acosta, 2018).

Un clima organizacional permite elevar sus niveles de productividad al trabajador en su puesto de trabajo y en el desarrollo de una sociedad que conlleva a mejorar la calidad de vida, dentro de un determinado espacio o lugar. También, cabe señalar que un adecuado desempeño laboral de los trabajadores depende básicamente de un adecuado clima organizacional, sumando a ello los conocimientos necesarios para su aplicación, para lo cual se tiene que contar con personas idóneas, con un perfil adecuado que sean capaces de manejar el rol asignado (Zapata, 2018).

Las investigaciones se abordan de la siguiente manera:

Gómez (2018) en su investigación “Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Clima Laboral en Escuelas Bolivarianas Venezolanas”. Consideró como objetivo analizar la inteligencia emocional del gerente educativo y el clima laboral. Para recabar la información se aplicaron dos cuestionarios de veintidós (22) ítems cada uno, con escala de estimación en cuatro

alternativas dirigidas al personal directivo y docente. La conclusión de la investigación fue, que el nivel de inteligencia emocional de acuerdo a las dimensiones de autoconciencia y empatía, es deficiente en los directores educativos, demostrando que su liderazgo se limita al aspecto administrativo sin llegar a ser proactivos, lo cual influye en un clima de insatisfacción laboral en el personal debido a la falta de motivación.

Para Medina (2017) en la investigación titulada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito.”, publicada por la Universidad Andina Simón Bolívar en Quito, Ecuador. Cuyo objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo domingo de Guzmán – Quito, para la recopilación de la información se consideró una muestra conformada por 50 docentes, los instrumentos que se utilizaron fue el cuestionario de HayMcBer y los registros de evaluación docente y el tipo de investigación fue descriptivo correlacional. El autor concluyó que el clima organizacional y el desempeño docente son dos variables diferentes y complejas, sin embargo, es posible determinar la incidencia para intervenir oportunamente y mejorar la percepción del clima organizacional de la UESDG – Q y por tanto, el desempeño laboral de los docentes. Con respecto a este antecedente, se puede considerar, si una determinada empresa enfoca todos sus esfuerzos en hacer todo lo posible por ofrecer un buen clima organizacional a sus colaboradores, esto repercutirá de manera positiva en el desempeño que estos tengan al momento de realizar sus actividades asignadas; desempeño que se verá reflejado en el cumplimiento de los objetivos.

Por otro lado, Nieves (2016) en la investigación titulada “Desempeño docente y clima organizacional en el LICEO Agustín Codazzi de Maracay, estado Aragua.”- Venezuela. El objetivo general fue establecer la relación que existe entre el desempeño docente y el clima

organizacional del Liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado Aragua. En cuanto a la metodología, la investigación utilizó una muestra conformada por 35 profesores y 60 alumnos cursantes del segundo año, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional (CDPCO) y el tipo de investigación fue descriptiva correlacional de corte transversal. El autor concluyó que la percepción de los alumnos de segundo año permitió establecer que en la medida en que mejore el docente en su rol como orientador, se incrementará la percepción altamente favorable que éstos tienen del clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi.

Así mismo, Bermúdez, et. al (2015) en su artículo “El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes”, tuvo como objetivo caracterizar el clima organizacional de seis universidades, localizadas en la ciudad de Bogotá Distrito Capital (D.C.), Colombia, a partir de las percepciones expresadas por algunos de sus estudiantes. La metodología se abordó desde el enfoque cualitativo, con alcance descriptivo, buscó comprender el fenómeno objeto de análisis desde la visión de conjunto, las posibilidades de análisis de lo subyacente y el sentido de construcción del objeto. Los resultados evidenciaron, desde la percepción de los estudiantes, que el clima organizacional universitario es el conjunto de factores tangibles (infraestructura, recursos, etc.) e intangibles (valores, relaciones interpersonales, situaciones, etc.), que se viven a diario en la universidad. La dinámica entre estos factores es bidireccional, es decir, cada uno de ellos puede ser actor u objeto de afectación en relación con otro.

La investigación, teniendo en cuenta antecedentes a nivel nacional:

La investigación realizada por Montalvo (2019) en su tesis “Burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima Norte”. Tuvo como objetivo conocer la relación entre el síndrome de burnout y el engagement en los docentes de instituciones educativas en

Lima Norte. El diseño utilizado en la investigación fue cuantitativo, correlacional de corte transversal, la muestra utilizada fue de 138 docentes pertenecientes al área educativa. El procedimiento de recolección de datos se realizó mediante el cuestionario del Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS) conformada por 03 dimensiones y el cuestionario de engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale) conformada también por 03 dimensiones. Los resultados de la hipótesis general indicaron que existe una relación entre ambas variables de forma inversamente significativa. En cuanto a las variables hay una correlación entre las dimensiones, de igual forma con despersonalización existe una correlación inversa entre vigor, dedicación y absorción. En cambio, con la eficacia profesional existe una relación más fuerte con vigor, dedicación y absorción.

Así mismo Mayorca (2018) en su tesis “Gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral, 2018”. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión educativa y clima laboral en instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral. La investigación fue de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo, cuyo método fue hipotético deductivo, bajo el diseño no experimental, con una población de 171 docentes. Se aplicó como instrumento de medición dos instrumentos para la recolección de datos, uno se denominó Encuesta de gestión educativa y el segundo instrumento denominado Work environment Scale. Existiendo una relación positiva y significativa entre la gestión educativa y el clima laboral; Percibido por los docentes ($r=0,456$ y $\text{Sig.}=0,000$). Es decir, a un nivel regular de gestión institucional ocurre un nivel adecuado de clima laboral. Se concluyó que existe problemas en gestión educativa lo que afecta el clima laboral en la institución como la inequidad en el trato con el personal docente, administrativo, no toman en cuenta las aportaciones de todos, relativa poca confianza y lealtad entre directores, docentes y demás personal de la institución educativa, lo que se

traduce en un clima poco armonioso. Ante las situaciones negativas se deben ejecutar acciones para mejorar el clima laboral en el plantel, un trabajo en equipo dirigido por docentes y administrativos, para un saludable clima y el establecimiento de buenas relaciones interpersonales.

Por otro lado Guzmán (2015) en la investigación titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora.”, publicada por la Universidad Privada Antenor Orrego, en Trujillo, Perú; cuyo objetivo fue probar que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos Trujillo y Florencia de Mora, con respecto a la metodología de esta investigación se utilizó una muestra de 58 docentes del I.S.T.P. de Trujillo y Florencia de Mora, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario para cada una de las variables involucradas y el tipo de investigación fue descriptivo correlacional. El autor concluyó que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, en el I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora. Esto quiere decir, que es importante conocer el ambiente que existe dentro de una empresa. Una forma de conocer dicho ambiente, es a través del clima organizacional; al contar con un ambiente agradable, los colaboradores serán parte fundamental para lograr el cumplimiento de metas y objetivos. Lo que indica que el análisis del clima organizacional permite detectar aspectos que afectan de manera positiva o negativa el desempeño laboral.

