

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL
DISTRITO DE FLORENCIA DE MORA, TRUJILLO,
2020”**

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Alejandra Rosalia Paredes Zelada

Yuliana Noemí Pelaez Gonzales

Asesor:

Dr. Henry Elder Ventura Aguilar
<https://orcid.org/0000-0003-4207-7682>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Julia Otilia Sagastegui Cruz	17925333
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Carlos Alberto Pastor Casas	18089419
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Julio Octavio Sánchez Quiroz	40003184
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Informe de tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	10%	8%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 3%
Excluir bibliografía Apagado

DEDICATORIA

En primer lugar, dedico este trabajo de investigación a Dios ya que él me da la fuerza para seguir adelante. Así también, a mi familia porque siempre me brindaron su apoyo incondicional y fueron pilares fundamentales desde el inicio hasta la culminación de mi formación profesional. Por último, dedico esta tesis a mis profesores, quienes me han transmitido sus conocimientos y sus experiencias, demostrando en todo momento compromiso por brindar educación de calidad.

Paredes Zelada, Alejandra Rosalia.

Este trabajo lo dedico a Dios, por haberme permitido llegar hasta este momento y guiar mi camino.

A mi familia, por mostrarme todo su apoyo, confianza y amor en mis mejores y peores momentos. Son la motivación de mi vida. Los quiero.

Finalmente, a los docentes quienes constantemente me mostraron su apoyo.

Pelaez Gonzales, Yuliana Noemi

AGRADECIMIENTO

En primera instancia, quiero agradecerle a mi madre por haberme enseñado que todo es posible con esfuerzo y por hacer de mi la mujer que soy. Y, gracias a todos los docentes que, en estos cinco años, me han guiado por el camino para convertirme en una excelente profesional.

Paredes Zelada, Alejandra Rosalia.

Agradezco a Dios por ser mi fortaleza en todo momento.

A mis padres y hermanos, por ser un gran ejemplo para mi y mostrarme que todo lo que me proponga se puede lograr. Me generan gran felicidad al contar con ustedes, son lo más valioso que tengo. Gracias por todo el esfuerzo que han hecho y siguen haciendo por mi.

Por último, agradezco a mis docentes por mostrarme su disponibilidad, interés y paciencia en cada ciclo que he pasado en la universidad.

Pelaez Gonzales, Yuliana Noemi

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR.....	1
INFORME DE SIMILITUD.....	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
TABLA DE CONTENIDO.....	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	34
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	42
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	55
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	36
TABLA 2 CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES	39
TABLA 3 CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA : RHO DE SPEARMAN.....	43
TABLA 4 FRECUENCIA DE LA VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL	44
TABLA 5 FRECUENCIA DE LA VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL.....	45
TABLA 6 CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA : RHO DE SPEARMAN.....	45
TABLA 7 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 1 AUTORREALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL	46
TABLA 8 CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA : RHO DE SPEARMAN.....	47
TABLA 9 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 2 INVOLUCRAMIENTO LABORAL DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	47
TABLA 10 CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA : RHO DE SPEARMAN.....	48
TABLA 11 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 3 SUPERVISIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	49
TABLA 12 CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA : RHO DE SPEARMAN.....	49
TABLA 13 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 4 COMUNICACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	50
TABLA 14 CORRELACIÓN NO PARAMÉTRICA : RHO DE SPEARMAN.....	51
TABLA 15 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 5 CONDICIONES LABORALES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	51
TABLA 16 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 1 DESEMPEÑO DE TAREAS DE LA VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	52
TABLA 17 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 2 DESEMPEÑO CONTEXTUAL DE LA VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	53
TABLA 18 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 3 COMPORTAMIENTO LABORAL DE LA VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	53

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 ESQUEMA DE TIPO DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVO CORRELACIONAL	34
FIGURA 2 TIPO, DISEÑO Y ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
FIGURA 3 ESCALA DE LIKERT EN EL CUESTIONARIO	37
FIGURA 4 CATEGORÍAS DE CONFIABILIDAD – ALFA DE CRONBACH	39
FIGURA 5 PRUEBA DE NORMALIDAD	42
FIGURA 6 FÓRMULA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN	42
FIGURA 7 VALORES DE RHO SPEARMAN.....	43
FIGURA 8 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	70
FIGURA 9 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	72
FIGURA 10 MATRIZ DE INSTRUMENTO.....	74

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa en el distrito de Florencia de Mora, en el 2020.

La investigación es de tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental-transversal y un enfoque cuantitativo. Al realizarla, se tomaron de referencia como instrumentos de recolección de datos, al cuestionario realizado por Palma sobre el clima organizacional y al IWPQ (cuestionario de desempeño laboral individual) validado por Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández-del-Río y Koopmans, dichos cuestionarios fueron ajustados a la realidad del estudio y aplicados a 29 colaboradores que conforman la institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora. Luego, se aplicó el test estadístico de Spearman, mostrando un coeficiente correlacional de 0,531** y un valor de sigma (bilateral) es de 0,003, lo cual señala que es estadísticamente significativa.

La investigación concluye que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral; es decir, si la percepción del clima organizacional es agradable, el desempeño laboral será óptimo.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El clima organizacional ha adquirido mayor relevancia porque es un elemento que afecta la conducta de los trabajadores, convirtiéndose en la base emocional y mental para realizar sus funciones. Entonces, el desempeño laboral que puedan alcanzar los colaboradores está inspirado por las facilidades que se les otorguen, ya que en su comportamiento se reconoce la influencia de un entorno y ambiente agradable.

A nivel internacional, todas las instituciones educativas están constantemente enfocadas en ofrecer una enseñanza de calidad a sus clientes, por lo tanto, se los disputarán brindando diversos valores y mejorando su gestión. Sin embargo, no todas las organizaciones se han dado cuenta que es necesario un cambio en su esquema administrativo, es decir, adoptar una nueva filosofía de trabajo, donde se reconozca que los docentes y personal administrativo son el principal recurso para el óptimo funcionamiento de una institución. En consecuencia, deberían iniciar la creación de ambientes de trabajo gratificantes ya que los trabajadores se sienten afectados emocionalmente si perciben que desempeñan sus labores en un sistema rígido.

A su vez, a nivel nacional, Calcina (2014) señala que el clima organizacional es considerado como un elemento necesario para lograr altos niveles de eficiencia y eficacia, ya que influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores, promoviendo la orientación a lograr prósperos resultados organizacionales. Para mantener un buen clima organizacional, se tienen que evitar las diferencias de personalidad y el desacuerdo con políticas empresariales, es decir, eliminar cualquier tipo de factor que pueda generar conflictos entre los trabajadores, afectando las relaciones laborales; de lo contrario, no se puede cumplir con el desarrollo de labores adecuadamente.

Además, la pandemia de Covid 19 ha ocasionado que los trabajadores en instituciones educativas privadas sean perjudicados con la reducción de salarios o el cierre de dichas instituciones. A este problema se suma el estrés laboral que sienten los docentes y administrativos porque se les pide informes con exigentes fechas de entrega y planes de recuperación de sesiones de aprendizaje; a la vez, también se encuentra la SUNAFIL solicitando información sobre la salud mental y física de los trabajadores (El Comercio, 2020).

A nivel local, dada la importancia del clima organizacional, es necesario evitar la falta de comunicación entre los docentes, la falta de integración, así como la ausencia de identificación con la institución, pues estos aspectos tienen influencia sobre el desempeño laboral de sus trabajadores en las instituciones educativas.

Ante el cambio en las instituciones educativas de la Provincia de Trujillo, las condiciones de los trabajadores fueron modificadas, ya no era necesario el traslado físico a su centro de labores, por el contrario, desde sus casas realizan sus actividades. Por ende, ya carecía de relevancia solo la percepción del ambiente físico, sino se destacan, de manera general, los elementos que conforman el clima organizacional como la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales; todo esto llega a repercutir en el desempeño laboral.

Entonces, al tener en cuenta que tan relevantes son las dos variables, se logrará que las instituciones educativas se preocupen por crear y generar un ambiente organizacional agradable; y más aún en el sector educativo ya que ha tenido que adaptarse a una nueva realidad ante la pandemia, tomando el gran desafío de pasar de una modalidad presencial a virtual, sin embargo ahora tienen diversas formas de aprendizaje que antes las instituciones

desconocían, ello no impide que se siga fortaleciendo y mejorando las condiciones laborales de los trabajadores de las instituciones educativas.

La institución educativa privada en investigación es una de las más antiguas del distrito de Florencia de Mora con más de 50 años en el rubro, brinda servicios educativos a nivel inicial, primaria y secundaria. Cuenta con dos locales amplios, uno ecológico para el nivel inicial y el otro para el nivel primaria y secundaria. El número total de trabajadores es de 29, 22 son docentes, 5 son personal administrativo y 2 son del área de mantenimiento; la institución presenta buenas referencias de la población cercana y mantiene una buena trayectoria a pesar del contexto del COVID, todo parece conducir a que se están llevando buenas prácticas; sin embargo, en la visita a la institución, un colaborador del área administrativa mencionó que solo pretende estar temporalmente hasta ganar la suficiente experiencia que le permita encontrar otras oportunidades laborales, ante este comentario y otros similares es importante esta investigación para determinar que tanto está influyendo el clima organizacional en el desempeño de sus colaboradores y la relación que existen entre ambas variables; asimismo, identificar que aspecto del clima organizacional se puede mejorar para tener un óptimo desempeño y así la institución tome acción a partir de los resultados y puedan manejar un plan estratégico con el fin de que se siga consolidando a través de los años.

Por lo tanto; estos temas son muy relevantes para la institución porque ambos involucran al talento humano, el cual hace funcionar a la empresa. Ante ello, se considera al clima organizacional como elemento clave y necesario para que los trabajadores puedan lograr altos niveles de eficiencia y eficacia debido a que incide directamente en el desempeño laboral. Por otra parte, esta investigación pretende servir de referencia y de guía para estudios posteriores.

1.1.1. Antecedentes

Debido a la importancia del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en las instituciones educativas, se afirma que existe una serie de investigaciones que serán una guía principal para la elaboración de la presente investigación; estas se presentan a continuación:

Suarez (2021) en su tesis titulada “El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 7035 Leoncio Prado San Juan de Miraflores, Lima 2019” señaló que su objetivo fue demostrar cómo influye el clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa 7035 Leoncio Prado San Juan de Miraflores, Lima 2019. El diseño de la investigación es descriptivo correlacional causal. Se utilizaron dos cuestionarios (uno por cada variable); por medio de un muestreo probabilístico, se eligieron a 158 miembros de la de la Institución Educativa estudiada (directivos, estudiantes, administrativos y docentes). A través de los resultados, se demostró que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa 7035 Leoncio Prado San Juan de Miraflores, Lima 2019. (p. 98)

El buen manejo del aspecto social en el clima laboral es imprescindible para que los trabajadores desempeñen sus funciones con comunicación efectiva, motivación intrínseca, compromiso por la organización y valores fundamentales como el respeto y la empatía.

