

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**FACULTAD DE CIENCIAS****ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS****TESIS****CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA****UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS S.A.C. DE PUNO, PERÍODO 2022****PRESENTADO POR:****MERCEDES KARINA MESTAS VALENCIA****PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:****CONTADOR PUBLICO****PUNO – PERÚ****2022**

Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](#)

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA
UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS S.A.C. DE PUNO, PERÍODO 2022**

PRESENTADO POR:

MERCEDES KARINA MESTAS VALENCIA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PUBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

: 
DR. DAVID MOISES CALIZAYA ZEVALLOS

PRIMER MIEMBRO

: 
MTRA. ZORAIDA YUPANQUI VIZCARRA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
DR. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

ASESOR DE TESIS

: 
MG. LUIS ALBERTH ROSSEL BERNEDO

Área: Ciencias Sociales

Disciplina: Teoría Organizacional

Especialidad: Recursos Humanos

Puno, 20 octubre del 2022.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada San Carlos y a la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas por acogerme en sus aulas y preocuparse por la formación de los profesionales de la Región de Puno, dando la oportunidad de proseguir con sus estudios universitarios.

A los docentes por impartir sus valores y enseñanzas en cada una de sus clases día a día.

A mi asesor Mg. Luis Alberth Rosell Bernedo por sus acertadas directrices que permitieron la finalización de este trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
ÍNDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA
INVESTIGACIÓN**

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2. ANTECEDENTES	17
1.3 OBJETIVOS	24

CAPÍTULO II**MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

2.1. MARCO TEÓRICO	26
2.1.1. Clima Institucional	26
2.1.2. Desempeño laboral	27
2.1.3.- Motivación	28
2.1.4. Confianza	29
2.1.5. Comunicación	30
2.1.6. Participación	31
2.1.7. Habilidad para aprender	32
2.1.8. Adaptabilidad	32
2.2. MARCO CONCEPTUAL	33
2.2.1. Clima	33
2.2.2. Desempeño	34
2.2.3. Dimensiones de Motivación	34
2.2.4. Dimensiones de Confianza	35
2.2.5. Dimensiones de Comunicación	36
2.2.6. Dimensiones de Participación	39
2.2.7. Dimensiones de habilidad para aprender	40
2.2.8. Aplicabilidad	41
2.2.9. Integridad	42
2.2.10. Dimensiones de integridad	43
2.2.11. Dimensiones de adaptabilidad	44
2.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	46

CAPÍTULO III**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. ZONA DE ESTUDIO	47
3.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA	48
3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	48
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	49
3.4.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	50
3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO	53

CAPÍTULO IV**EXPOSICIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

4.1. CONTRASTACION DE HIPOTESIS	66
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	75
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS	83

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01: Género del Personal de la Universidad Privada San Carlos	54
Tabla N° 02: Motivacion institucional	55
Tabla N° 03: Confianza institucional	55
Tabla N° 04: Comunicación institucional	57
Tabla N° 05: Participación institucional	58
Tabla N° 06: Clima Institucional	58
Tabla N° 07: Habilidad para aprender institucional	61
Tabla N° 08: Aplicabilidad institucional	62
Tabla N° 09: Integridad institucional	63
Tabla N° 10: Participación institucional	64
Tabla N° 11: Desempeño Laboral	65
Tabla N° 12: Correlación de Pearson entre las variables HG	67

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N°01: Género del personal de la Universidad Privada San Carlos SAC	55
Figura N°02: Dimensión motivación	56
Figura N°03: Dimension confianza	57
Figura N°04: Dimensión comunicación	58
Figura N°05: Dimensión participación	59
Figura N°06: Variable Clima Institucional	60
Figura N°07: Dimensión habilidad para aprender	61
Figura N°08: Dimensión aplicabilidad	62
Figura N°09: Dimensión integridad	63
Figura N°10: Dimensión participación	64
Figura N°11: Variable desempeño laboral	65

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo N°01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	84
Anexo N° 02: CUESTIONARIO	86