Así mismo Panta (2015) en la investigación titulada “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la planta docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo.”, publicada por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en Chiclayo, Perú; cuyo objetivo fue analizar si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la planta docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad

Chiclayo, en cuanto a la metodología de esta investigación se utilizó una muestra de 25 docentes distribuidas en los distintos grados de instrucción (Inicial y primaria), el instrumento que se utilizó fue dos cuestionarios, uno de ellos asociado al clima organizacional y el otro al desempeño de los docentes y el tipo de investigación fue descriptivo. El autor concluyó que para que exista un buen clima organizacional es necesario que los docentes del Consorcio Educativo Talentos se apoyen mutuamente, pues la ayuda entre colegas antiguos y nuevos es relativamente baja. Con respecto a este antecedente, se menciona que tener un buen clima organizacional permite que los colaboradores se ayuden entre sí, orientando sus esfuerzos a un trabajo equipo; que de manera positiva contribuirá al desempeño de sus actividades.

Según Torres y Zegarra (2014) en su tesis Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014. El objetivo fue conocer el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. El tipo de investigación utilizada fue básica y el diseño no experimental. El método utilizado fue cuantitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes. El estudio de investigación concluye una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno -2014, estableciéndose que, a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral. Esto desprende que cuando se mantiene una comunicación buena va a permitir que los docentes intercambien estrategias y técnicas de enseñanza.

Se profundiza la investigación, teniendo en cuenta antecedentes a nivel local.

Para Quintana y Vargas (2016), en su investigación “Relación entre liderazgo y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del nivel primario de la ciudad de Cajamarca, Perú”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo y clima organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de la zona urbana del nivel primaria de la ciudad de Cajamarca. Se usó el diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 120 docentes del nivel primario de la zona urbana de la ciudad de Cajamarca, a quienes se les aplicó una encuesta de Liderazgo de Bass y B. Avolio “Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X corta)” y otra de Clima laboral de Andrew W. Halpin y Don B. Croft “Cuestionario de Descripción de Clima Organizacional/Organizational Climate Description Questionnaire”. En los resultados se encontró que, si existe relación entre Liderazgo y Clima Organizacional con un tamaño de efecto moderado ($\rho=.32$; IC95%: .17 - .45), debido a que existe algunas dimensiones por mejorar como la confianza, compromiso, afecto y consideración.

Morales y Murga (2018) en su tesis “Relación entre desempeño laboral y clima organizacional en la Institución Educativa Particular Carrusel, en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional de la I.E.P. Carrusel. Para recolectar los datos se consideró necesario diseñar dos cuestionarios para cada una de las variables involucradas. Se precisó que el cuestionario para el desempeño laboral estuvo conformado por 16 preguntas agrupadas en 7 dimensiones, mientras que el cuestionario clima organizacional estuvo conformado por 16 preguntas agrupadas en 6 dimensiones. Al aplicar ambos cuestionarios se obtuvo como resultado que el 68% de los colaboradores presentaron un nivel alto de Desempeño, por otro lado, el 60% de los colaboradores consideraron un nivel alto con respecto a Clima organizacional. Por lo cual, se considera que existe una relación positiva entre el desempeño

laboral y el clima organizacional, cabe señalar que la creatividad y cooperación son dimensiones que permitieron lograr tales resultados.

En cuanto a la justificación de la presente investigación, desde el punto de vista teórico, permite reunir conocimientos y definiciones sobre desempeño laboral y clima organizacional. La importancia de tales aspectos teóricos, permiten que los directivos conozcan y apliquen las herramientas necesarias a fin de tomar decisiones idóneas y oportunas que favorezcan el desarrollo y eficiencia en las labores.

De manera complementaria se considera el Valor teórico, los resultados obtenidos en la investigación servirán de insumo importante cuya información permitirá a los directivos, para que incorporen nuevos enfoques y estrategias del clima organizacional que puedan ser concordantes con los nuevos paradigmas existentes, cuyo propósito principal es garantizar el desempeño laboral ofreciendo un servicio de calidad a los usuarios y, por ende, permitirán contribuir con el conocimiento al considerar nuevas alternativas de solución frente a situaciones complejas que sirven de mucho para garantizar el éxito en el compromiso, involucramiento y colaboración.

Con respecto a las Implicancias Prácticas, esta investigación pretende contribuir aportando información en cuanto al clima organizacional y el desempeño laboral. La investigación ayudará a sensibilizar a los directivos a fin de tomar en cuenta sus acciones y estrategias pertinentes que favorezcan el clima laboral.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021?

1.2.1 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente social y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Identificar la relación que existe entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.

- Identificar la relación que existe entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.
- Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.
- Identificar la relación que existe entre el ambiente social y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

H1: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.

H0: No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y significativa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.
- Existe relación directa y significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.

- Existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.
- Existe relación directa y significativa entre el ambiente social y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Se fundamenta en el tipo de investigación en básica o teórica, cuando la investigación se orienta a conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el único objetivo de incrementar el conocimiento de una realidad concreta (Álvarez, 2020).

La investigación presenta un enfoque cualitativo porque utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (Hernández, 2014).

En cuanto al alcance de la investigación o nivel de investigación, el presente estudio es de tipo correlacional. Este tipo de investigación tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre las variables. “La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas” (Arias, 2012).

El diseño de la investigación utilizado es no experimental, ya que no se manipularon las variables (Hernández et al., 2014). Este tipo de diseño se caracteriza porque no se manipulan ni modifican las variables involucradas. Finalmente es Transversal, debido que en un determinado momento se aplica la encuesta. Según Valderrama (2015), menciona que los estudios no experimentales transversales, son los que recolectan datos en un solo momento.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población de la investigación está conformada por el total de colaboradores de todos los niveles, que prestan servicios en la I.E. "Los Rosales"- CAJAMARCA 2021, quienes vienen laborando en las diferentes unidades, los cuales tienen diferentes niveles de instrucción (profesionales, auxiliares y técnicos). Siendo un total de 20 trabajadores (tabla N° 01). McClave, et. al (2008) afirman "una población es un conjunto de unidades usualmente personas, objetos, transacciones o eventos; en los que estamos interesados en estudiar" (p. 7)

La muestra utilizada, está conformada por el total de colaboradores Institución Educativa N° 82011 "Los Rosales"- Cajamarca, 2021. Puesto que la población de estudio no es muy considerable la muestra es la misma cantidad de la población, un total de 20, entre ellos: gerente, director, subdirector, docentes, auxiliares y otros trabajadores.

Montero (2011), refiere que "ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el total de la población, representando una muestra tipo censal".

Tabla 1

Población de la Institución Educativa N° 82011 "Los Rosales"- Cajamarca, 2021.

