



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA I.E. LOS ROSALES N°82011 - CAJAMARCA 2019.”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor

Flore de María Jave Cabrera

Asesor:

Econ. David Boñón Díaz

Cajamarca - Perú

2020

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, esposo y hermanos que me 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 al Economista David Boñon Díaz asesor del presente trabajo de investigación, por su apoyo constante e incondicional en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A la IE N° LOS ROSALES 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 contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
TABLA DE CONTENIDO	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN	6
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	14
CAPÍTULO III: RESULTADOS	20
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	21
REFERENCIAS	23
ANEXOS	24

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. CLIMA ORGANIZACIONAL	18
Tabla 2. DESEMPEÑO LABORAL	19

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en la IE N°82011 LOS ROSALES - CAJAMARCA. EL estudio es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental que tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, así mismo permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral.

Para la obtención de la información se aplicó una encuesta a los 20 trabajadores de la IE N° LOS ROSALES - CAJAMARCA, entre hombres y mujeres, los cuales vienen brindando su trabajo en esta institución, durante el período, 2019. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de clima organizacional estuvo compuesta por 20 ítems con una amplitud de escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca).

Con relación al cuestionario sobre desempeño laboral, estuvo compuesta por 20 ítems, con una amplitud de escala de Likert, haciendo un total de 40 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 70% para el cuestionario del desempeño laboral. Por lo tanto, los instrumentos son fiables y consistentes.

Existe correlación de tipo positivo, e igual a 0.397. Cuando mejora el clima organizacional, mejora el desempeño. Son 20 los encuestados, con los que se ha llegado a estos resultados. Estadísticamente no es significativo pero se ve que si hay correlación de las variables.

Las conclusiones a las que se llegó mediante este estudio, muestran que los trabajadores IE LOS ROSALES – CAJAMARCA 2019, logran algunas veces realizar un regular desempeño. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa en el desempeño laboral.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, desempeño laboral. .

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

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 que ofrecen las personas de manera individual o colectiva. Los procesos de competitividad global han transformado la organización del trabajo. (Forastieri, 2016).

Es importante que desde la cabeza de la organización se tenga en claro que las personas que laboran dentro de la firma son el activo más importante de una compañía y que así, se trabaje a través de esta estrategia por forjar un ambiente positivo que favorezca su desarrollo, ya que en la medida que vaya creciendo el equipo y se vaya empoderando, irá creciendo la empresa. El problema de las medianas y pequeñas empresas es que no tiene una estrategia ni un método de trabajo. Una estrategia es documento que diga que es lo que se quiere lograr, hacia donde se quiere caminar y que señale dos o tres objetivos. Uno de estos objetivos tiene que estar orientado al capital humano y a cómo mejorar su satisfacción laboral. (Maldondo, 2016).

Es lamentable que en Cajamarca no haya información respecto a mediciones del clima organizacional y desempeño laboral en el sector privado de educación, ya que en su mayoría se niega a brindar este tipo de información, mucho menos en participar en investigaciones de medición de clima organizacional y desempeño laboral.

La Institución Educativa los Rosales N° 82011- Cajamarca con 74 años de creación, con prestigio en la comunidad cajamarquina. Dentro de sus objetivos se encuentran el brindar servicio de calidad que satisfagan las necesidades y expectativas de todos los usuarios(estudiantes), así como también ser una empresa competitiva y así seguir manteniendo su permanencia en el campo educativo.

Frente a este contexto, se realizó una investigación para determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Los Rosales N°82011- Cajamarca.