Qaisar, Zafar, Abdul, Qamar y Matiullah (2020) en su artículo científico titulado “Impacto del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de profesores de universidades públicas en Khyber Pakhtunkhwa Pakistán” señaló que el estudio tuvo como finalidad conocer el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes universitarios públicos en Khyber Pakhtunkhwa. Respecto al diseño de la investigación, fue cuantitativo. A través del muestreo simple, se determinó que la muestra sea conformada por 404 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario. A partir de la información obtenida, el

estudio concluyó que el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes tienen una correlación positiva moderada en el nivel de educación superior en Khyber Pakhtunkhwa Pakistán.

Es prudente identificar aspectos del clima organizacional que causan un efecto directo en la satisfacción y el desempeño de los docentes; de esta manera, mejorará el comportamiento del trabajador en búsqueda de los objetivos estratégicos fijados.

Cabrera (2019) en su tesis titulada “Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019” tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza. Para esta investigación descriptiva correlacional, se utilizó el método hipotético deductivo; con una población de 39 docentes de educación primaria, quienes participaron de dos cuestionarios para obtener la información requerida. Tomando en cuenta los resultados, se concluye que la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral con sus dimensiones es alta y directa ($r=0.727$, $p < 0.01$), además se identificó el nivel del clima organizacional de los docentes de educación primaria perciben como nivel deficiente (69.2%), de igual manera el desempeño laboral percibido es de nivel bajo (66.7%). (p. 47)

Un aspecto que las instituciones educativas han de considerar para enlazar sus esfuerzos de manera correcta, y brindarles una enseñanza de calidad a sus estudiantes, es la influencia en grado directo de la gestión del clima organizacional en el trabajo que se realiza, dado que es indispensable el flujo continuo e interrelacionado de las actividades de capital humano, desarrolladas para lograr un mayor desempeño de los trabajadores.

Delgado (2019) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas privadas Innova Schools, Lima 2018” señaló que su objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral según la percepción de

los docentes en instituciones educativas privadas Innova Schools. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, el diseño fue no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 135 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta y en base a dichos resultados, se concluye que existe relación directa y significativa entre las variables Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas privadas Innova Schools, Lima 2018. (p. 82)

Dentro de los criterios que pertenecen al clima organizacional, se evalúa al liderazgo como la habilidad blanda que permitirá equilibrar las interacciones personales que se desarrollen en el ambiente y entender las necesidades de cada trabajador para el desarrollo del grupo.

Gonzales (2019) en su tesis titulada “Evaluación del Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño de los Docentes en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Guayaquil” tuvo como objetivo identificar los principales factores que afectan al clima laboral y cuál es la incidencia que tienen en el desempeño docente. La investigación es de tipo cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. Para alcanzar los resultados propuestos, se tomaron en cuenta 30 Unidades Educativas Particulares de la ciudad de Guayaquil y se empleó una encuesta sobre ambas variables. Por consiguiente, se concluye que los principales factores del clima laboral son: el Contexto, Percepción, Comportamiento, Calidad, Habilidades, Acciones y Evaluación; asimismo, se afirma que el clima laboral tiene incidencia en el desempeño docente. (p.88)

De acuerdo con los cambios que vivimos en este mundo globalizado, se deben establecer nuevos parámetros para la gestión del capital humano, específicamente en el clima organizacional, ya que así se podrá mejorar completamente el desempeño de los trabajadores en las instituciones educativas.

Luqman, Rehman, Islam y Khan (2019) en su artículo científico titulado “Efecto del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los instructores de educación física” tuvieron como objetivo examinar el efecto del clima organizacional en el Desempeño Laboral de los Instructores de Educación Física. Esta investigación presentó un método cuantitativo y utilizó la técnica de muestreo estratificado para aplicar una encuesta a 169 instructores. Los resultados del estudio permiten concluir que las dimensiones del clima organizacional (comunicación efectiva, el sistema de recompensas, el trabajo en equipo, el desarrollo profesional, las estrategias efectivas de planificación y toma de decisiones) contribuyen a incrementar el desempeño de los instructores de educación física. (p. 75)

La coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son importantes dentro del proceso administrativo para conseguir una mejor productividad y un buen manejo del capital humano en las organizaciones. La satisfacción del trabajador es primordial ya que siendo positiva o negativa, influye en las áreas esenciales de la organización.

Rivas (2018) en su tesis titulada “Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015” tuvo como objetivo analizar, explicar y determinar el nivel de influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. Para alcanzar este propósito, se aplicó un total de 91 encuestas, con un cuestionario tipo Likert, entre el personal docente y estudiantes del Departamento Académico de Enfermería. La investigación fue de tipo cuantitativa con un nivel de carácter descriptiva-transversal y observacional. A través de los resultados obtenidos, se llegó a la conclusión que el clima organizacional influye significativamente en un 96% en el desempeño del docente del DAE. Por lo tanto, las características del clima organizacional fomentan un determinado comportamiento y juega un papel fundamental en las motivaciones de los miembros de la organización. (p.112)

Para tener un clima laboral sano es necesario reducir factores que generen tensión entre los trabajadores y buscar estrategias que ayuden a la gestión del capital humano.

Silva (2018) en su tesis titulada «Clima institucional y la incidencia en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red “II Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco - 2018» buscó determinar cómo se relacionan los factores de clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Red. El instrumento utilizado para recabar la información correspondiente fue la encuesta y se consideró como población a 65 docentes de la Red. Tuvo enfoque de investigación descriptivo correlacional. A través de los resultados obtenidos, se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre el clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral, en las instituciones educativas de la Red II Maestras Liderando el cambio de la UGEL de Cusco, con un coeficiente de correlación de 0.855. (p. 74)

El desempeño de los trabajadores es un elemento que brinda sostenibilidad en el funcionamiento de las instituciones educativas; por ello, es pertinente que se analicen las capacidades pedagógicas, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y la participación.

Huaita y Luza (2018) en su artículo científico titulado “El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas”, señalaron que el objetivo general fue determinar la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima. Para lograr ello, se aplicaron 3 cuestionarios a la muestra que estuvo compuesta por 103 docentes de instituciones educativas del nivel secundario de Barrios Altos-Lima. Tuvo enfoque de investigación básica con un nivel de carácter explicativa y descriptiva. A través de los resultados obtenidos, se llegó a la siguiente conclusión: que el clima laboral y la

satisfacción laboral influyen en el desempeño de los docentes del nivel secundario de Barrios Altos-Lima. (p.310)

El ambiente donde desarrollan sus funciones los trabajadores puede convertirse en un factor de motivación para mostrar una buena disposición hacia el logro de objetivos de su institución educativa, promoviendo mayores aprendizajes en sus estudiantes.

Huamán y Espinoza (2018) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cachimayo – Anta” tuvieron como principal objetivo determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo. Este estudio es no experimental, transversal y correlacional; para la población y muestra, se consideró a la totalidad de docentes de las instituciones educativas del distrito de Cachimayo, provincia de Anta. Los resultados de la encuesta aplicada demuestran que existe correlación directa y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente, al tener este vínculo es importante la actuación de cada gestor desde su posición administrativa-educativa. (p. 79)

El esfuerzo que se realiza por mejorar el clima organizacional, tomando en cuenta sus dimensiones, permitirá que los docentes intercambien métodos de enseñanza, aprovechando las sanas relaciones que se promueven, para obtener un buen desempeño laboral.

Palos, Márquez y Sánchez (2018) en su artículo científico titulado “Factores clave del clima laboral que influyen en los resultados y productividad del posgrado CUCEA de la Universidad de Guadalajara”, señalaron que el objetivo fue determinar los factores claves que influyen en el clima laboral de quienes participan en la administración y operación del posgrado, para formular estrategias que permitan mejorar la comunicación interna y externa y proporcionar un servicio de calidad. Esta investigación fue de tipo exploratoria y descriptiva (un estudio cualitativo y cuantitativo) con un nivel de carácter no experimental y de corte

transversal. Se desarrolló una entrevista con un cuestionario estructurado en catorce bloques a 50 trabajadores de programas de maestrías y doctorados. A través de los resultados obtenidos, se llegó a la siguiente conclusión: que los factores relevantes para validar un favorable clima laboral en el área de posgrados CUCEA de la Universidad de Guadalajara, son: orientación al usuario, liderazgo, participación, calidad de la vida laboral e identidad con la institución y valores. (p. 1652)

1.1.2. Bases Teóricas

Clima Organizacional:

Conceptos

Chiavenato (2009) menciona que el clima organizacional se refiere a “la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento” (p.261).

En tanto Toro (2009) lo define como “las percepciones compartidas que los miembros desarrollan en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales. Se trata del resultado de un proceso perceptivo individual y de un subsiguiente proceso cognitivo primario” (p.70).

Por otro lado, Brunet (2011) manifiesta que:

El clima constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que esta proyecta a sus empleados e incluso al exterior. El administrador o el asesor especialista deben ser capaces de analizar e interpretar esta personalidad para poder planear mejor sus intervenciones.
(p.26)

Por lo tanto, el clima organizacional es la percepción o experiencia que los trabajadores tienen acerca de las características ambientales o condiciones de su ambiente de trabajo, lo cual influye en su comportamiento.

Características:

Rodríguez (2002) menciona las siguientes características del clima organizacional:

- Es permanente ya que las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertas variaciones graduales.
- Impacta sobre los comportamientos de los trabajadores de la empresa.
- Afecta al grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización.
- Es afectado por diferentes variables estructurales tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.
- El cambio en el clima organizacional es siempre posible (pp.148-149).

Chiavenato (2009) menciona que “el clima organizacional puede ser, en un extremo, agradable, receptivo, cálido e incluyente o, en el otro, desagradable, agresivo, frío y alienante” (p.553).

Entonces, de acuerdo a los autores antes mencionados las características del clima organizacional son: es permanente, impacta en el comportamiento de los trabajadores, afecta el grado de compromiso, es modificable, dentro del clima influyen las variables estructurales, se convierte en un mal clima laboral cuando hay un excesivo ausentismo y rotación, su cambio siempre es posible, y, por último, en un extremo puede ser agradable y en el otro, desagradable.

Tipos de clima organizacional:

Brunet (2011) identifica cuatro tipos de clima en las organizaciones:

- a. Clima de tipo autoritario - explotador
 - La dirección no les tiene confianza a sus empleados.

- Las decisiones y los objetivos se toman en la cima de la organización.
 - Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente, de recompensas.
 - Presenta un ambiente estable y aleatorio.
- b. Clima de tipo autoritario - paternalista
- La dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados.
 - La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores.
 - Las recompensas y, algunas veces, los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.
 - Las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con precaución por parte de los subordinados.
 - La dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.
- c. Clima de tipo participativo - consultivo:
- La dirección evoluciona dentro de un clima participativo.
 - La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.
 - Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utiliza para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima.