Grado de instrucción	Trabajador
Profesionales	17
Técnicos	1
Auxiliares	2
Total	20

Nota: Información según data de la escuela Los Rosales

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección

2.3.1. TÉCNICA

Encuesta

Según Arias (2012), la encuesta por muestreo o simplemente encuesta es una estrategia (oral o escrita) cuyo propósito es obtener información.

Se optó por la encuesta por ser una técnica de investigación basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y que nos permite conocer opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas, entre otros aspectos.

2.3.2. INSTRUMENTO

La investigación utiliza como instrumento la Encuesta por Cuestionario.

Es el instrumento que se usa para medir o registrar diversas situaciones y contextos. El cuestionario es estructurado, porque las alternativas de respuesta a cada pregunta tienen opciones múltiples. De esta forma el análisis estadístico resulta más fácil (Tirado et al., 2016)

Según (Aristides, 2012), el cuestionario es el instrumento utilizado para la recolección de información, diseñado para cuantificar y universalizar la información, y estandarizar el procedimiento de entrevista.

La variable clima organizacional conformada por 4 dimensiones: comunicación interpersonal (5 ítems), para toma de decisiones (5 ítems), motivación laboral (5 ítems) y ambiente social (5 ítems).

La variable desempeño laboral conformada por 4 dimensiones: productividad laboral (5 ítems), eficacia (5 ítems), eficiencia laboral (5 ítems) y desempeño individual (5 ítems). Esta variable tuvo un total de 20 ítems.

Las alternativas de los ítems para ambas variables contaron con la siguiente valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1).

2.3.2.1 Validez y Confiabilidad del Instrumento

Según Bernal (2006) un instrumento es válido cuando mide aquello para lo cual fue destinado o elaborado. La validez indica el grado en que el mismo fue capaz de generar las conclusiones necesarias en la investigación. Para la validación del instrumento se recurrió al juicio de expertos entre ellos: Mg. Ec. David Boñón Díaz, Dr. Esaías Montenegro Cabrera, Maestra Erika Terrones Becerra.

Mientras que, la confiabilidad es la consistencia que tiene el instrumento y se evalúa mediante una prueba piloto, verificando así su aplicabilidad.

Tabla 2

Valor de Alfa de Cronbach obtenido del clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.801	0.819	20

Nota: Elaboración Propia con información según recopilación de datos.

Los valores de Alfa de Cronbach mayores que 0.6 indican que el instrumento es confiable. Por otro lado, valores menores que 0.6 indican que el instrumento puede llevar a conclusiones equivocadas. El valor para el Alfa de Cronbach obtenido para el instrumento que mide la variable Clima Organizacional fue de 0.801, denotando ser confiable.

Así también con respecto al Valor de Alfa de Cronbach obtenido para el instrumento que mide la variable Desempeño Laboral, y para aproximarse a conocer la calidad de los ítems se calculó la estadística de cada uno de los reactivos, su relación con la puntuación total de la escala y el índice de confiabilidad del ítem (Resultados presentados en el anexo 04).

El coeficiente es muy próximo a la unidad, lo que indica una consistencia interna muy satisfactoria, lo que significa que el instrumento utilizado en la investigación ha sido comprendido por los colaboradores y es confiable.

Tabla 3

Valor de Alfa de Cronbach obtenido del Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.928	0.938	20

Nota: Elaboración Propia

El valor para el Alfa de Cronbach para todo el instrumento fue de 0.928, denotando que el instrumento es confiable, tiene unas cuantificaciones estables y consistentes y, consecuentemente, ha logrado medir el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.

2.4 Procedimiento y Análisis de Datos

Se llevaron las encuestas a un proceso de validación por expertos, posteriormente se aplicó el instrumento, la data recopilada fue organizada y procesada a través del programa SPSS 25. Así también se determinó cuadros bidimensionales entre la variable desempeño laboral y el clima organizacional, la variable desempeño presentó cuatro dimensiones (productividad, eficacia, eficiencia laboral y desempeño individual), la variable clima organizacional presentó las dimensiones (comunicación interpersonal, autonomía, motivación y ambiente social), finalmente se procedió a la prueba de análisis estadístico de Pearson, mediante el cálculo de la correlación entre los datos y las puntuaciones de los mismos.

Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad se utiliza para determinar si un conjunto de datos está bien modelado por una distribución normal y para calcular la probabilidad de que una variable aleatoria subyacente al conjunto de datos se distribuya normalmente. Dicha prueba se puede utilizar dos estadísticos:

- **Shapiro Wilk:** el cual mide la fuerza del ajuste con una recta. Se usa para contrastar la normalidad de un conjunto de datos. Cuanto mayor sea el valor de este estadístico desacuerdo habrá en la recta de normalidad, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se recomienda para muestras pequeñas menos de 30.
- **Kolmogorov Smirnov:** es un procedimiento de bondad de ajuste que permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica. Su objetivo es señalar si los datos provienen de una población que tiene la distribución teórica especificada, es decir, contrasta si las observaciones podrían razonablemente proceder de la distribución especificada. Se recomienda para muestras mayores de 30.

Sí los datos se derivan de una distribución normal se debe aplicar la correlación de Pearson, caso contrario la correlación de Spearman.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

El coeficiente Rho de Spearman, simbolizado como r_s , es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Es un coeficiente utilizado para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales. La interpretación del coeficiente varía entre -1 a 1, El signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación, teniendo como posibles resultados lo siguiente

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación positiva perfecta

2.5 Aspectos Éticos

La presente investigación muestra fuente de contenidos que se encuentran referenciadas y están debidamente citadas, los resultados obtenidos no han sufrido manipulaciones ni alteraciones además se cuenta con el permiso por parte de la institución educativa para realizar la investigación sobre “Relación del clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la I.E. Los rosales N° 82011- Cajamarca, 2021”.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Se desarrolla el capítulo teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación, la cual es; determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N° 82011” – Cajamarca, 2021.

Tabla 4

Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de I.E. los Rosales N° 82011 – Cajamarca 2021.

Desempeño Laboral	Clima Organizacional				Total	
	Casi Siempre		Siempre		n	%
	n	%	N	%		
Casi Siempre	8	40.0%	0	0.0%	8	40.0%
Siempre	2	10.0%	10	50.0%	12	60.0%
Total	10	50.0%	10	50.0%	20	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE Los Rosales N° 82011

Así mismo, se visualiza que el 50.0% de los colaboradores manifiestan que “Siempre” existe relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional

Mientras que un 40.0% de los colaboradores opinaron que “Casi Siempre” existe una relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Como primer objetivo específico, se consideró identificar la relación que existe entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.

Tabla 5

Relación entre la Comunicación Interpersonal y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de I.E. los Rosales N° 82011 – Cajamarca 2021.