1.1. Realidad problemática

La calidad educativa es uno de los elementos más importantes que actualmente buscan lograr las instituciones educativas de todos los niveles escolares. Uno de los factores determinantes del desempeño docente, es el clima organizacional. Los docentes no son seres aislados, se relacionan con los demás miembros de la comunidad educativa, forman equipos de trabajo e interactúan, es su comportamiento, sus creencias, valores y costumbres, lo que determina el clima laboral existente en una institución educativa (Manes, 2008; Martín, 2001). El presente trabajo pretende encontrar la relación que puede existir entre el clima laboral creado en la institución educativa y el desempeño docente dentro del aula en el nivel preescolar. En la actualidad a nivel mundial el clima organizacional cobra especial relevancia en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, en el que los aspectos del clima organizacional pueden convertirse en factores diferenciadores que posibiliten a una organización ser más exitosa que sus competidores. Así se constata en el medio empresarial e institucional, que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una serie de estrategias para generar un adecuado clima organizacional, que permita al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y encamina en el logro de los objetivos de la organización. Sin embargo, este enfoque ha dado un giro a nivel internacional y nacional, puesto que el ser humano necesita un adecuado y apropiado ambiente para su desenvolvimiento. Esto muestra que el éxito o el fracaso de las organizaciones va depender en gran medida del grado de percepción que tiene los trabajadores con respecto a sus trabajos y a la entidad. Pero para lograr ello se tiene que generar todas las condiciones necesarias para llevar a cabo su trabajo. Finalmente, la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Toribio Casanova López no es lo óptimo. Debido a diversos factores como, instalaciones no son apropiadas y los colores de las paredes no generan un ambiente propicio, estructura del organigrama es vertical generando así interferencias en las relaciones interpersonales y en las comunicaciones de la institución, autonomía del personal para tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo es influenciado por los superiores inmediatos. Y todo

ello representa el reflejo de sus desempeños y la gestión de la organización que no llega a cumplir con las expectativas esperadas de la población.

Antecedentes de investigación

Gómez (2018) Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Clima Laboral en Escuelas Bolivarianas Venezolanas. Los resultados permiten concluir que el nivel de inteligencia emocional de acuerdo a las dimensiones estudiadas 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.

Bravo (2017) El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. Se determinó que el factor de mayor incidencia es el control excesivo que se realiza por parte de las autoridades escolares, ya que dentro de este factor se analizó la presión, los plazos y el autoritarismo que existe, el mismo que, según los docentes, se lo hace de manera excesiva llegando a que muchas veces se sientan incómodos dentro de sus lugares de trabajo y se vean impedidos de acudir a las autoridades escolares ante cualquier problema.

Bermúdez, Pedraza y Rincón (2015) El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes 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.

Montalvo (2019) Burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima Norte. El resultado de la hipótesis general obtenido nos indica que existe una relación entre ambas variables de forma inversamente significativa. En cuanto a las variables hay una correlación entre las dimensiones agotamiento emocional y vigor, dedicación y absorción, 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. Al final de la investigación se discuten los resultados y las posibles recomendaciones para mejorar el compromiso del docente.

Feliciano y Martínez (2018) El clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Arequipa .La metodología aplicada corresponde estudio no experimental, de diseño transversal, tipo descriptivo y correlacional. El muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por 197 docentes de 15 instituciones de Jornada escolar completa. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de r Pearson. El estudio concluye que se ha determinado un nivel de significancia del 5%, el coeficiente de correlación r de Pearson 0.879 que nos indica el grado de relación entre las dos variables, descriptivamente hablando, indica una correlación positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión.

Mayorca (2018) Gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral, 2017 Se concluyó que: Existe relación positiva y significativa entre el gestión educativa y el clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral, 2017; en consecuencia se ha logrado el objetivo general y probado la hipótesis general.

Cifuentes (2016) Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014 .Se concluye que la gestión administrativa es una actividad importante para que los trabajadores desempeñen sus funciones de manera eficaz y eficiente y logren los objetivos estratégicos institucionales, que dependen directamente de las capacidad de las personas que practican la gestión administrativa y establecen una relación directa con el estado emocional de los trabajadores que se refleja en el clima organizacional, ya que estas dos variables están relacionados entre sí.

Torres y Zegarra (2014) Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú El estudio de investigación concluye que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe

una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno -2014, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral. A nivel internacional, nacional y local.

Llamo y Saldaña (2019) Relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de la institución educativa privada ingeniería Cajamarca, 2018 (Tesis Parcial). En tal sentido se aplicaron dos instrumentos de recojo de información el primero fue una encuesta que permitió recoger información respecto a la Gestión del Talento de los colaboradores, esta variable tuvo un total de 20 ítems. El segundo instrumento para el Clima Organizacional fue una encuesta también con una totalidad de 20 ítems. Con la intención de determinar la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional, se empleó la técnica de encuesta a través del instrumento del cuestionario estructurado, encuestándose a 20 colaboradores.

Gonzales y Guevara (2018) Relación del estrés con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo de la I.E. César Vallejo Apán Alto, Hualgayoc 2018 (Tesis parcial) .En los resultados obtenidos se observó que el 41.9% del personal docente y administrativo siempre han cumplido con su desempeño laboral a pesar del 22.6% que poseen estrés. Además, el estudio demuestra un índice de correlación alta de 0.751 y un nivel de significancia aproximada de 0.000 menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$) que nos permite afirmar que existe una correlación positiva entre ambas variables, validando a la hipótesis general.