- Hay una cantidad moderada de interacción de tipo superior-subordinado.
 - Presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.
- d. Clima de tipo participativo - grupal:
- La dirección tiene plena confianza en sus empleados.
 - Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles.
 - La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral.
 - Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados.
 - Todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización. (pp. 30-32)

Dimensiones del clima organizacional

Louffat (2012) y Pintado (2014) mencionan las siguientes dimensiones del clima organizacional:

a. Estructura

Percepción de los colaboradores sobre las reglas, procedimientos, trámites y normas. Asimismo, incluye el tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, control, supervisión, monitoreo y evaluación.

b. Ambiente social

Tiene mucho que ver con la comunicación que se da entre todos los miembros de la organización, el papel de los empleados en la toma de decisiones, el

compañerismo, la participación en las actividades institucionales, la cooperación, las relaciones sociales entre jefes y subordinados.

c. Aspectos personales

Son el conjunto de intenciones y expectativas de los colaboradores en su medio organizacional, así también como de reacciones y actitudes ante determinados estímulos del medio que los rodea. Incluye:

- La actitud hacia el trabajo, cumplimiento de expectativas del colaborador y la motivación.
- La responsabilidad.
- La identidad.

d. Ambiente físico:

Abarca infraestructura, tamaño, condiciones ambientales como la iluminación, ventilación, disponibilidad de aulas (incluyendo laboratorios) e insumos para las prácticas.

e. Comportamiento Organizacional

Hace referencia a las recompensas que se suelen utilizar para incentivar al empleado a hacer bien su actividad o que lo impulsen a mejorar. Abarca la remuneración, los desafíos y el liderazgo que ejercen los jefes.

Entonces, la estructura, el ambiente social, los aspectos personales, el ambiente físico y el comportamiento organizacional son las dimensiones del clima organizacional.

Por otra parte, Palma (2004) en su Test de Clima Laboral menciona los siguientes 5 factores o dimensiones del clima organizacional:

a) Autorrealización

Apreciación que tiene el colaborador dentro de su medio laboral con respecto a sus aspiraciones que le favorezcan en su desarrollo profesional y personal.

- Cumplimiento de expectativas del colaborador: Realización de las expectativas que tiene el trabajador en su ámbito laboral.

b) Involucramiento laboral

Vínculo de lealtad, compromiso con respecto a los valores y el desarrollo de la empresa; es decir, que el trabajador se identifique con la organización mediante un sentimiento de pertenencia y responsabilidad.

- Compromiso con los logros y el éxito de la organización: Es una decisión que nace del interior y es tomada a conciencia, involucrando responsabilidad.

c) Supervisión

Acciones de inspección que ejecuta un supervisor en su actividad laboral, en tanto es necesario garantizar la funcionalidad de la organización prestando orientación y apoyo a los colaboradores para el cumplimiento de sus tareas.

- Control, monitoreo y evaluación: Aspectos importantes que ayudan y permiten lograr la eficiencia de los colaboradores.

d) Comunicación

Proceso de transmitir la información vinculada a las operaciones y funcionamiento de la empresa mediante canales; manteniendo la coherencia, precisión y fluidez para que llegue el mensaje correctamente a los usuarios.

- Efectividad en los canales de comunicación: Es decir, el logro de llevar el mensaje al receptor de manera correcta sin ningún acto que lo interrumpa.
- Participación en la toma de decisiones: Intervenciones que realiza el colaborador.

e) Condiciones laborales

Referido a los factores materiales, psicosociales y económicos que ofrece la organización; los cuales son fundamentales para que el trabajador pueda lograr cumplir con las tareas y actividades que se les asigne.

- Cooperación: Se da mediante el aporte, la colaboración; asimismo, está relacionado con la capacidad de trabajar en equipo.
- Capacitación para realizar el trabajo: Actividades que se realizan en beneficio de los colaboradores.
- Remuneraciones e incentivos: Parte de la compensación que un trabajador recibe por su trabajo.

Desempeño laboral:

Conceptos

Chiavenato (2009) lo define como “la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y este condiciona el de la organización” (p.12).

Mientras que Palmar, Rafael, Valero y Jhoan (2014) mencionan que se refiere:

Al desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización.

(p.166)

En tanto, Montejo (2009) define al desempeño como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p.1).

Por lo tanto, el desempeño laboral es el desenvolvimiento o la manera en que los empleados cumplen sus actividades para lograr los objetivos de la organización.

Características

Flores (2008) define que “las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo” (p.89).

El autor señala como características del desempeño laboral los siguientes términos:

- **Adaptabilidad**

Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

- **Iniciativa**

Se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. Medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

- **Comunicación**

Se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente.

- **Conocimientos**

Se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo y a la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

- **Trabajo en equipo**

Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso.

- **Desarrollo de talentos:**

Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros. (p.89)

Chiavenato (2009) expresa que “un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor” (p.12).

Por lo tanto, las características del desempeño laboral para el éxito de la organización son: adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo y desarrollo de talentos.

Dimensiones

Gómez - Mejía, Balkin y Cardy (2008) mencionan que:

El primer paso del proceso de evaluación del desempeño es identificar qué aspectos o dimensiones hay que medir. Un enfoque cada vez más popular para identificar las dimensiones de desempeño se centra en las competencias, las cuales son características observables que las personas aportan para desempeñar su puesto con éxito. (p.261)

El autor presenta el siguiente ejemplo de modelo de competencias:

- A. Conocimiento: Sabe muy bien sus funciones y se hace responsable de sus tareas.
- B. Habilidades y capacidades: Presenta habilidades básicas en comunicación escrita y oral, análisis, organización y resolución de problemas.
- C. Gestión de trabajo: Demuestra habilidades de gestión del trabajo como la gestión de tiempo y la distribución del producto a tiempo.
- D. Carácter y compromiso: Integridad, ética y juicio. (p.262)

Chiavenato (2009) explica que primero se debe de escoger los factores para la evaluación del desempeño, que servirán para calificar y comparar el desempeño de los

colaboradores, dichos factores son comportamientos y actitudes que selecciona y valora la organización. El número de criterios o factores varía según la organización, pero en general se ubica entre cinco y diez factores. Según el autor los siguientes criterios son:

a. Habilidades/capacidades/necesidades/rasgos

Conocimiento del puesto, conocimiento del negocio, puntualidad, lealtad, honestidad, presentación personal, buen juicio, capacidad de ejecución, comprensión de situaciones y facilidad para aprender.

b. Comportamientos

Desempeño de la tarea, espíritu de equipo, relaciones humanas, cooperación, creatividad, liderazgo, hábitos de seguridad, responsabilidad, actitud e iniciativa, personalidad y soltura.

c. Metas y resultados

Cantidad de trabajo, calidad de trabajo, atención al cliente, satisfacción al cliente, reducción de costos, rapidez de soluciones, ausencia de accidentes, mantenimiento del equipamiento, cumplimiento de los plazos y enfoque en los resultados. (p.254)

Entonces, con respecto a las dimensiones se centra en sus competencias que son conocimiento, habilidades y capacidades, gestión de trabajo, carácter y compromiso; asimismo, los criterios o factores para evaluar el desempeño laboral son las habilidades, comportamientos, metas y resultados.

En tanto, Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández-del-Río y Koopmans (2019) concluyen que el IWPQ (cuestionario de desempeño laboral individual) permite medir de manera breve y autoinformada el desempeño laboral, considerando los siguientes 3 factores:

a) Desempeño de tareas:

Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet, y Van der Beek (2013) indican que en esta dimensión el colaborador puede demostrar la capacidad suficiente para realizar las actividades que su puesto otorga, tomando en cuenta sus capacidades y habilidades.

- Gestión de procedimientos y tiempo: Consiste en cumplir con el desempeño de la tarea, asegurando el incremento de la eficiencia o la productividad.
- Desempeño acorde a las funciones: El colaborador planifica y organiza su trabajo para conseguir el logro de objetivos.
- Conocimiento de la labor: Se manifiesta mediante la información que el colaborador posee en relación a sus actividades laborales, teniendo como base sus habilidades y capacidades.
- Desempeño acorde a las normas establecidas: El colaborador debe cumplir con las políticas que la organización ha establecido, y las implicancias de estas, mientras desarrolla sus funciones.
- Calidad en el servicio: Permite satisfacer las necesidades de los clientes y tener una previsión de sus expectativas, considerando que los clientes son el principal motivo por el que existe una organización.

b) Desempeño contextual:

Koopmans et al., (2013) señalan que es una amplia dimensión donde se evalúa el comportamiento del colaborador frente a las oportunidades o amenazas que se presentan.

- Iniciativa: Es aquel procedimiento que sirve para dar inicio a una actividad, cabe señalar que no se debe perder en ningún momento la responsabilidad.
- Gestión para la superación de obstáculos: El colaborador tiene la habilidad de analizar y definir una situación o problema para dar sugerencias de posibles soluciones.

- Participación en las actividades: El colaborador está presente cuando se requiere de su talento y presta sus servicios con un enfoque a la mejora continua.
- Comunicación efectiva de manera oral y escrita: Es la transferencia de manera oral o escrita de lo que se desea informar e involucra la comprensión del significado del mensaje; por ello, debe ser clara y entendible.
- Trabajo en equipo: Consiste en que el colaborador participe y aporte dentro de un conjunto de personas, compartiendo los mismos intereses y un objetivo común en mente.

c) Comportamiento laboral:

Koopmans et al., (2013) comentan que en esta dimensión se evalúa la manera de comportarse del colaborador en su ámbito laboral, evitando la negatividad y las acciones dañinas para la organización.

- Buen juicio: Si bien es cierto cada puesto tiene sus particularidades y especificaciones, el colaborador siempre debe tener un criterio racional y moral para diferenciar el bien y el mal sobre su comportamiento relacionado al trabajo.
- Cumplimiento de exigencias extraordinarias: Consiste en la realización, de manera voluntaria, de tareas y responsabilidades que están fuera del horario de trabajo establecido o si lo estuvieran, adapta su horario para cumplirlas.

Métodos de evaluación del desempeño:

Chiavenato (2009) define a la evaluación del desempeño como “el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que éste cumple con los requisitos de su trabajo” (p.245).

Asimismo, el autor menciona los siguientes cuatro métodos para la evaluación del desempeño laboral:

- Escalas gráficas:

Consiste en una tabla de doble asiento, en el cual se registran los factores de la evaluación en las filas y los grados de calificación de la evaluación en las columnas.

Una vez definida los factores se define los grados de evaluación. Se pueden utilizar de 3 a 5 grados de variación (óptimo, bueno, regular, tolerable y malo) para cada criterio.

(p.263)

- Elección forzada

Por medio de bloques de frases descriptivas que abarcan ciertos aspectos del comportamiento se evalúa el desempeño de las personas. El evaluador escoge una o dos de las frases de cada bloque, la que mejor se aplique al desempeño del trabajador evaluado. (p.264)

- Investigación de campo

Requiere de entrevistas entre un especialista en evaluación y los gerentes, para que en conjunto puedan evaluar el desempeño de los trabajadores. (p.264)

- Incidentes críticos

Se fundamentan en las características extremas, es decir, que representan desempeños sumamente positivos o negativos. (p.256)

- Listas de verificación

A través de una lista se enumera los factores de la evaluación de cada colaborador y recibe una calificación cuantitativa. (p.256)

1.1.3. Definiciones conceptuales

Clima organizacional:

“Podemos definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales,

tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc.” (García & Ibarra, 2012, sección clima organizacional, párr.10).