Desempeño Laboral	Comunicación Interpersonal				Total	
	Casi Siempre		Siempre		n	%
	n	%	n	%		
Casi Siempre	8	40.0%	0	0.0%	8	40.0%
Siempre	3	15.0%	9	45.0%	12	60.0%
Total	11	55.0%	9	45.0%	20	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE Los Rosales N° 82011

Se observa que el 45.0% de los colaboradores manifiestan que “Siempre” existe relación entre la dimensión comunicación interpersonal y el desempeño laboral.

Además, un 40.0% de los colaboradores opinan que “Casi Siempre” existe relación entre la dimensión comunicación interpersonal y el desempeño laboral.

Con respecto al segundo objetivo específico, se consideró identificar la relación que existe entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N° 82011” – Cajamarca, 2021.

Tabla 6

Relación entre la Autonomía para la toma decisiones y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de I.E. los Rosales N° 82011 – Cajamarca 2021.

Desempeño Laboral	Autonomía para la toma de decisiones				Total	
	Casi Siempre		Siempre		n	%
	n	%	N	%		
Casi Siempre	6	30.0%	2	10.0%	8	40.0%
Siempre	0	0.0%	12	60.0%	12	60.0%
Total	6	30.0%	14	70.0%	20	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE Los Rosales N° 82011

Se observa que el 60.0% de los colaboradores consideran que “Siempre” existe relación entre la dimensión autonomía para toma de decisiones y el desempeño laboral. El 30.0% de los

colaboradores opinan que “Casi Siempre” existe relación entre la dimensión autonomía para toma de decisiones y el desempeño laboral.

En cuanto al tercer objetivo específico, se consideró identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N° 82011” – Cajamarca, 2021.

Tabla 7

Relación entre el Motivación Laboral y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de I.E. los Rosales N° 82011 – Cajamarca 2021.

Desempeño Laboral	Motivación Laboral				Total	
	Casi siempre		Siempre		n	%
	n	%	N	%		
Casi Siempre	7	35.0%	1	5.0%	8	40.0%
Siempre	1	5.0%	11	55.0%	12	60.0%
Total	8	40.0%	12	60.0%	20	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE Los Rosales N° 82011

En la siguiente tabla se observa que el 55.0% de los colaboradores consideran que “Siempre” existe relación entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral.

Sólo el 35.0% de los colaboradores opinan que “Casi siempre” existe relación entre las variables la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral.

Con respecto al cuarto objetivo específico, se consideró identificar la relación que existe entre el ambiente social y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.

Tabla 8

Relación entre el Ambiente Social y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de I.E. los Rosales N° 82011 – Cajamarca 2021.

Desempeño Laboral	Ambiente Social				Total	
	Casi siempre		Siempre		n	%
	n	%	N	%		
Casi Siempre	7	35.0%	1	5.0%	8	40.0%
Siempre	1	5.0%	11	55.0%	12	60.0%
Total	8	40.0%	12	60.0%	20	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE Los Rosales N° 82011

Se observa que el 55.0% de los colaboradores manifiestan que “Siempre” existe relación entre la dimensión ambiente social y el desempeño laboral.

Mientras que, el 35.0% de los colaboradores opinan que “Casi Siempre” existe relación entre la dimensión ambiente social y el desempeño laboral.

Prueba de Normalidad

Tabla 9

Prueba de Normalidad para el Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Clima Organizacional	0.438	20	0.000	0.580	20	0.000
Desempeño Laboral	0,387	20	0.000	0.626	20	0.000

a. Lilliefors Significance Correction

En la presente tabla se observa los hallazgos de la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro-Wilk debido que contamos con 20 casos para evaluar (en el caso de tener una muestra superior a 50 utilizaríamos Kolmogorov – Smirnov). Para la variable Clima Organizacional con una Sig. de 0,000. Asimismo, para el Desempeño Laboral el estadístico toma el valor de 0,000 siendo menores a 0,05. Por lo que, se infiere que la información entre ambas variables no es

normal, o no derivan de una distribución normal, lo cual se puede inferir que debemos realizar la prueba de correlación de Spearman.

Con respecto a la comprobación de la hipótesis:

H1: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.

H0: No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.

Tabla 10

Correlación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Spearman	1.000	0.816**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de Spearman	0.816**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman es igual a 0.816; por lo tanto, se determina que existe una “Correlación positiva considerable” entre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral entre los colaboradores. Así mismo, se evidencia que el valor de P-valor (Sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia 0.01 de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Con respecto a la hipótesis específica 1: Existe relación directa y significativa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.

Tabla 11

Correlación entre la Comunicación Interpersonal y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.

		Comunicación Interpersonal	Desempeño Laboral
Comunicación Interpersonal	Correlación de Spearman	1.000	0.739**
	Sig. (bilateral)		0.036
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de Spearman	0.739**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman es igual a 0.739; por lo tanto, se determina que existe una “Correlación positiva media” entre la dimensión comunicación interpersonal y el desempeño laboral. Así mismo, se evidencia que el valor de P-valor (Sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia 0.01 de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

En cuanto a la hipótesis específica 2: Existe relación directa y significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.

Tabla 12

Correlación entre la Autonomía para la Toma de Decisiones y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.

		Autonomía para la toma de decisiones	Desempeño Laboral
Autonomía para la toma de decisiones	Correlación de Spearman	1.000	0.802**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de Spearman	0.802**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman es igual a 0.802; por lo tanto, se determina que existe una “Correlación positiva considerable” entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral. Así mismo, se evidencia que el valor de P-valor (Sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia 0.01 de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

La hipótesis específica 3: Existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.

Tabla 13

Correlación entre la Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.

		Motivación Laboral	Desempeño Laboral
Motivación Laboral	Correlación de Spearman	1.000	0.792**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de Spearman	0.792**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman es igual a 0.792; por lo tanto, se determina que existe una “Correlación positiva considerable” entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral. Así mismo, se evidencia que el valor de P-valor (Sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia 0.01 de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

La hipótesis específica 4: Existe relación directa y significativa entre el ambiente social y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.

Tabla 14

Correlación entre el Ambiente Social y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021.

		Ambiente Social	Desempeño Laboral
Ambiente Social	Correlación de Spearman	1.000	0.792**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de Spearman	0.792**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman es igual a 0.792; por lo tanto, se determina que existe una “Correlación positiva considerable” entre la dimensión ambiente social y el desempeño laboral. Así mismo, se evidencia que el valor de P-valor (Sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia 0.01 de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

En la presente investigación, al determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N° 82011” – Cajamarca 2021, se encontró que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.816 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva considerable.

Así mismo, se visualiza que el 50.0% de los colaboradores manifiestan que “Siempre” existe relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional. Mientras que un 40.0% de los colaboradores opinaron que “Casi Siempre” existe una relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Los resultados indican que, el clima organizacional (Comunicación Interpersonal, Autonomía para la Toma de Decisiones, Motivación Laboral y Ambiente Social) tiene relación con el desempeño laboral (productividad, eficacia, eficiencia y desempeño individual), en otras palabras, los colaboradores con un determinado clima organizacional tienen correlación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Los Rosales N° 82011 – Cajamarca, 2021.