Quintana y Vargas (2016) 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 en los resultados se encontró que, si existe relación entre Liderazgo y Clima Organizacional, sin embargo, existe dimensiones que necesitan ser reforzadas para mejorar ambas variables y así poder lograr el buen desempeño tanto del docente como el del director de la Institución Educativa.

Ivancevich (2006) señala que el clima organizacional es el estudio de los comportamientos, 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 grupos 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.

Luthans (2008) determina que el clima organizacional positivo es “el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual”.

Mendez Alvarez (2006) señala que el clima organizacional es el ambiente propio de la que destaca y sorprende al comparar modelos es la referida a las discrepancias entre éstos. No obstante, hay algún acuerdo entre las interpretaciones más conocidas sobre el clima.

Rodriguez Mansilla (1999) se refiere “a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, ambiente, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”.

Alles (2008) quien afirma que el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de ésta.

Chiavenato (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Likert (2014) Teoría del Clima Organizacional de Likert.

Hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una Organización: las variables causales, las variables intermediarias y las variables finales.

1.2. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011 - Cajamarca, 2019?”

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 I.E.”LOS ROSALES” N°82011 - CAJAMARCA 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011 - Cajamarca, 2019.”

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Basándonos en los tipos de investigación mencionados por Hernández (2006), el presente estudio responde al tipo de investigación correlacional, ya que tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre dos conceptos (variables) en este caso particular, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en la I.E."LOS ROSALES"- CAJAMARCA 2019. Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre dos o más variables.

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

La población de 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). Siendo un total de 20 trabajadores (ver anexo para la fuente).

La muestra utilizada en la presente investigación, está conformada por el total de colaboradores I.E."LOS ROSALES"- CAJAMARCA 2019. Puesto que la población de estudio no están considerable, por tales razones la muestra es la misma cantidad de la población que son 20, entre: gerente, director, subdirector, docentes, auxiliares y otros trabajadores.

Montero (2011), refieren que "ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal".

Por lo tanto: Por ser una población pequeña, finita no se aplicaron criterios muestrales. Por lo cual, se tomó la totalidad de la población como muestra de la I.E."LOS ROSALES"- CAJAMARCA 2019.

TABLA N°01

Estadísticos de fiabilidad.

Grado de instrucción	Trabajador
----------------------	------------

Profesionales	17
Técnicos	1
Auxiliares	2
Total	20

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. TÉCNICA

Encuesta

Es una técnica de investigación que consistió en una interrogación verbal o escrita que se realizó a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para la investigación.

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 sus opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas, entre otros aspectos.

2.3.2. INSTRUMENTO

Cuestionario estructurado

Es el instrumento cuantitativo 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 pre-definidas. De esta forma el análisis estadístico resulta más fácil.

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

La variable desempeño laboral está conformada por cuatro 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 de la variable desempeño laboral tuvieron la siguiente valoración: Siempre (4), Casi siempre (3), , pocas veces (2), y Nunca (1).

2.4. Procedimiento

- Elección del Tema; elaboración del perfil preliminar y el estudio de factibilidad del mismo.
- Plantear el problema, esto incluye la formulación de la pregunta, plantar objetivos, general y específicos; seleccionar las variables o elementos de estudio, la definición conceptual y operacional de las mismas; los alcances, límites y aportes.
- Hacer el acopio de información bibliográfica: antecedentes, resumen de estudios anteriores tanto nacionales como internacionales así como el marco teórico.
- Establecer la metodología a seguir la cual incluye: sujetos o unidades de estudios, instrumento de recopilación de información de campo o de la sistematización, procedimientos, tipo de investigación y técnicas para el análisis de investigación.
- Recolección de la información de campo mediante la aplicación de los instrumentos.
- Procesamiento, análisis y discusión de los resultados.
- Establecimiento de las conclusiones.
- Redacción de informe final.