Desempeño laboral:

“Concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado período” (Alles, 2011, p.123).

Organización:

“Unidad social, coordinada de manera consiente, compuesta por dos o más personas que funcionan con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o una serie de metas comunes” (Andía, 2015, p.243).

Trabajador:

“Que labora o trabaja. Obrero, jornalero” (Navarrete, s.f., p.416).

Institución educativa:

“Para el presente estudio, institución educativa hace referencia a un lugar que está autorizado legalmente para brindar educación del nivel inicial, primario y secundario”.

Por lo tanto; el presente estudio contribuirá a incrementar el conocimiento existente sobre el clima organizacional, el desempeño laboral y la relación que existe entre ambos dentro de una organización, permitiendo que los trabajadores estén motivados en el cumplimiento de sus funciones y así puedan lograr altos niveles de eficiencia y eficacia. Desde el punto de vista práctico, la presente investigación permitirá destacar la importancia que tiene el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral para las instituciones educativas; ya que en este caso existe la necesidad de mejorar el clima organizacional a través de sus dimensiones, entre ellas el involucramiento laboral, pues de lo contrario podría afectar el cumplimiento de

funciones del personal de la institución. Respecto al ámbito académico, esta investigación pretende compartir las herramientas utilizadas y servir de referencia para estudios posteriores relacionados al área de recursos humanos en instituciones educativas.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020.
- Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020.
- Determinar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020.
- Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020.
- Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación positiva y significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020.
- Existe una relación positiva y significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020.
- Existe una relación positiva y significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020.
- Existe una relación positiva y significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020..
- Existe una relación positiva y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020.

La presentación de hipótesis en esta investigación descriptiva se debe a que el objetivo es de carácter confirmatorio, es decir, buscamos verificar la relación entre las variables, Clima organizacional y Desempeño laboral. De manera general, podemos afirmar que las hipótesis se formulan en estudios que van a comprobar alguna acción. Asimismo, cabe señalar que, en este caso, se utilizará la correlación como técnica estadística de análisis.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Descriptivo correlacional

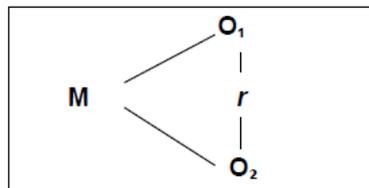
El tipo de investigación es de nivel descriptivo correlacional porque estudiamos la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, describiendo los hechos observados en una institución educativa.

Cazau (2006) indica que este tipo de investigación tiene como propósito especificar las propiedades o características importantes que presenta la unidad de análisis en relación a las variables, con una orientación a medir el grado de relación que se espera exista entre ellas; es decir, buscan determinar el tipo e intensidad de la correlación o la falta de correlación.

Figura 1

Esquema de tipo de investigación descriptivo correlacional

Esquema:



Donde:

- M** = Muestra.
- O₁** = Variable 1
- O₂** = Variable 2.
- r** = Relación de las variables de estudio.

Nota: Obtenido de la Matriz de consistencia

Diseño de investigación:

No experimental-transversal

Esta investigación presenta un diseño no experimental porque no se manipulan las variables, solo se observan los hechos o fenómenos. Y, es transversal porque está

definida en el tiempo; es decir, se lleva a cabo la recolección de datos en un solo momento.

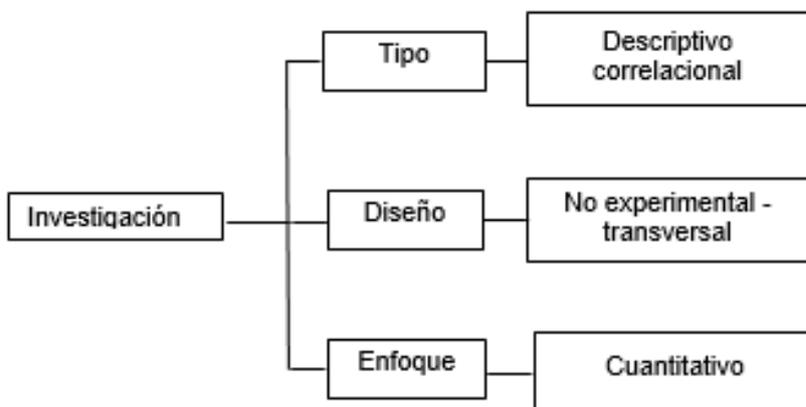
Hernández (2014), explica que en la investigación no experimental solo se llega a observar los fenómenos tal como se dan y que posteriormente serán analizados sin tener la necesidad de manipular deliberadamente la variable ni generar ninguna situación. También este autor manifiesta que cuando la investigación es transversal la recopilación de datos se realiza en un tiempo único como una cámara que captura la imagen en un momento único.

Enfoque cuantitativo

El enfoque de investigación aplicado en el presente estudio fue cuantitativo, pues este se fundamenta en la medición de las características de las variables, permitiendo derivar, de un marco conceptual pertinente a la realidad problemática, una serie de proposiciones que indiquen relaciones entre las variables estudiadas para generalizar resultados. (Bernan, 2010)

Figura 2

Tipo, diseño y enfoque de la investigación



Nota: Elaboración propia

Para la investigación realizada, respecto a los antecedentes, se tomaron en cuenta los siguientes criterios: presentar un objetivo relacionado al rubro y las variables

que analizaremos, ser estudios nacionales e internacionales en idioma español e inglés, haber sido concretados entre los años 2018 y 2023, tener alcance en instituciones educativas públicas o privadas y ser obtenidos de confiables bibliotecas virtuales.

2.2. Población y muestra

Población

En la presente investigación, la población está conformada por 29 trabajadores de una institución educativa en el distrito de Florencia de Mora, Trujillo, en el 2020.

Tabla 1

Distribución del personal en la Institución Educativa

Áreas de la Institución Educativa	N° trabajadores
Docentes	22
Personal Administrativo	5
Personal de Mantenimiento	2
Total	29

Nota: Elaboración propia

*Los datos presentados en la Tabla 1 fueron otorgados por parte del secretario de la institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora, provincia de Trujillo. Ver Anexo 5

Muestra

La muestra de este estudio será de tipo censal, entonces se seleccionó el 100% de la población ya que 29 trabajadores es un número manejable de individuos para aplicar el instrumento de recolección de datos y además se está cumpliendo con el principio de representatividad. Cazau (2006) indica que una muestra debe ser representativa de la población para que luego las conclusiones obtenidas de la investigación se puedan extender a toda la población.

2.3. Técnicas e instrumentos

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, la cual se aplicó de manera virtual, utilizando el formulario de Google con una serie de ítems relacionados al análisis de las variables y sus respectivas dimensiones.

La encuesta se convierte en una alternativa viable porque cuando se fundamenta en el diseño y aplicación de ciertos enunciados orientados a obtener determinados datos, logra un gran acopio de información. La encuesta tiene como instrumento al cuestionario, el cual debido a su practicidad y sencillez posibilita la gestión rápida de las respuestas. Para el diseño y elaboración del cuestionario, se requiere un conocimiento del fenómeno a investigar y reconocer sus aspectos más resaltantes, solo así, se puede precisar el tipo de preguntas que se plantearán y que nos conducirán a la comprobación de nuestras hipótesis (Gomez, 2012).

Las respuestas, que serán resultado de la aplicación del cuestionario, se enmarcarán en escala de Likert con cinco alternativas.

Figura 3

Escala de Likert en el cuestionario

Numeración	Respuestas Tipo Likert
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Nota: Elaboración propia

Validez y confiabilidad del instrumento

Para determinar la validez del instrumento de recolección de datos, inicialmente se indagó sobre los cuestionarios más reconocidos en el área de recursos humanos, llegando a decidir que para la variable Clima Organizacional, se utilizará el cuestionario, de tipo escala de Lickert y constituido por 50 enunciados, creado originalmente por Sonia Palma.

Para la segunda variable Desempeño Laboral, tomamos en cuenta principalmente al IWPQ (cuestionario de desempeño laboral individual) validado por Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández-del-Río y Koopmans, de tipo escala de Lickert y constituido por 18 enunciados. Para complementar este cuestionario, revisamos los ítems más importantes que se establecieron en la investigación de Arce (2016), en su tesis titulada “Relación entre los resultados de la Evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral: estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013”. En total, se consideraron 44 enunciados necesarios para medir dicha variable en esta investigación.

Cazau (2006) indica que un instrumento de recolección de datos es confiable cuando al ser aplicado a individuos con las mismas características, pero en diferentes circunstancias, los resultados obtenidos son similares. Respecto a las circunstancias hace referencia que estas pueden ser diferentes instantes de tiempo, con diferentes administradores del instrumento, en diferentes ambientes físicos, etc.

Para medir la confiabilidad del instrumento de recolección de datos en esta investigación, se ha considerado hallar el coeficiente de alfa de Cronbach. Asimismo, George y Mallery (2003) plantearon las siguientes categorías en relación a este coeficiente:

Figura 4

Categorías de confiabilidad – Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Coeficiente alfa >.9	Excelente
Coeficiente alfa >.8	Bueno
Coeficiente alfa >.7	Aceptable
Coeficiente alfa >.6	Cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Pobre
Coeficiente alfa <.5	Inaceptable

Nota: Autores George y Mallery (2003, p. 231)

Tabla 2

Confiabilidad de las variables

Clima Organizacional		Desempeño Laboral	
Coeficiente de alfa de Cronbach	Nº de elementos	Coeficiente de alfa de Cronbach	Nº de elementos
.972	50	0.926	44

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

2.4. Procedimiento

a) Procedimiento de la tesis

Para el presente desarrollo de la investigación se llevó a cabo lo siguiente:

- Iniciamos a partir de un análisis de la realidad problemática actual, de la revisión de los antecedentes y del estudio de las bases teóricas, lo cual facilitó la definición de nuestro problema, objetivos e hipótesis de investigación.
- Luego, se determinó que tipo y diseño de investigación se llevaría a cabo, según la naturaleza de nuestras variables y el contexto en que nos encontramos, elegimos un tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental transversal y un enfoque cuantitativo.

- Seguidamente, identificamos la población, tomando en cuenta el rubro de nuestra investigación. Esta se conformó por 29 trabajadores de una institución educativa en el distrito de Florencia de Mora y con ese dato elegimos aplicar la muestra censal, es decir, participan de la encuesta todas las personas consideradas como población.

- Para el recojo de la información, definimos como técnica de recolección de datos a la encuesta; en tanto, como instrumento se determinó la utilización de un cuestionario.

- Posteriormente, se elaboró la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización y matriz del instrumento, en base a la información de la investigación como los objetivos, hipótesis, metodología, asimismo, se hizo uso de las bases teóricas.

- Una vez terminada la matriz del instrumento, se pasó a realizar el cuestionario en Google Forms, el cual contiene enunciados en base a indicadores correspondientes a sus dimensiones de cada una de las variables, es decir, tanto del clima organizacional como del desempeño laboral.