Así también, al corroborar la hipótesis, a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó que el valor ($p\text{-calculado} = 0.000$) $<$ ($p\text{-tabular} = 0,01$), lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Lo señalado indica que existe relación directa significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Los Rosales N° 82011 – Cajamarca, 2021. Estos resultados son contrastados por Morales y Murga (2018) quienes en

su investigación llegan a la conclusión que existe una relación positiva entre el desempeño laboral y el clima organizacional en los colaboradores de la I.E.P. Carrusel. Se considera a las dimensiones creatividad y cooperación como relevantes que permitieron lograr importantes resultados, de la misma manera en la presente investigación se buscó incentivar el clima organizacional y el desempeño docente.

Así también Torres y Zegarra (2014), en su investigación llegan a la conclusión que existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significativa ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno -2014. En la misma dirección, Guzmán (2015) en su investigación concluye que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, en el I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora. Finalmente, Panta, (2015), en su investigación concluye que para que exista un buen clima organizacional es necesario que los docentes del Consorcio Educativo Talentos se apoyen mutuamente, pues la ayuda entre colegas permite desarrollar un buen clima laboral y por ende alcanzar un desempeño en el trabajo.

Al comprobar el primer objetivo específico de la investigación, Identificar la relación que existe entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N° 82011” – Cajamarca, 2021, se encontró que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.739 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una “correlación positiva media”, así también se determinó que el valor de ($p=\text{calculado}=0.000$) < ($p\text{-tabular} = 0.01$), lo que significa rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o alternativa.

Con respecto a los resultados del cruce de la dimensión y la variable, el 45.0% de los colaboradores manifiestan que “Siempre” existe relación entre la dimensión comunicación interpersonal y el desempeño laboral. Además, un 40.0% de los colaboradores opinan que

“Casi Siempre” existe relación entre la dimensión comunicación interpersonal y el desempeño laboral.

Ello quiere decir que, existe relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los colaboradores, a pesar del contexto de pandemia se busca gestionar una mejora continua de la relación interpersonal en los colaboradores que consideran mejoras de conectividad, infraestructura y formación, para lo cual se debe promover la capacitación y actualización en el uso de tecnologías virtuales, permitiendo posibilidades al desarrollo de nuevas formas de organizarse, comunicarse, educar y con ello adaptación ante posibles cambios. Reyes (2020) señala que la Comunicación Interpersonal consiste en desempeñar acciones que ayuden al logro de metas, el impacto que tienen tales acciones sobre el comportamiento dentro de la organización permite mejorar la eficacia y el alcance de objetivos, esta conducta es reflejo para un adecuado clima organizacional.

Dichos resultados concuerdan con la investigación de Torres y Zegarra (2014) quien presenta que la comunicación se relaciona directa y significativamente con el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno - 2014, se demuestra con una t calculada mayor que $(9,41 > 1,96)$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Al comprobar el segundo objetivo específico de la investigación; identificar la relación que existe en la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Los Rosales N° 82011 - Cajamarca 2021, se encontró que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.802 y de acuerdo al baremo de estimación existe una correlación positiva considerable. En la prueba de hipótesis, a través de Rho de Spearman se determinó que el valor de $(p=\text{calculado}=0.000) > (p=\text{tabular} = 0.01)$, lo que significa rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

De esta manera se corroboran con la presente investigación 60.0% de los colaboradores consideran que “Siempre” existe relación entre la dimensión autonomía para toma de decisiones y el desempeño laboral. El 30.0% de los colaboradores opinan que “Casi Siempre” existe relación entre la dimensión autonomía para toma de decisiones y el desempeño laboral. Ello quiere decir que, la autonomía para la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores.

Así mismo la autonomía y la toma de decisiones en los colaboradores han permitido mejorar el servicio educativo institucional, convirtiéndose en líder, en el aula y fuera de ella, porque influye en la creación de una cultura que promueve el aprendizaje, resolviendo problemas con sus estudiantes de manera asertiva. La autonomía para la toma de decisiones permite que el ser humano desarrolle su condición autónoma gradualmente, expresándola en los diferentes contextos de convivencia que va enfrentando en su crecimiento (Martínez, 2014).

El tercer objetivo específico de la investigación, identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N° 82011” – Cajamarca, 2021., se encontró que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.792 y de acuerdo al baremo de estimación existe una correlación positiva considerable. En la prueba de hipótesis, a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman se determinó que el valor de $(p=\text{calculado}=0.000) > (p\text{-tabular} = 0.01)$, lo que significa rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

Estos resultados son corroborados por los encuestados, donde se determinó que el 55.0% de los colaboradores consideran que “Siempre” existe relación entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral. Sólo el 35.0% de los colaboradores opinan que “Casi siempre” existe relación entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral.

Dichos resultados se respaldan en la investigación de Guzmán (2015), en su tesis presenta los resultados afirmando Existe una correlación significativa entre la dimensión Motivación y el Nivel de Desempeño docente, del I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora obteniéndose $p - \text{valúe} = 0,459$ y $0.672 > 0.01$ (Tabla 22) y $p - \text{valúe} = 0.672 > 0.01$.

En cuanto a la motivación laboral ha ido desarrollándose poco a poco y más en este tiempo, la escuela ha empleado estrategias como el sentido de participación en la organización, lo que ha permitido alcanzar un buen desempeño docente. Según Peña y Villón (2018), la motivación laboral permite el desarrollo asertivo de la organización, la motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral, sin dejar de lado al rol del gerente quien juega un papel especial, al momento de llevar la responsabilidad de dirección y de aplicar las estrategias más adecuadas de motivación dentro de una organización empresarial.

Finalmente, al comprobar el cuarto objetivo específico de la investigación, identificar la relación que existe entre el ambiente social y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021, se encontró que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.792 y de acuerdo al baremo de estimación existe una correlación positiva considerable. En la prueba de hipótesis, a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman se determinó que el valor de $(p = \text{calculado} = 0.00) > (p = \text{tabular} = 0.01)$, lo que significa rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

El 55.0% de los colaboradores manifiestan que “Siempre” existe relación entre la dimensión ambiente social y el desempeño laboral. Mientras que, el 35.0% de los colaboradores opinan que “Casi Siempre” existe relación entre la dimensión ambiente social y el desempeño laboral.

Dichos resultados se respaldan en investigación de Guzmán (2015), en su tesis presenta los resultados respecto a la dimensión ambiente social ($p - \text{valúe} = 0,681, > 0.01$) y como la correlación es positiva, indica que a medida que los puntajes de valoración de los docentes de la I.S.T.P Trujillo sobre las dimensiones del clima institucional aumenta entonces, también aumentará la valoración realizada en el desempeño docente.