Operacionalización de variables

Los resultados que se obtendrán después de la aplicación de los instrumentos que medirán los niveles de clima organizacional y desempeño laboral. Se utilizará el método de selección forzada el cual consiste en evaluar el desempeño de las personas a través de frases que describen algunos aspectos de comportamiento. Con los resultados de los instrumentos podremos determinar si existe relación entre las variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
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	<ul style="list-style-type: none"> - Item1 - Item2 - Item3 - Item4 - Item5
		AUTONOMÍA PARA LA TOMA DE DECISIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Item5 - Item6 - Item7 - Item8 - Item9 - Item10
		MOTIVACIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> - Item11 - Item12 - Item13 - Item14 - Item15
		AMBIENTE SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Item16 - Item17 - Item18 - Item19 - Item20

--	--	--	--

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
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	<ul style="list-style-type: none"> - Item31 - Item32 - Item33 - Item34 - Item35
		Desempeño individual	<ul style="list-style-type: none"> - Item36 - Item37 - Item38 - Item39 - Item40

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Relación que entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

		Correlaciones	
		Clima_Organiz	Desempeño_Lab
Clima_Organiz	Correlación de Pearson	1	,397
	Sig. (bilateral)		,083
	N	20	20
Desempeño_Lab	Correlación de Pearson	,397	1
	Sig. (bilateral)	,083	
	N	20	20

Se evidencia que existe correlación de tipo positivo, e igual a 0.397 según los resultados obtenidos de las 20 encuestados en la I.E. Los Rosales, cuando mejora el clima organizacional, mejora el desempeño. Estadísticamente no es significativo pero se ve que si hay asociación.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

El proceso investigativo realizado permitió por un lado, de manera técnica la comparación entre los hallazgos encontrados en los estudios preparados en años anteriores de diferentes autores y por otro con los resultados producto de la aplicación del instrumento hacia los colaboradores de la institución, lo que valida el análisis que a continuación se discute.

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Según Alles afirma que el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de ésta.

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, ello se confirma con los estudios hechos por Torres y Zegarra “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú” donde concluye que se ha determinado un nivel de significancia del 5%, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral. A nivel internacional, nacional y local.

Finalmente, existe una relación directa; positiva moderada entre el variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de la IE “LOS ROSALES”-CAJAMARCA – 2019, Resultado respaldado por Dessler, quién menciona que el clima organizacional determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y desempeño laboral. Resultados similares se obtuvieron en diferentes trabajos de investigación, los cuales fueron mencionados en los antecedentes del presente trabajo.

En relación al resultado general, donde se aceptó la hipótesis general, encontramos que sí existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de la IE “LOS ROSALES” – CAJAMARCA 2019, tal como lo señala Dessler. Quién menciona que el clima organizacional determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y desempeño laboral.

4.2. Conclusiones

Se estableció que el desempeño laboral en la IE N° LOS ROSALES - CAJAMARCA se encuentra favorable, por la incidencia de factores positivos encontrados en el clima organizacional Sin embargo se encontró todavía un tanto deficiente los factores de orientación a la calidad y la remuneración.

REFERENCIAS

- Alvarez Meza, I. a. (2012). influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro de provincia de satipo, período 2012-2017. satipo, madre de dios.
- Achaerandio, Z. (2010). Iniciación a la práctica de la investigación. (9ª. ed.) Guatemala.
- Álvarez, S. (2001). La Constitución y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia el Instituto Oftalmológico. Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Marcos, Lima, Perú.
- Alles, M. (2008). comportamiento organizacional. Argentina: Granica S.A.
- Barcarcel, L. (2011). Clima organizacional y su incidencia en las relaciones laborales del recurso humano en los proyectos urbanísticos en la ciudad de Quetzaltenango. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Chiavenato (1992). <http://www.eumed.net/libros->
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones (9ª. ed.) México: Mc.Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones (8ª. ed.) México: Mc.Graw-Hill.
- Gómez, P. (2012). Percepción de los practicantes (Internship) del Clima Organizacional en una Empresa Farmacéutica en la Ciudad de Guatemala. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Ivancevich, M. J. (2006). Comportamiento Organizacional. México: McGraw-HILL.
- Likert. (2014). file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/TL_Mino_Pérez_EdgarMauricio.pdf.
- Luthans, F. (2008). comportamiento organizacional. México: McGraw-HILL.
- Mendez Alvarez, C. E. (2006). Clima organizaciol. Colombia: Universidad del Rosario.
- Rodriguez Mansilla, D. (1999). Gestión organizacional. Chileno: P y V.

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de recolección de datos.