Proceso de recolección de datos

Para realizar la recolección de datos, se trasladó el cuestionario con ambas variables al formato de Google Forms para que, con el permiso de la institución, sea aplicado de manera virtual a los 29 trabajadores de la institución educativa del distrito de Florencia de Mora ya que ellos no cumplían con sus funciones presencialmente. Mediante la automatización del formulario utilizado, se registraron los datos en Excel.

Tratamiento y análisis de datos

Se hizo uso del programa Microsoft Excel para el tratamiento de datos y el programa SPSS versión 25 (software) para el análisis inferencial de los mismos. Estos

softwares permitieron organizar los datos y conocer los valores estadísticos de la investigación, en base al cuestionario aplicado; y así, probar las hipótesis, presentar tablas de los resultados y plantear conclusiones.

b) Aspectos éticos

Esta investigación cumple con el reglamento interno de pregrado de la carrera de administración, también presenta los documentos que acreditan la validación del cuestionario por los expertos. Por otra parte, se asegura la confidencialidad de los datos recolectados personales (nombres), además se han considerado los lineamientos éticos como la honestidad y la transparencia en toda la investigación. Con respecto a la redacción, se ha tomado en cuenta el formato del Manual de Publicaciones de APA 7 edición.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En esta investigación fue necesario realizar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que Parada (2019) menciona que esta es aplicable cuando la muestra es menor a 50 elementos.

Figura 5

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacionalV1	.216	29	.001	.885	29	.004
Desempeño laboralV2	.130	29	.200*	.937	29	.083

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Se considera lo siguiente:

Sig(p valor) > 0,05: Distribución normal

Sig(p valor) < 0,05: Distribución no normal

Con esta información, se conoce que los datos recogidos de una variable (clima organizacional) no siguen la distribución normal.

Camacho (2008) refiere que cuando una o ambas variables no tienen una distribución normal se puede utilizar la prueba de Spearman.

Figura 6

Fórmula del coeficiente de correlación de Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n}$$

Nota: Autor Camacho, J. (2008).

Figura 7

Valores de Rho Spearman

Valores	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Autores Fernández, C., Baptissta, P. y Hernández, R. (2010).

3.1 Relación objetivo general

3.1.1 Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral

Tabla 3

Correlación no paramétrica: Rho de Spearman

		Correlaciones		
			Clima organizacional V1 (Agrupada)	Desempeño laboralV2 (Agrupada)
Rho de Spearman	Clima organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	29	29
Desempeño (Agrupada)	laboralV2	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	29	29

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

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

En la Tabla 3, se puede analizar que el valor del coeficiente correlacional de Spearman de 0,531** presenta una correlación moderada significativa, también tomamos en cuenta que el valor de sigma (bilateral) es de 0,003, siendo menor que 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se afirma que: “Existe una relación directa moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020”.

Tabla 4

Frecuencia de la Variable 1 Clima Organizacional

Clima Organizacional V1 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,9	6,9	6,9
	Casi siempre	11	37,9	37,9	44,8
	Siempre	16	55,2	55,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

De acuerdo a los resultados de la Tabla 4, se obtuvo que el 55.17 % (16) de los encuestados manifestaron que se cumplen los criterios de la variable Clima Organizacional “siempre”, mientras que el 37.93% (11) indicaron “casi siempre” y el 6.90% (2) “a veces”. Esto quiere decir que los trabajadores, en su mayoría, tienen la percepción de que la institución ofrece autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Tabla 5
Frecuencia de la Variable 2 Desempeño Laboral

Desempeño Laboral V2 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	6,9	6,9	6,9
	Siempre	27	93,1	93,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

De acuerdo a los resultados de la Tabla 5 , se obtuvo que el 93.10% (27) de los encuestados manifestaron que se cumplen los criterios de la variable Desempeño Laboral “siempre”, mientras que el 6.90% (2) indico “casi siempre”. Esto quiere decir que los trabajadores, en su mayoría, tienen la percepción de que el desempeño laboral dentro de la institución se fundamenta en el desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral.

3.2 Relación objetivos específicos

3.2.1 Relación entre autorrealización y desempeño laboral

Tabla 6
Correlación no paramétrica: Rho de Spearman

Correlaciones				
			Autorrealizació nD1V1 (Agrupada)	Desempeño laboralV2 (Agrupada)
Rho de Spearman	AutorrealizaciónD1V1 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,285
		Sig. (bilateral)	.	,134
		N	29	29
Desempeño (Agrupada)	laboralV2	Coefficiente de correlación	,285	1,000
		Sig. (bilateral)	,134	.
		N	29	29

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

En la Tabla 6, se puede analizar que el valor del coeficiente correlacional de Spearman es 0,285 con un valor de sigma (bilateral) de 0,134, siendo el nivel de significancia mayor que 0,05 se rechaza la hipótesis específica 1. Por lo tanto, se niega que: “Existe una relación directa y significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020.”

Tabla 7

Frecuencia de la Dimensión 1 Autorrealización de la Variable 1 Clima Organizacional

Autorrealización D1 V1 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	20,7	20,7	20,7
	Casi siempre	9	31,0	31,0	51,7
	Siempre	14	48,3	48,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

De acuerdo a los resultados de la Tabla 7, se obtuvo que el 48.28% (14) de los encuestados manifestaron que se cumplen los criterios de la dimensión autorrealización de la variable Clima Organizacional “siempre”, mientras que el 31.03% (9) indicó “casi siempre” y el 20.69% (6) “a veces”. Esto quiere decir que los trabajadores, en su mayoría, tienen la percepción de que la institución permite y promueve la autorrealización.

3.2.2 Relación entre involucramiento laboral y el desempeño laboral

Tabla 8

Correlación no paramétrica: Rho de Spearman

		Correlaciones		
			Involucramient o laboralD2V1 (Agrupada)	Desempeño laboralV2 (Agrupada)
Rho de Spearman	Involucramiento	Coeficiente de correlación	1,000	,746**
	laboralD2V1 (Agrupada)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
Desempeño	laboralV2	Coeficiente de correlación	,746**	1,000
	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

En la Tabla 8, se puede analizar que el valor del coeficiente correlacional de Spearman de 0,746** presenta una correlación alta significativa, también tomamos en cuenta que el valor de sigma (bilateral) es de 0,000, siendo menor que 0,05 se acepta la hipótesis específica 2. Por lo tanto, se afirma que: “Existe una relación directa alta y significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020”.

Tabla 9

Frecuencia de la Dimensión 2 Involucramiento Laboral de la Variable Clima Organizacional

Involucramiento laboral D2 V1 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	6	20,7	20,7	20,7
	Siempre	23	79,3	79,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

De acuerdo a los resultados de la Tabla 9 , se obtuvo que el 79.31% (23) de los encuestados manifestaron que se cumplen los criterios de la dimensión involucramiento laboral de la variable Clima Organizacional “siempre”, mientras que el 20.69% (6) indico “casi siempre”. Esto quiere decir que los trabajadores, en su mayoría, tienen la percepción de que la institución desarrolla el involucramiento laboral.

3.2.3 Relación entre supervisión y el desempeño laboral

Tabla 10

Correlación no paramétrica: Rho de Spearman

		Correlaciones		
			SupervisiónD3 V1 (Agrupada)	Desempeño laboralV2 (Agrupada)
Rho de Spearman	SupervisiónD3V1 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,396*
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	29	29
Desempeño (Agrupada)	laboralV2	Coefficiente de correlación	,396*	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	29	29

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

En la Tabla 10, se puede analizar que el valor del coeficiente correlacional de Spearman de 0,396* presenta una correlación baja significativa, también tomamos en cuenta que el valor de sigma (bilateral) es de 0,034, siendo menor que 0,05 se acepta la hipótesis específica 3. Por lo tanto, se afirma que: “Existe una relación directa baja y significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020”.

Tabla 11
Frecuencia de la Dimensión 3 Supervisión de la Variable Clima Organizacional

Supervisión D3 V1 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,9	6,9	6,9
	Casi siempre	9	31,0	31,0	37,9
	Siempre	18	62,1	62,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

De acuerdo a los resultados de la Tabla 11, se obtuvo que el 62.07% (18) de los encuestados manifestaron que se cumplen los criterios de la dimensión supervisión de la variable Clima Organizacional “siempre”, mientras que el 31.03% (9) indico “casi siempre” y el 6.90% (2) “a veces”. Esto quiere decir que los trabajadores, en su mayoría, tienen la percepción de que la institución realiza la supervisión de manera adecuada.

3.2.4 Relación entre la comunicación y el desempeño laboral

Tabla 12
Correlación no paramétrica: Rho de Spearman

Correlaciones				
			Comunicación D4V1 (Agrupada)	Desempeño laboralV2 (Agrupada)
Rho de Spearman	ComunicaciónD4V1 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,432*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	29	29
Desempeño (Agrupada)	laboralV2	Coefficiente de correlación	,432*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	29	29

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

En Tabla 12, se puede analizar que el valor del coeficiente correlacional de Spearman de 0,432* presenta una correlación moderada significativa, también tomamos en cuenta que el valor de sigma (bilateral) es de 0,019, siendo menor que 0,05 se acepta la hipótesis

especifica 4. Por lo tanto, se afirma que: “Existe una relación directa moderada y significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020”.

Tabla 13

Frecuencia de la Dimensión 4 Comunicación de la Variable Clima Organizacional

Comunicación D4 V1 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,9	6,9	6,9
	Casi siempre	9	31,0	31,0	37,9
	Siempre	18	62,1	62,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

De acuerdo a los resultados de la Tabla 13 , se obtuvo que el 62.07% (18) de los encuestados manifestaron que se cumplen los criterios de la dimensión comunicación de la variable Clima Organizacional “siempre”, mientras que el 31.03% (9) indico “casi siempre” y el 6.90% (2) “a veces”. Esto quiere decir que los trabajadores, en su mayoría, tienen la percepción de que la institución desarrolla la comunicación efectiva.

3.2.5 Relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral

Tabla 14

Correlación no paramétrica: Rho de Spearman

		Correlaciones		
			Condiciones laboralesD5V1 (Agrupada)	Desempeño laboralV2 (Agrupada)
Rho de Spearman	Condiciones laboralesD5V1 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	29	29
Desempeño (Agrupada)	laboralV2	Coefficiente de correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	29	29

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

En la Tabla 14, se puede analizar que el valor del coeficiente correlacional de Spearman de 0,555** presenta una correlación moderada significativa, también tomamos en cuenta que el valor de sigma (bilateral) es de 0,002, siendo menor que 0,05 se acepta la hipótesis específica 5. Por lo tanto, se afirma que: “Existe una relación directa moderada y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020”.