Con respecto al ambiente social en la escuela ha mejorado en la medida que se siga fomentando un clima organizacional armonioso y consonante con las necesidades de los docentes, el desempeño laboral y la mejora significativa para desarrollar habilidades blandas en época de pandemia. Según Pérez (2011), el ambiente social implica un fenómeno socialmente construido que surge de las interacciones individuo-grupo-condiciones de trabajo, lo que da como resultado un significado de las experiencias individual y grupal, lo que pertenece y ocurre en la organización afecta e interactúa con todo. Los resultados organizacionales son precisamente consecuencia de estas interacciones, que se dan de manera dinámica, cambiante y cargada de afectividad.

4.2 Conclusiones

- El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021, se encontró que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.816 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva considerable. Por lo cual se acepta la hipótesis alternativa que “Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.
- El primer objetivo específico fue identificar la relación que existe entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021, donde el 45.0% de los colaboradores manifiestan que “Siempre” existe relación entre la dimensión comunicación interpersonal y el desempeño laboral. Además, un 40.0% de los colaboradores opinan que “Casi Siempre” existe relación entre la dimensión comunicación interpersonal y el desempeño laboral. Se encontró que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.739 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva media. Por lo cual se acepta la hipótesis alternativa; Existe relación directa y significativa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.
- El segundo objetivo específico fue identificar la relación que existe entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución

Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021, donde el 30.0% de los colaboradores opinan que “Casi Siempre” existe relación entre la dimensión autonomía para toma de decisiones y el desempeño laboral. Ello quiere decir que, la autonomía para la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores. Se encontró que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.802 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva considerable. Por lo cual se acepta la hipótesis alternativa; “Existe relación directa y significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.

- El tercer objetivo específico fue identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021, donde se determinó el 55.0% de los colaboradores consideran que “Siempre” existe relación entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral. Sólo el 35.0% de los colaboradores opinan que “Casi siempre” existe relación entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral. Se encontró que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.792 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva considerable. Por lo cual se acepta la hipótesis alternativa. “Existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.
- El cuarto objetivo específico fue identificar la relación que existe entre el ambiente social y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011” – Cajamarca, 2021, donde se determinó el 55.0% de los colaboradores manifiestan que “Siempre” existe relación entre la dimensión ambiente

social y el desempeño laboral. Mientras que, el 35.0% de los colaboradores opinan que “Casi Siempre” existe relación entre la dimensión ambiente social y el desempeño laboral. Se encontró que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.792 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva considerable. Por lo cual se acepta la hipótesis alternativa. “Existe relación directa y significativa entre el ambiente social y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Los Rosales N°82011” - Cajamarca, 2021.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.

<https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta.* Fideas G. Arias Odón.

ermúdez-Aponte, J. J., Pedraza Ortiz, A., & Rincón Rivera, C. I. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 17(3), 01-12.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412015000300001

Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación educativa. *México DF: Pearson Educación.*

Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext

Chiroque Chapilliquen, E. S. (2014). Estrategias Para Mejorar El Clima Organizacional En La Empresa De Transporte Sechura Express SA, En La Ciudad De Piura-Año 2014.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12323>

Española, R. A. (2017). Definiciones. *Recuperado de: http://www.rae.es.*

Espinoza Huaranga, Y. N. (2018). Estrés laboral y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, Huaraz, 2016.

<http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/9686>

Garay, Y. J. O., Cubillas, L. L. L., & Yactayo, A. C. N. (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>

Gómez, M., & de González, M. S. (2018). Inteligencia emocional del gerente educativo y clima laboral en escuelas Bolivarianas Venezolanas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 3(5), 10-26.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062711>

Guzman Aranguri, B. L. (2017). Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los ISTP Trujillo y Florencia de Mora.

<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2522>

Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Jiménez Gamboa, N. M. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).

<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31974>

León Serrano, L., Noriega Tito, E., & Murillo Guevara, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2018000200003&script=sci_abstract&tlng=en

Lipa Chavez, J. L. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47633>

Luna Argumedo, L. F. (2021). Influencia del liderazgo y la duración de la jornada laboral sobre la productividad.

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/4234>

Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica.

<http://hdl.handle.net/20.500.12840/2260>

Mayorca Miguel, J. L. (2018). Gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral, 2017.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14978>

Medina Montesdeoca, N. A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán–Quito* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>

Mejía Ruédell Lamela, D. G. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del ISTP ESSUMIN-Trujillo-2017.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17562>

Montalvo Alvarado, Y. R. (2019). Burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15303>

Morales Quintana, D., & Murga Mendoza, R. P. (2019). Relación entre desempeño laboral y clima organizacional en la IEP Carrusel, en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15063>

Nieves, F. E. (2016). Desempeño docente y clima organizacional en el liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, estado Aragua1. *Paradigma*, 18(2), 85-122.

<http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/3697>

Panta Rivadeneira, L. A. (2015). Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo.

<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/157>

PARRA, M., DURAN, S. E., MARCELES, V., YARZAGARAY, J., VALENZUELA, I., PAYARES, K., ... & RAMIREZ, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista Espacios*, 39(50).

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395021.html>

Pastor, B. F. R. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247.

<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>

Quintana Tello, B., & Vargas Vásquez, E. B. (2018). Relación entre liderazgo y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del nivel primario de la ciudad de Cajamarca-Perú.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/762>

Quispe Ticse, J. C. Gestión de calidad y productividad en la comercializadora de agroquímicos" La chacra" del distrito de Pangoa, provincia de Satipo, 2019.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/19303>

Reyes González, S. V. (2020). *Clima organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2020* (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2020).

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5442>

Reyes, Y. V., & Naranjo, E. S. (2019). Relación dialéctica entre la metacognición y la autonomía en el aprendizaje de los profesores en formación de lenguas extranjeras. *Opuntia Brava*, 11(Especial 1), 315-324.

<http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/687>

Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.

http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181

Robles Díaz, P. M. (2017). Propuesta de mejora del clima organizacional de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2016.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12028>

Seminario Cabrejos, B. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso tres colegios.

<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2121>

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *RH Sampieri, Metodología de la Investigación*.

Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672017000200582&script=sci_arttext

Tirado, F., Backhoff, E., & Larrazolo, N. (2016). La revolución digital y la evaluación: un nuevo paradigma. *Perfiles educativos*, 38(152), 182-201.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982016000200182&script=sci_arttext

Vasquez Mendoza, L. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Bella Unión Jesús María-La Encañada, 2017.

Zapata Yamunaque, J. J. (2018). Clima organizacional y su desempeño laboral en la empresa D Cambio Internacionales-Tumbes 2018.