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado Señor:

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa “Los Rosales”, Cajamarca, 2019. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser lo 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	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los					
2	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para					
3	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la					
4	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación					
5	¿Para ud. el cronograma de la institución le permite tener					

	PARA TOMA DE DECISIONES	5	4	3	2	1
6	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?					
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?					
8	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?					
9	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					
	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar					
	MOTIVACION LABORAL	5	4	3	2	1
11	¿Para Ud. los beneficios personales y de salud que brinda la institución son adecuadas?					
12	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?					
13	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la institución?					
14	¿El entorno le permite desenvolverse adecuadamente en su					
15	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo					
	AMBIENTE SOCIAL					
16	¿Con qué frecuencia se realiza la rotación del personal en su institución?					
17	¿Usted realiza el trabajo en equipo con su jefe y compañeros de labores?					
18	¿Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza?					
19	¿Tiene usted experiencia con las labores que viene realizando?					
20	¿El puesto que actualmente ocupa está en relación con su formación profesional?					
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL					
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	5	4	3	2	1
21	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
22	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la institución?					
23	¿Su nivel de desempeño es acorde a lo que está establecido por las					
24	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la institución?					
25	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la					
	EFICACIA	5	4	3	2	1
26	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
27	¿Usted cumple con 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 la realizar las actividades que le ha 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 en 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 las actividades que hace es lo óptimo?						
	DESEMPEÑO INDIVIDUAL						
36	Dominio de conceptos, métodos y técnicas de la labor que realiza.						
37	Nivel de compromiso con el trabajo que realiza.						
38	Cumplimiento de responsabilidades encomendadas.						
39	Puntualidad en la entrega de trabajos.						
40	Aprovechamiento de recursos de la institución.						

Anexo 02: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa “Los Rosales N°82011 - Cajamarca, 2019?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la I.E.”LOS ROSALES” N°82011 - CAJAMARCA 2019.	Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores I.E.”LOS ROSALES”- CAJAMARCA 2019.	Variable 1 CLIMA ORGANIZACIONAL					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	
			Comunicación interpersonal	La relación interpersonal.	1,2, 3, 4	Escala: (1) Nunca;	Bajo	
				Los canales de comunicación.				(2) Pocas veces
			Autonomía para la toma de decisiones	Toma de decisiones en el puesto.	5,6,7,8	(3) Casi siempre	Alto	
				Responsabilidad del colaborador.				(4) Siempre.
				Horario de trabajo.				
Motivación laboral	Los beneficios de salud que recibe el colaborador.	9,10,11,12						
	La remuneración salarial del colaborador.							

Ambiente social	El puesto que actualmente ocupa está en relación con su formación profesional.	13,14		
Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Productividad	Se procesara más adelante al término de la investigación.	1,2,3,4	Escala: (1) Nunca; (2) Pocas veces (3) Casi siempre	Bajo Medio Alto
Eficacia	Conoce las funciones que desempeña cada colaborador.	5,6,7,8	(4) Siempre.	
	Se cumple con el trabajo de calidad.			

			<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">Eficiencia</td> <td>Logra adaptarse al ambiente laboral.</td> <td rowspan="2">9,10,11,12,13,14</td> </tr> <tr> <td>Conoce el puesto de trabajo designado.</td> </tr> <tr> <td>Desempeño individual</td> <td>El colaborador se compromete con su puesto de trabajo.</td> <td></td> </tr> </table>	Eficiencia	Logra adaptarse al ambiente laboral.	9,10,11,12,13,14	Conoce el puesto de trabajo designado.	Desempeño individual	El colaborador se compromete con su puesto de trabajo.		
Eficiencia	Logra adaptarse al ambiente laboral.	9,10,11,12,13,14									
	Conoce el puesto de trabajo designado.										
Desempeño individual	El colaborador se compromete con su puesto de trabajo.										
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar								
<p>Tipo: Básico</p> <p>Alcance</p> <p>Diseño: Descriptivo</p> <p>Método: Deductivo</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>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: Muestra</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Monitoreo: 60 minutos</p> <p>Ámbito de Aplicación IE LOS ROSALES</p> <p>Forma de Administración: individual</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: 50 minutos</p> <p>Ámbito de Aplicación: IE LOS ROSALES</p>	<p>DESCRIPTIVA</p> <p>Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>INFERENCIAL: Tablas estadísticas</p> <p>Correlación de las variables 1 y 2</p>								

	cantidad son 20, entre: gerente, director, subdirector, docentes, auxiliares y otros trabajadores.		
--	--	--	--