Tabla 15

Frecuencia de la Dimensión 5 Condiciones Laborales de la Variable Clima Organizacional

Condiciones Laborales D5 V1 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,9	6,9	6,9
	Casi siempre	15	51,7	51,7	58,6
	Siempre	12	41,4	41,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

De acuerdo a los resultados de la Tabla 15 , se obtuvo que el 41.38% (12) de los encuestados manifestaron que se cumplen los criterios de la dimensión condiciones laborales de la variable Clima Organizacional “siempre”, mientras que el 51.72% (15) indico “casi siempre” y el 6.90% (2) “a veces”. Esto quiere decir que los trabajadores, en su mayoría, tienen la percepción de que la institución presenta casi siempre condiciones laborales acordes a sus requerimientos.

3.3 Resultados por dimensiones del desempeño laboral

Tabla 16

Frecuencia de la Dimensión 1 Desempeño de tareas de la Variable 2 Desempeño Laboral

Desempeño de tareas D1 V2 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
			válido	acumulado	
Válido	Siempre	29	100,0	100,0	100,0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

De acuerdo a los resultados de la Tabla 16 , se obtuvo que el 100% (29) de los encuestados manifestaron que se cumplen los criterios de la dimensión desempeño de tareas de la variable Desempeño Laboral “siempre”. Esto quiere decir que los trabajadores tienen la percepción de que cumplen con sus funciones acorde a los requerimientos de la institución.

Tabla 17

Frecuencia de la Dimensión 2 Desempeño contextual de la Variable 2 Desempeño Laboral

Desempeño contextual D2 V2 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	8	27,6	27,6	27,6
	Siempre	21	72,4	72,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

De acuerdo a los resultados de la Tabla 17 , se obtuvo que el 72.41% (21) de los encuestados manifestaron que se cumplen los criterios de la dimensión desempeño contextual de la variable Desempeño Laboral “siempre”, mientras que el 27.59% (8) indico “casi siempre”. Esto quiere decir que los trabajadores, en su mayoría, tienen la percepción de que cumplen con sus funciones frente a las oportunidades o amenazas que se presenten.

Tabla 18

Frecuencia de la Dimensión 3 Comportamiento laboral de la Variable 2 Desempeño Laboral

Comportamiento laboral D3 V2 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	13	44,8	44,8	44,8
	Siempre	16	55,2	55,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

De acuerdo a los resultados de la Tabla 18 , se obtuvo que el 55.17% (16) de los encuestados manifestaron que se cumplen los criterios de la dimensión comportamiento laboral de la variable Desempeño Laboral “siempre”, mientras que el 44.83% (13) indico

“casi siempre”. Esto quiere decir que los trabajadores, en su mayoría, tienen la percepción de que sus acciones evitan la negatividad y las acciones dañinas para la institución.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

Según el objetivo general, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020, los resultados obtenidos en la Tabla 3 evidencian un nivel de correlación positiva moderada ($r=0,531$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral, reflejando que hay una relación directa y significativa entre dichas variables en una institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora, datos que se pueden contrastar con lo encontrado por Silva (2018) en su tesis titulada: «Clima institucional y la incidencia en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red “II Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco - 2018», cuyo resultado también evidencia una correlación positiva ($r= 0.855$) menciona que el éxito de una educación de calidad se relaciona mucho con las condiciones de un adecuado clima institucional que pueda ofrecer la institución para tener un óptimo desempeño de sus colaboradores, del mismo modo Suarez (2021) en su tesis titulada “El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 7035 Leoncio Prado San Juan de Miraflores, Lima 2019” cuyo resultado corresponde a un nivel de correlación positiva y considerable ($r=0.868$) señala que las dos variables llegan a impactar en el desarrollo de las labores de trabajo y por ende en crecimiento de su personal lo cual permite confirmar que ambas investigaciones son similares debido a que los grupos de estudio son muy parecidos, además Chiavenato (2009) menciona que el clima organizacional presenta elementos que influyen en el comportamiento de los colaboradores.

Según el objetivo específico 1, determinar la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia

de Mora, Trujillo, 2020, los resultados obtenidos en la Tabla 6 evidencian un nivel de correlación positiva baja ($r=0,285$) y un nivel de significancia de 0,134 entre la autorrealización y el desempeño laboral, reflejando que no hay una relación directa y significativa entre dichas variables por más que si se desarrolle la autorrealización en la institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora, en tanto Luqman, Rehman, Islam y Khan (2019) en su artículo científico titulado “Efecto del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los instructores de educación física”, menciona que si los docentes trabajan sin ningún tipo de recompensa influye negativamente en el desempeño por lo tanto se concluyó que el sistema de recompensas, desarrollo profesional y trabajo en equipo es decir la autorrealización ayudan a mejorar el desempeño. Cabe señalar que una diferencia entre las dos investigaciones es el número de la muestra ya que en el artículo científico se estudia a un grupo de escuelas secundarias pakistanís. Por su parte, Palma (2004) menciona que el cumplimiento que tiene el colaborador de sus expectativas con respecto a su desarrollo profesional favorece su desempeño.

Según el objetivo específico 2, determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020, los resultados obtenidos en la Tabla 8 evidencian un nivel de correlación positiva alta ($r=0,746$) entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral, reflejando que hay una relación directa y significativa entre dichas variables en una institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora, datos que se pueden contrastar con lo encontrado por Qaisar (2020) en su artículo científico titulado “Impacto del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de profesores de universidades públicas en Khyber Pakhtunkhwa Pakistán”, menciona que la motivación como parte del involucramiento laboral tiene una interacción positiva moderada con el desempeño laboral, por otro lado

Palos, Márquez y Sánchez (2018) en su artículo científico titulado “Factores clave del clima laboral que influyen en los resultados y productividad del posgrado CUCEA de la Universidad de Guadalajara” menciona a la participación y la identidad con la institución como parte de los factores claves es decir del involucramiento laboral que influye en el desempeño laboral lo cual permite confirmar que ambos estudios se fundamentan en la base teórica de Palma (2004), quien menciona que el involucramiento laboral se vincula con el éxito de la organización ya que el trabajador se compromete con los logros.

Según el objetivo específico 3, determinar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral en una institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020, los resultados obtenidos en la Tabla 10 evidencian un nivel de correlación positiva baja ($r=0,396$) entre la supervisión y el desempeño laboral, reflejando que hay una relación directa y significativa entre dichas variables en una institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora, datos que se pueden contrastar con lo encontrado por Rivas (2018) en su tesis titulada “Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015”, cuya conclusión también indica que los procesos de supervisión, referidos a la forma en que los superiores juzgan la tarea del trabajador (dirección, frecuencia y objetivos), contribuyen a mejorar la satisfacción laboral y el desempeño docente, lo cual permite confirmar que ambas investigaciones son similares debido a que los grupos de estudio son parecidos, además Palma (2004) menciona que la supervisión permite que los trabajadores logren la eficiencia en sus actividades.

Según el objetivo específico 4, determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en una institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020, los resultados obtenidos en la Tabla 12 evidencian un nivel de correlación positiva moderada ($r=0,432$) entre la comunicación y el desempeño laboral,

reflejando que hay una relación directa y significativa entre dichas variables en una institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora, datos que se pueden contrastar con lo encontrado por Delgado (2019) en su tesis titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas privadas Innova Schools, Lima 2018”, cuyo resultado también afirma que: a mayor nivel de procesos de comunicación, mayor nivel de desempeño laboral en las instituciones educativas privadas Innova Schools Lima, 2018. Por su parte, Luqman, Rehman, Islam y Khan (2019) en su artículo científico titulado “Efecto del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los instructores de educación física”, concluyen que los colaboradores se sienten cómodos en un clima organizacional cuando tienen una estructura de comunicación efectiva, provocando un aumento en el desempeño, lo cual permite confirmar que ambos estudios se fundamentan en la base teórica de Palma (2004), quien menciona que la comunicación permite la participación de los colaboradores; por lo tanto, se puede deducir que el trabajador al tener la facilidad de poder realizar intervenciones ayuda a alcanzar un mejor desempeño.

Según el objetivo específico 5, determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en una institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020, los resultados obtenidos en la Tabla 14 evidencian un nivel de correlación positiva moderada ($r=0,555$) entre las condiciones laborales y el desempeño laboral, reflejando que hay una relación directa y significativa entre dichas variables en una institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora, datos que se pueden contrastar con lo encontrado por Gonzales (2019) en su tesis titulada “Evaluación del Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño de los Docentes en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Guayaquil”, quien menciona que dentro de los indicadores más destacados del clima laboral se encuentra el ambiente de trabajo y sugiere que se le debería de dar mayor importancia para alcanzar el cumplimiento del trabajo de los docentes, lo cual

permite confirmar que ambas investigaciones son similares debido a que los grupos de estudio son parecidos, además Rivas (2018) en su tesis titulada “Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015”, afirma que ofrecer mejores condiciones laborales (ambiente físico, capacitaciones, reconocimientos y motivación) mejora la satisfacción laboral del docente y por ende repercute en su desempeño, lo cual permite confirmar que ambas investigaciones son similares debido a que los grupos de estudio son parecidos, además Palma (2004) menciona que las condiciones laborales son esenciales para el cumplimiento de las actividades del trabajador.

Algunas de las limitaciones y/o puntos inciertos de la presente investigación se asocian a la falta de información documental que brindó la institución educativa sobre la gestión del talento humano y a la transición que estaban viviendo los docentes, quienes son el mayor número de la muestra, a causa del Covid 19. Este cambio no les permitió disfrutar durante los primeros meses las condiciones ambientales que tenían antes. Por otro lado, al no estar físicamente en el mismo espacio, la comunicación efectiva es un logro difícil de alcanzar.

Implicancias:

Con un enfoque en el ámbito práctico de la presente investigación, se afirma que los resultados sirven de gran ayuda para los directivos de la institución educativa, ya que permiten examinar la situación y de acuerdo a ello, se pueden tomar acciones para mejorar el estado en el que se encuentra. En tanto, desde el punto de vista teórico, los resultados promueven una mejor comprensión sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, ayudando a enriquecer los conocimientos a partir de una realidad contemplada. Por último,

con respecto a las implicancias metodológicas, los instrumentos y métodos pueden servir de referencia y guía para posteriores investigaciones similares.

Conclusiones

Una vez realizado el análisis del clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa Privada en el distrito de Florencia de Mora, provincia de Trujillo, en el 2020, se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo al objetivo general, se determinó que existe una relación directa moderada, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,531, y un nivel de significancia de 0.003 entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020. Debido a que los trabajadores de la institución señalan que es relativamente bueno el clima organizacional cuando el personal está motivado, emocionalmente estable y siente una experiencia grata mientras lleva a cabo sus funciones.

2. De acuerdo al objetivo específico 1, se determinó que no existe relación directa significativa con un coeficiente de correlación de 0,285 y un nivel de significancia de 0,134 entre la autorrealización y el desempeño laboral en una Institución Educativa Privada del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020. Si bien es cierto se fomenta la autorrealización en el colegio, el resultado demuestra que no es relevante para el desempeño laboral de sus trabajadores.

3. De acuerdo al objetivo específico 2, se determinó que existe relación directa alta con un coeficiente de correlación de 0,746 y un nivel de significancia de 0,000 entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en una Institución Educativa Privada del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020. Debido a que los trabajadores de la institución señalan que hay un compromiso con los logros y el éxito de la institución.