<https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/3318>

Zegarra Ugarte, S. J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú. *Comuni@ cción*, 6(2), 5-14.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001

ANEXOS

Matriz de consistencia																										
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores																							
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021?</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>- Existe relación significativa y directa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021.</p> <p>- No existe relación significativa y directa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021.</p>	Variable 1 CLIMA ORGANIZACIONAL																							
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Comunicación interpersonal</td> <td>La relación interpersonal.</td> <td>1,2, 3, 4</td> <td rowspan="5">Escala: (1) Nunca; (2) Muy Pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi Siempre. (5) Siempre</td> </tr> <tr> <td>Los canales de comunicación.</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Autonomía para la toma de decisiones</td> <td>Toma de decisiones en el puesto.</td> <td>5,6,7,8</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad del colaborador.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Horario de trabajo.</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Motivación laboral</td> <td>Los beneficios de salud que recibe el colaborador.</td> <td>9,10,11,12</td> </tr> <tr> <td>La remuneración salario del colaborador.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ambiente social</td> <td>El puesto que actualmente ocupa está en relación con su formación profesional.</td> <td>13,14</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Comunicación interpersonal	La relación interpersonal.	1,2, 3, 4	Escala: (1) Nunca; (2) Muy Pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi Siempre. (5) Siempre	Los canales de comunicación.		Autonomía para la toma de decisiones	Toma de decisiones en el puesto.	5,6,7,8	Responsabilidad del colaborador.		Horario de trabajo.		Motivación laboral	Los beneficios de salud que recibe el colaborador.	9,10,11,12	La remuneración salario del colaborador.		Ambiente social
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición																							
Comunicación interpersonal	La relación interpersonal.	1,2, 3, 4	Escala: (1) Nunca; (2) Muy Pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi Siempre. (5) Siempre																							
	Los canales de comunicación.																									
Autonomía para la toma de decisiones	Toma de decisiones en el puesto.	5,6,7,8																								
	Responsabilidad del colaborador.																									
Horario de trabajo.																										
Motivación laboral	Los beneficios de salud que recibe el colaborador.	9,10,11,12																								
	La remuneración salario del colaborador.																									
Ambiente social	El puesto que actualmente ocupa está en relación con su formación profesional.	13,14																								
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021.</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>-Identificar la relación que existe entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en los colaboradores de la de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en los colaboradores de</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>- Existe relación significativa Y directa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en los colaboradores de la de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021.</p>	Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL																							

			Dimensiones				Escala de valores	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores		
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en los colaboradores de la de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021.</p>	<p>la de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa y directa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en los colaboradores de la de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021.</p>	Productividad Laboral	Se procesara más adelante al término de la investigación.	1,2,3,4	<p>Escala: (1) Nunca; (2) Muy Pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi Siempre. (5) Siempre</p>		
			Eficacia	Conoce las funciones que desempeña cada colaborador. Se cumple con el trabajo de calidad.	5,6,7,8			
			Eficiencia Laboral	Logra adaptarse al ambiente laboral. Conoce el puesto de trabajo designado.	9,10,11,12,13,14			
			Desempeño individual	El colaborador se compromete con su puesto de trabajo.				
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021.</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el ambiente social y el desempeño laboral en los colaboradores de la de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa y directa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021.</p>						
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente social y el desempeño laboral en los colaboradores de la de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021.</p>	<p>Cajamarca, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa y directa entre el ambiente social y el desempeño en los colaboradores de la de la Institución Educativa "Los Rosales N°82011" - Cajamarca, 2021.</p>						

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básico Alcance: descriptiva - correlacional Diseño: no experimental – transversal - Correlacional</p>	<p>Población: Esta investigación está conformada por el total de colaboradores de todos los niveles, que prestan servicios en la I.E. "Los Rosales"- Cajamarca 2019, quienes vienen laborando en las diferentes unidades, los cuales tienen diferentes niveles de instrucción (profesionales, auxiliares y técnicos).</p> <p>Muestra: Por conveniencia Tamaño de muestra: cantidad son 20, entre: director, subdirector, docentes, auxiliares y otros trabajadores.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de encuesta Monitoreo: 20 minutos Ámbito de Aplicación IE Los Rosales Forma de Administración: individual Variable 2: Desempeño Laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de encuesta Año: 2021 Monitoreo: 20 minutos Ámbito de Aplicación: IE Los Rosales</p>	<p>--- SPSS Análisis chi cuadrado</p>

Anexo 02

ENCUESTA POR CUESTIONARIO

Estimado Señor:

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa "Los Rosales", Cajamarca, 2021. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible. **Instrucciones:** Lea atentamente y marque con una (X) en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

DATOS DEMOGRÁFICOS Edad: () Sexo: M () F ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

ITEM		5	4	3	2	1
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL					
1	¿Existe una relación interpersonal adecuada entre compañeros de trabajo?					
2	¿Los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre sus compañeros y jefes?					
3	¿Entiende los mensajes que se da dentro de la institución?					
4	¿Su conocimiento le permite profundizar en la comunicación dentro de la institución?					
5	¿Las actividades que propone la institución le permite tener mayor interrelación con otras áreas?					



		5	4	3	2	1
+	PARA TOMA DE DECISIONES					
6	¿Es autónomo en las decisiones en su área de trabajo?					
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?					
8	¿Ud. Toma decisiones según sus funciones a nivel de su trabajo?					
9	¿El horario de trabajo le permite realizar actividades complementarias?					
10	¿La estructura organizacional (organigrama), es flexible para la toma de decisiones en su puesto de trabajo?					
	MOTIVACIÓN LABORAL	5	4	3	2	1
11	¿Para Ud. los beneficios y retribuciones que brinda la institución son adecuadas?					
12	¿Está de acuerdo con asignación salarial?					
13	¿Sus aspiraciones son acorde a lo que le ofrece la institución?					
14	¿El entorno le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
15	¿El tiempo de vacaciones que le asignan por su trabajo es suficiente?					
	AMBIENTE SOCIAL					
16	¿Con qué frecuencia se realiza las reuniones entre sus compañeros de trabajo?					
17	¿Realiza trabajo en equipo de manera conjunta con su jefe y compañeros de labores?					
18	¿Considera usted, que tiene suficiente influencia con sus compañeros en cuanto a las labores que realiza?					
19	¿Existe rutinas organizacionales compartidas entre todos los involucrados de su área?					
20	¿El área que actualmente ocupa le permite interactuar con sus compañeros de trabajo?					
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL					
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	5	4	3	2	1
21	¿Logra los objetivos planificados según su área?					
22	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la institución?					
23	¿Su nivel de desempeño es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución?					
24	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la institución?					
25	¿Ud. contribuye con los lineamientos de la institución?					
	EFICACIA	5	4	3	2	1
26	¿Cuándo cumple con las metas establecidas recibe retroalimentación?					
27	¿Desarrolla con total normalidad las tareas asignadas?					
28	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
29	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
30	¿Ud. logra realizar más actividades de lo asignado?					

	EFICIENCIA LABORAL					
31	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
32	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
33	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?					
34	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
35	¿Ud. cree que el tiempo de realización de actividades es lo óptimo?					
	DESEMPEÑO INDIVIDUAL					
36	Considera que el Dominio de conceptos, métodos y técnicas forman parte de los buenos resultados.					
37	Se le brinda reconocimiento por el compromiso del trabajo que realiza.					
38	Se le brinda sus resultados según actividades encomendadas.					
39	Se compromete en las nuevas actividades que le asignan.					
40	Envía a tiempo los entregables según su área.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 03

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO: DAVID BOÑÓN DÍAZ
 1.2. ESPECIALIDAD: ECONOMÍA
 1.3. Cargo actual: DOCENTE
 1.4. Grado académico: MAESTRO
 1.5. Institución: UNIVERSIDA PRIVADA DEL NORTE
 1.6. Tipo de instrumento: CUESTIONARIO
 1.7. Lugar y fecha: 22/11/2021

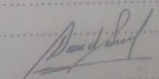
II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores.	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado.		X				
3	Adecuado para los sujetos de estudio.	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis.	X					
5	Suficiencia para medir la variable.	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento.	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.		X				
8	Expresado en hecho perceptibles.		X				
9	Tiene secuencia lógica.	X					
10	Basado en aspectos teóricos.	X					
TOTAL							

Coefficiente de valoración porcentual: c= 82%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

APLICABLE.....


 Firma del Experto

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Isaias Montenegro Cabrera
- 1.2. Especialidad: Administración de Empresas
- 1.3. Cargo actual: Docente
- 1.4. Grado académico: Doctor
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de Instrumento: Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 24 de noviembre 2021

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores.	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado.	X					
3	Adecuado para los sujetos de estudio.	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis.	X					
5	Suficiencia para medir la variable.	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento.	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.	X					
8	Expresado en hecho perceptibles.		X				
9	Tiene secuencia lógica.	X					
10	Basado en aspectos teóricos.	X					
TOTAL		45	4				

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 98\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....



.....
Firma del Experto

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I.REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO: ...MAESTRA ERIKA TERRONES BECERRA.....
- 1.2. ESPECIALIDAD: ...GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- 1.3. Cargo actual:Docente a tiempo completo UPN.....
- 1.4. Grado académico: ...Maestra.....
- 1.5. Institución:Universidad Privada del Norte.....
- 1.6. Tipo de instrumento: ...Encuesta por Cuestionario.....
- 1.7. Lugar y fecha:20-11-2021.....

II.TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores.	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado.	X					
3	Adecuado para los sujetos de estudio.	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis.	X					
5	Suficiencia para medir la variable.	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento.	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.	X					
8	Expresado en hecho perceptibles.	X					
9	Tiene secuencia lógica.		x				
10	Basado en aspectos teóricos.	X					
TOTAL		45	4				

Coefficiente de valoración porcentual: $c=$...98%.....

III.OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....



Firma del Experto

Anexo 04

Tabla N° 14: Estadísticas de total de elemento del Clima Organizacional

Clima Organizacional (Preguntas)	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Existe una relación de personal	77.90	68.095	0.585	0.783
Los Canales de comunicación son suficiente	78.00	70.105	0.407	0.791
Entiende los mensajes que se da dentro de la institución	77.80	69.537	0.370	0.792
Su conocimiento le permite profundizar	77.70	70.642	0.346	0.794
Las actividades que propone la institución	78.00	69.684	0.339	0.794
Es autónomo en las decisiones	77.85	68.766	0.372	0.792
Usted es responsable del trabajo que realiza	77.40	74.779	0.135	0.802
Usted toma decisiones según sus funciones	77.30	74.642	0.181	0.801
El horario de trabajo le permite	77.45	73.945	0.227	0.799
La estructura organizacional es flexible	77.80	69.011	0.538	0.786
Para usted los beneficios y retribuciones	77.95	65.945	0.660	0.777
Está de acuerdo con asignación salarial	79.30	72.958	0.038	0.824
Sus aspiraciones son acorde a lo que	78.45	64.787	0.577	0.779
El entorno le permite desenvolverse adecu	78.15	63.503	0.777	0.768
El tiempo de vacaciones que le	78.45	65.208	0.453	0.787
Con que frecuencia se realiza	78.60	65.937	0.377	0.794
Realiza trabajo en equipo	78.15	70.345	0.307	0.796
Considera usted que tiene	78.10	67.568	0.474	0.786
Existe rutinas organizacionales	77.65	71.713	0.265	0.798
El área que actualmente ocupa	77.90	70.726	0.209	0.804

Nota: Elaboración propia

Anexo 05

Tabla N° 15: Estadísticas de total de elemento del Desempeño Laboral

Desempeño Laboral (Preguntas)	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Logra los objetivos planificados	84.00	79.263	0.792	0.921
Cumple con eficacia su trabajo	83.80	83.537	0.631	0.925
Su nivel de desempeño es acorde	84.10	80.621	0.616	0.924
Llega a cumplir con las metas estab	84.20	79.853	0.582	0.925
Usted contribuye con los lineamientos	84.05	79.418	0.786	0.921
Cuando cumple con las metas estab	84.10	78.095	0.818	0.920
Desarrolla con total normalidad las tareas	83.90	79.674	0.677	0.923
Usted conoce las funciones	84.00	78.632	0.690	0.923
Usted logra de desarrollar su trabajo	83.90	81.674	0.675	0.923
Usted logra realizar más actividades	83.90	82.411	0.728	0.923
Su grado de responsabilidad	84.00	89.368	-0.047	0.941
El nivel de conocimiento	83.75	86.303	0.331	0.929
Logra desarrollar con liderazgo	84.10	78.305	0.668	0.923
Logra adaptarse con rapidez	84.30	79.484	0.640	0.924
Usted cree que el tiempo de reali.	84.50	80.789	0.399	0.932
Considera que el dominio de conceptos	83.95	80.050	0.722	0.922
Se le brinda reconocimiento	83.95	82.471	0.717	0.923
Se le brinda sus resultados según actividades	83.90	82.305	0.615	0.924
Se compromete en la nuevas activi	83.90	80.411	0.797	0.921
Envía a tiempo los entregaables	84.25	77.461	0.841	0.919

Nota: Elaboración propia

Anexo 06

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ITEMS
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional, es “el estudio del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional, implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en equipo y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia”(Ivancevich, 2006).	Comunicación interpersonal	- Item1 - Item2 - Item3 - Item4 - Item5
		AUTONOMÍA PARA LA TOMA DE DECISIONES	- Item5 - Item6 - Item7 - Item8 - Item9 - Item10
		MOTIVACIÓN LABORAL	- Item11 - Item12 - Item13 - Item14 - Item15
		AMBIENTE SOCIAL	- Item16 - Item17 - Item18 - Item19 - Item20

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ITEMS
DESEMPEÑO LABORAL	Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo (Chiavenato, 1995)	Productividad	- Item21 - Item22 - Item23 - Item24 - Item25
		Eficacia	- Item26 - Item27 - Item27 - Item28 - Item29 - Item30
		Eficiencia	- Item31 - Item32 - Item33 - Item34 - Item35

		Desempeño individual	<ul style="list-style-type: none">- Item36- Item37- Item38- Item39- Item40
--	--	-----------------------------	--