4. De acuerdo al objetivo específico 3, se determinó que existe relación directa baja y significativa con un coeficiente de correlación de 0,396 y un nivel de significancia de 0,034

entre la supervisión y el desempeño laboral en una Institución Educativa Privada del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020. Esto se debe a que las tareas de control, monitoreo y evaluación que se realizan dentro de la institución mejoran continuamente los métodos de trabajo.

5. De acuerdo al objetivo específico 4, se determinó que existe relación directa moderada y significativa con un coeficiente de correlación de 0,432 y un nivel de significancia de 0,019 entre la comunicación y el desempeño laboral en una Institución Educativa Privada del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020. En la institución se presenta el intercambio de ideas e información desarrollado de manera efectiva por el personal, propiciando la comprensión entre los niveles jerárquicos y participación en la toma de decisiones.

6. De acuerdo al objetivo específico 5, se determinó que existe relación directa moderada con un coeficiente de correlación de 0,555 y un nivel de significancia de 0,002 entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en una Institución Educativa Privada del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020. En la institución encontramos la cooperación entre los trabajadores, los programas de capacitaciones y la gestión de compensaciones.

Recomendaciones

1. Se recomienda la creación de un plan del talento humano, en el cual se establezcan los principios para la gestión y promoción de un agradable clima organizacional ya que, fundamentándonos en la teoría e investigaciones, así se puede obtener un óptimo desempeño de las funciones que realizan los trabajadores en una Institución Educativa Privada del distrito de Florencia de Mora, provincia de Trujillo.

2. Se recomienda dar seguimiento al estudio del clima organizacional dentro la Institución Educativa Privada del distrito de Florencia de Mora, provincia de Trujillo, mediante cuestionarios, fichas de observación, y demás instrumentos que se consideren

apropiados. De esta manera, se encontrará un punto de vista actualizado sobre el conocimiento de las dimensiones de esta variable que impactan o se relacionan más con el desempeño laboral.

3. Se recomienda que los trabajadores de la Institución Educativa Privada del distrito de Florencia de Mora, provincia de Trujillo, sean partícipes de las decisiones relacionadas a la gestión del talento humano puesto que ellos son el recurso más importante para el funcionamiento y la sostenibilidad de esta organización, cumpliendo con los objetivos a corto, mediano y largo plazo.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2011). *Diccionario de términos de recursos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Andía, W. (2015). *Diccionario de Administración*. Lima, Perú: Arte & Pluma.
- Arce, A. (2016). *Relación entre los resultados de la Evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral: estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013*. (Tesis de maestría). Recuperada de TESIS PUCP.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/7131>
- Bernan, C. A. (3 Ed.). (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: Editorial Pearson Educación.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. [versión Adobe Digital Edition]. Recuperado de
[http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf)
- Cabrera, R. (2019). *Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019*. (Tesis de maestría). Recuperada de Repositorio Digital Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34257/cabrera_dr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calcina, Y. (junio, 2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Néstor Cáceres

Velásquez - Perú 2012. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5

(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867003>

Camacho, J. (setiembre, 2008). Asociación entre variables: correlación no paramétrica. *Acta*

Médica Costarricense 50 (3). Recuperado de

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-

[60022008000300004](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022008000300004)

Cazau, P. (3 Ed.). (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. [versión

Adobe Digital Edition]. Recuperado de

<http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A>

[%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf](http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf)

Chiavenato, I. (2 Ed.). (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. D.F., México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (3 Ed.). (2009). *Gestión del talento Humano*. D.F., México: McGraw Hill.

Delgado, R. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas privadas Innova Schools, Lima 2018*. (Tesis de maestría). Recuperada de Repositorio Digital Institucional UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27168>)

El Comercio (22 de marzo de 2020). *Arequipa: al menos 5 mil profesores de colegios*

privados dejaron de laborar. Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/arequipa-al->

[menos-5-mil-profesores-de-colegios-privados-dejaron-de-laborar-nnpp-](https://elcomercio.pe/peru/arequipa-al-menos-5-mil-profesores-de-colegios-privados-dejaron-de-laborar-nnpp-)

[noticia/?ref=ecr](https://elcomercio.pe/peru/arequipa-al-menos-5-mil-profesores-de-colegios-privados-dejaron-de-laborar-nnpp-noticia/?ref=ecr)

Fernández, C., Baptista, P., & Hernández, R. (5 Ed.). (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hil.

Flórez, R. J. (2008). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima, Perú:

Universidad del Pacífico.

- García, M. G. & Ibarra, L. A. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. España: Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso.
- George, D., & Mallery, P. (4 Ed). (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gómez, L. R., Balkin, D.B., & Cardy, R.L. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid, España: Pearson Educación.
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la investigación* [versión Adobe Digital Edition]. Recuperado de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia de la investigacion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Gonzales, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de maestría). Recuperada de Repositorio Digital UCSG. (<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>)
- Hernández, R. (6 Ed.). (2014). *Metodología de la Investigación*. D.F., México: McGraw-Hill.
- Huaita, D. M., & Luza, F. F. (agosto, 2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3 (8). Recuperado de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/801/760>
- Huamán, A., & Espinoza, I. (2018). *Clima Organizacional Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Distrito De Cachimayo – Anta*. (Tesis de maestría). Recuperada de Repositorio Digital Institucional UCV. (<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34319?locale-attribute=es>)

- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., & van der Beek, A. (junio, 2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45 (3). Recuperado de https://www.academia.edu/15325789/Measuring_individual_work_performance_identifying_and_selecting_indicators
- Louffat, E. (3 Ed.) (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Luqman M, Rehman J, Islam Z & Khan S. (abril, 2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*. 24 (2). Recuperado de <https://sportpedagogy.org.ua/index.php/ppcs/article/view/1310>
- Montejo, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. Recuperado de <http://148.204.210.204/revistaupiicsa/50-51/50-51-2.pdf>
- Navarrete. (s.f.). Diccionario escolar ilustrado Nakal. Lima, Perú: Editorial Navarrete
- Palmar, R. S., & Valero, J. M. (abril, 2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17 (39). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Palma, S. (1 Ed). (2004). *ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC (manual)*. Lima, Perú: Cartolan.
- Palos, H., Márquez, S. M., & Sánchez, L. A. (agosto, 2018). Factores clave del clima laboral que influyen en los resultados y productividad del posgrado CUCEA de la universidad de Guadalajara. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 6 (1). Recuperado de <https://riico.net/index.php/riico/article/view/507/1381>

Parada, L. (23 de Junio de 2019). *PRUEBA DE NORMALIDAD DE SHAPIRO-*

WILK. Recuperado de

[https://rpubs.com/F3rmando/507482#:~:text=La%20prueba%20de%20normalidad%20de,50%20elementos%20\(muestras%20peque%C3%B1as\).&text=Toma%20de%20decisi%C3%B3n%3A,No%20rechazar%20H0%20\(normal\).&text=Donde%20alfa%20representa%20la%20significancia,%25%20\(0%2C05\)](https://rpubs.com/F3rmando/507482#:~:text=La%20prueba%20de%20normalidad%20de,50%20elementos%20(muestras%20peque%C3%B1as).&text=Toma%20de%20decisi%C3%B3n%3A,No%20rechazar%20H0%20(normal).&text=Donde%20alfa%20representa%20la%20significancia,%25%20(0%2C05))

Pintado, E.A. (4 Ed.). (2014). *Comportamiento Organizacional: Gerenciación y Liderazgo Conductivo del Talento Humano*. Lima, Perú: D. Morzán Impresiones.

Qaisar, A., Zafar, K., Abdul, H., Qamar H. & Matiullah K. (septiembre, 2020). Impact of Organizational Climate on Job Performance of public university teachers in Khyber Pakhtunkhwa Pakistan. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 19 (4).

Recuperado de <https://www.ilkogretim-online.org/fulltext/218-1620762808.pdf>

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (noviembre, 2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35 (3). Recuperado de

<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2019a21>

Rivas, L. H. (2015). *Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE*. (Tesis doctoral). Recuperada de ALICIA CONCYTEC.

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/8215>

Rodríguez, D. (2002). *Diagnóstico Organizacional* [versión Adobe Digital Edition]. Recuperado de

https://www.academia.edu/33429277/LIBRO_DIAGNOSTICO_ORGANIZACIONA_L_DARIO_RODRIGUEZ

Silva, Y. (2018). *Clima institucional y la incidencia en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red "II Maestras liderando el cambio" de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco - 2018*. (Tesis de maestría). Recuperada de Repositorio Digital Institucional UCV.

(http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37517/silva_py.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Suarez, S. (2021). *El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 7035 Leoncio Prado San Juan de Miraflores, Lima 2019*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Recuperada de Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

(<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17188?show=full>)

Toro, F. (2009). *Clima Organizacional: Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*..[versión Adobe Digital Edition]. Recuperado de

<https://cincel.com.co/wp-content/uploads/2016/06/Libro-de-Consulta-gratuita-Clima-Organizacional-Una-aprox....pdf>

ANEXOS

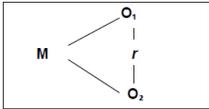
ANEXO N.º 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Figura 8

Matriz de consistencia

TÍTULO: “ CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE FLORENCIA DE MORA, TRUJILLO, 2020”					
PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño	El clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020.	GENERAL: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020.	VARIABLE 1: Clima Organizacional	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional Diseño:	POBLACIÓN La población objetivo del presente estudio está conformada por 29 trabajadores de una institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora, provincia de Trujillo

<p>laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020?</p>		<p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020. • Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020. • Determinar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020. • Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020. • Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora, Trujillo, 2020. 	<p>VARIABLE 2:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>No experimental-transversal</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde: M = Muestra. O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2. r = Relación de las variables de estudio.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos: Estadística descriptiva</p>	<p>MUESTRA</p> <p>29 trabajadores de una institución educativa privada, a los cuales se aplicarán los instrumentos de recolección de datos.</p>
---	--	---	--	--	--

ESTUDIANTE(S): Alejandra Paredes Zelada, Yuliana Noemí Pelaez Gonzales

Nota: Elaboración propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Figura 9

Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE FLORENCIA DE MORA, TRUJILLO, 2020”					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima organizacional	“Las percepciones compartidas que los miembros desarrollan en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales”. (Toro,2009, p.70)	La investigación se desarrollará en base a una encuesta, y el instrumento de recolección de datos es un cuestionario de tipo escala de Likert, constituido por 50 enunciados, que fue creado por Sonia Palma. Este es aplicado a los trabajadores en una institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora, provincia de Trujillo.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de expectativas del colaborador 	Ordinal Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso con los logros y el éxito de la organización 	
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> Control, monitoreo y evaluación 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Efectividad en los canales de comunicación Participación en la toma de decisiones 	
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> Cooperación Capacitación para realizar el trabajo Remuneraciones e incentivos 	
VARIABLE DEPENDIENTE:		Para la evaluación de desempeño laboral será necesario contar con los datos recolectados	Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de procedimientos y tiempo Desempeño acorde a las de funciones Conocimiento de la labor 	Ordinal Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre

Desempeño laboral	“Concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado período”. (Alles, 2011, p.123)	mediante un cuestionario de tipo escala de Likert, constituido por 44 enunciados, que fue adaptado de las investigaciones de Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández-del-Río y Koopmans sobre el IWPQ y Aldo Arce. El cuestionario es aplicado a los trabajadores en una institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora, provincia de Trujillo.		<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño acorde a las normas establecidas • Calidad en el servicio
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Gestión para la superación de obstáculos • Participación en las actividades • Comunicación efectiva de manera oral y escrita • Trabajo en equipo
			Comportamiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Buen juicio • Cumplimiento de exigencias extraordinarias

ESTUDIANTE(S): Alejandra Paredes Zelada, Yuliana Noemí Pelaez Gonzales

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N.º 03

MATRIZ DE INSTRUMENTO

Figura 10

Matriz de Instrumento

TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE FLORENCIA DE MORA, TRUJILLO, 2020”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA					
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Clima organizacional	Autorrealización	Cumplimiento de expectativas del colaborador	1	Tengo oportunidades de progresar en mi institución.					
			6	Mi jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
			11	Participo en la definición de los objetivos y las acciones para lograrlo.					
			16	Mi institución valora mis altos niveles de desempeño.					
			21	Mi supervisor reconoce los logros del personal.					
			26	Realizo actividades laborales que me permiten aprender y desarrollarme.					
			31	Mi jefe promueve la capacitación que necesito.					
			36	Mi institución promueve el desarrollo del personal.					
			41	Mi institución promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
	46	Mi institución reconoce mis logros en el trabajo.							
	Involucramiento laboral	Compromiso con los logros y el éxito de la organización	2	Estoy comprometido con el éxito de mi institución.					
			7	Aseguro mis niveles de logro en el trabajo.					
			12	Soy factor clave para el éxito de la institución.					
			17	Estoy comprometido con mi institución.					
22			En mi institución, hago mejor las cosas cada día.						
27	Cumplo con las tareas diarias en el trabajo, alcanzando el desarrollo personal.								

			32	Cumplo con las actividades laborales porque son tareas estimulantes.					
			37	Los servicios que brinda mi institución, son motivo de orgullo personal.					
			42	Tengo clara la definición de visión, misión y valores en mi institución.					
			47	Alcanzo una calidad de vida laboral en mi institución.					
	Supervisión		3	Mi supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
			8	En mi institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
			13	En mi institución, la evaluación que se hace del trabajo mejora la tarea.					
			18	Recibo la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
			23	Mis responsabilidades laborales están claramente definidas.					
		Control, monitoreo y evaluación	28	Mi institución tiene un sistema para el seguimiento y el control de las actividades.					
			33	Mi institución tiene normas y procedimientos como guías de trabajo.					
			38	En mi institución, los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
			43	En mi institución, el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
			48	Recibo un trato justo en mi institución.					
	Comunicación		4	Tengo acceso a la información necesaria para cumplir con mi trabajo.					
			9	En mi institución, la información fluye adecuadamente.					
			14	En mis grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
			19	En mi institución, existen suficientes canales de comunicación.					
			24	Tengo interacción con personas de mayor jerarquía.					
			29	En mi institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
			34	Mi institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
			49	Conozco los avances en las otras áreas de mi institución.					
		Participación en la toma de decisiones	39	Mi supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
			44	Colaboro con el personal de los diversos niveles.					

	Condiciones laborales	Cooperación	5	En mi institución, los compañeros de trabajo cooperamos entre nosotros.					
			20	Mi grupo de trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
		Capacitación para realizar el trabajo	10	En mi institución, los objetivos de trabajo son retadores.					
			15	Tengo la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mi responsabilidad.					
			25	Cuento con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
			40	En mi institución, los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la misma.					
		Remuneraciones e incentivos	30	En mi institución, existe buena administración de los recursos.					
			35	Mi remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
			45	Dispongo de tecnología que facilite mi trabajo.					
			50	Mi remuneración está de acuerdo a mi desempeño y a mis logros.					
Desempeño laboral	Desempeño de tareas	Gestión de procedimientos y tiempo	1	Planifico mi trabajo para terminarlo a tiempo.					
			2	Gestiono bien mi tiempo para trabajar.					
		Desempeño acorde a las de funciones	3	Mantengo en mente el resultado del trabajo que necesito lograr.					
			4	Establezco prioridades durante el desarrollo de mi trabajo.					
			5	Realizo mi trabajo de manera eficiente (cumpliendo adecuadamente mi función).					
		Conocimiento de la labor	6	Comprendo bien las instrucciones para cumplir con mis tareas y responsabilidades.					
			7	Tengo las habilidades técnicas y el conocimiento necesario en mi puesto.					
		Desempeño acorde a las normas establecidas	8	Cumplo compromisos pactados.					
			9	Manejo situaciones cambiantes e imprevistas.					
			10	Me mantengo estable bajo presión.					
		Calidad en el servicio	11	Cumplo con las normas establecidas por la empresa.					
			12	Conozco y me anticipo a las necesidades y expectativas de los estudiantes.					
			13	Cumplo los estándares de imagen personal.					

Desempeño contextual	Iniciativa	14	Comienzo una nueva tarea cuando termino mis tareas anteriores.					
		15	Asumo tareas desafiantes cuando están disponibles.					
		16	Asumo responsabilidades adicionales a las de mi puesto.					
		17	Busco y enfrento continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.					
		18	Propongo mejoras en el área en base a mis conocimientos.					
	Gestión para la superación de obstáculos	19	Presento soluciones creativas para nuevos problemas.					
		20	Tomo previsiones frente a los problemas.					
		21	Defino los problemas, identificando las causas.					
		22	Supero obstáculos de forma efectiva siguiendo los lineamientos de la empresa.					
		23	Soy capaz de elegir una alternativa de solución para implementarla.					
	Participación en las actividades	24	Trabajo para mantener actualizado mi conocimiento relacionado con el trabajo.					
		25	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
		26	Participo activamente en reuniones y / o consultas.					
	Comunicación efectiva de manera oral y escrita	27	Escucho abiertamente y con buena disposición.					
		28	Busco aclarar instrucciones o términos que no conozco antes de actuar.					
		29	Trato de comunicarme con claridad para ser entendido.					
		30	Utilizo términos apropiados al dirigirme a mis compañeros de trabajo o estudiantes.					
31		Al interactuar, procuro demostrar con gestos y tono de voz adecuado mi manera de ser.						
Trabajo en equipo	32	Contribuyo a los trabajos grupales.						
	33	Ayudo a prevenir y resolver conflictos.						

			34	Trabajo efectivamente con otras áreas.					
			35	Promuevo el respeto mutuo entre mis compañeros de trabajo.					
			36	Colaboro y comparto mis conocimientos e información con mis compañeros.					
	Comportamiento laboral	Buen juicio	37	Me quejo por problemas menores relacionados con el trabajo.					
			38	Hago que los problemas en el trabajo sean más grandes de lo que ya son.					
			39	Me concentro en los aspectos positivos de la situación en el trabajo en lugar de los aspectos negativos.					
			40	Comparto con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
			41	Hablo con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
	Cumplimiento de exigencias extraordinarias	42	Estoy dispuesto a dar un tiempo adicional para mi trabajo.						
		43	Sacrifico feriados u horas de descanso si las tareas requieren mi participación.						
44		Soy capaz de adaptar mi horario para cumplir con las exigencias del puesto.							

Nota: Cuestionario del Clima Laboral de Sonia Palma, Cuestionario de Evaluación del Desempeño de Aldo Arce y IWPQ (cuestionario de desempeño laboral individual) de Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández-del-Río y Koopmans

ANEXO N.º 04

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

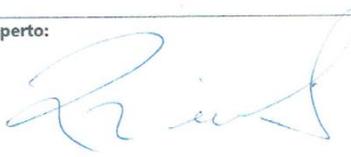
Título de la investigación:	El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa privada en el distrito de Florencia de Mora, provincia de Trujillo, 2020		
Línea de investigación:	Salud pública y poblaciones vulnerables		
Apellidos y nombres del experto:	ESCALANTE ROJAS PERCY		
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Clima organizacional y desempeño laboral		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora. Trujillo, 2020
Línea de investigación:	Salud pública y poblaciones vulnerables
Apellidos y nombres del experto:	Camacho Gayoso, Arturo
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Clima organizacional y desempeño laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

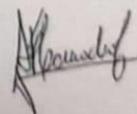
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Relacionar una pregunta con los indicadores de desempeño. Ejemplo: ¿Comprendo cuáles son mis indicadores en el área de trabajo?

Firma del experto:

Mg. Arturo Francisco Camacho Gayoso
DNI: 19099510
CLAD: 02714



ANEXO N.º 05

LISTA DE TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA

IEP CESAR VALLEJO	
APELLIDOS Y NOMRES	Cargo
GARCIA SALINAS JULISA MARILU	Prof. 1° A
CUEVA MARREROS VANESSA ESTHER	Prof. 1° B
ORBEGOSO/CASTRO,THEYSI ANNY	Prof. 2°A
MARQUINA VILLANUEVA SARITA SULEMA	Prof. 2° B
ROMERO MAMANI MONICA CONSUELO	Prof. 3° A
GOMEZ FLORES CARMEN ROSA	Prof. 3° B
CAMPOS DELGADO JORGE FRANCISCO	Prof. 4° A
TIRADO ZAVALA LUCIO SANTOS	Prof. Inglés
OBANDO FERNANDEZ LUCIA (6TO A)	Prof. Com. Prim.
CELIS RODRIGUEZ MARIA ESTHER	Tutoria 6to B
BENITES RAMOS HUGO	Prof. Mat. Prim.
QUEZADA FAJARDO ORLANDO CAMILO	Prof. CTA Sec.
Luis Anthony Castañeda Agurto	Prof. Computa
MERCEDES LEDESMA MARIA LISBET	Prof. Com. Sec.
LUCY DOMINGUEZ QUISPE	Prof. Mat. Sec.
GUTIERREZ/BECERRA,LIZBET PAOLA	Prof. His Pers.
ANTICONA/GARCIA,MARBI	Coor. Prim y Sec
ANTICONA PAREDES ELIAS ELEAZAR	Director
ENVER JOSE ANTICONA GARCIA	Administrador
DAVALOS/MENDOZA,NOE ELIAS	Pers. Mant.
LIBNY ANTICONA GARCIA	Coord. Eco
García Flores Lesly Pamela	Prof. 3 años A
Guerrero Vásquez Crey Stefani	Prof. 3 años B
Grados Horna Marilyn Susan	Prof. 5 años A
ANTICONA GARCIA TANIA	Prof. 5 años B
YALLE/GONZALES,MARIA ANGELICA	Prof. 5 años C
LEON/GALARRETA,JACQUELINE ELIZABETH	Secretaria
ANTICONA CARRANZA JUSTINIANO RAFAEL	Pers. Mant Eco
HUAMAN ALFARO JORGE	Contador