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Clima Institucional y el Desempeño Laboral del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022. Para el desarrollo del estudio se tomó una muestra de la población de 40 trabajadores de la universidad que vienen laborando en las distintas oficinas administrativas. El método que se utilizó en la presente investigación es tipo descriptivo, bajo el enfoque cuantitativo, el diseño que se aplicará es no experimental, es una investigación de tipo correlacional y de enfoque transversal porque en la investigación se estudió al personal en un solo momento, puesto que se quiere medir el nivel de influencia entre la variable clima institucional y la variable desempeño laboral; así como un grado de vínculo entre ambas variables. Se emplea como técnica la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario que engloba a las variables Clima Institucional y Desempeño Laboral, cada una con sus dimensiones e indicadores respectivos, validado mediante juicio de expertos y finalmente el método de análisis es Pearson y la comprobación de hipótesis con el programa SPSS. La conclusión a que se arribó en la presente investigación es que se tiene una relación positiva moderada y significativa entre las variables Clima Institucional y el Desempeño Laboral.

Palabras clave: Clima institucional, Desempeño Laboral, personal administrativo.

ABSTRACT

This research work entitled "Institutional Climate and Work Performance of the staff of the Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, period 2022", aims to determine the relationship between the institutional climate and job performance in the staff of the Universidad Privada San Carlos S.A.C. of Puno, period 2022. For the development of the study, a sample of the population of 40 university workers who have been working in the different administrative offices was taken. The method that was used in the present investigation is descriptive type, under the quantitative approach, the design that will be applied is non-experimental, it is a correlational type investigation and a cross-sectional approach because in the investigation the personnel was studied in a single moment, since we want to measure the level of influence between the institutional climate variable and the job performance variable; as well as a degree of link between both variables. The survey is used as a technique, having as an instrument the questionnaire that includes the variables Institutional Climate and Work Performance, each with its respective dimensions and indicators, validated by expert judgment and finally the method of analysis is Pearson and hypothesis testing. with the SPSS program. The conclusion reached in this investigation is that there is a moderate and significant positive relationship between the variables Institutional Climate and Work Performance.

Keywords: Institutional climate, Work Performance, administrative staff.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, puesto que es de interés académico administrativo, el lugar de trabajo donde las personas invierten mayor tiempo, esfuerzo y dedicación. Las autoridades de la institución buscan crear y mantener un buen clima institucional que brinde un bienestar saludable a quienes prestan sus servicios en ella.

El tema a investigar es de suma importancia lo que permitirá conocer las causas que estén afectando el clima institucional y por ende el desempeño laboral de quienes constituyen la institución, prestando atención en aspectos que necesitan mejorar e influyen en el éxito y desarrollo organizacional.

Además con la presente investigación se tomará en cuenta los factores internos para la mejora continua, cambiando la percepción del trabajador de manera positiva viéndose reflejada en las metas institucionales. Pues se contará con un personal motivado y satisfecho fortaleciendo el compromiso y la identidad, lo que beneficiará a la institución y trabajadores. En ese sentido el presente trabajo de investigación abordará los siguientes capítulos:

Capítulo I: Se presenta el planteamiento del problema, antecedentes y objetivos de la investigación.

Capítulo II: Se desarrolla en marco teórico, conceptual e hipótesis de la investigación.

Capítulo III: Se aborda el aspecto metodológico de la investigación.

Finalmente en el **Capítulo IV** se presentan los resultados de la investigación consignándose tablas y figuras concluyendo con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Sarmiento de la Torre (2017) A nivel mundial, el avance de la ciencia y la tecnología avanzadas conduce a una pérdida de humanidad, individualismo y conformismo; asimismo, se están produciendo grandes cambios a nivel económico, político y social; Se trata de cuestiones que afectan directamente al sector educativo, como la desintegración de las relaciones humanas entre las personas que trabajan en las instituciones educativas. La realidad problemática se enfoca desde un punto de vista internacional, por lo que los temas se abordan con frecuencia en el ámbito institucional, principalmente en las instituciones educativas. Si bien es cierto que la administración educativa está presente en todas las instituciones educativas, la misma organización que facilita el logro de los objetivos educativos, también se necesita un departamento pedagógico y un clima institucional.

Sarmiento de la Torre (2017) El ambiente institucional actual es uno de los problemas candentes del siglo XXI. En este mundo globalizado, el requerimiento de hoy para ingresar al campo laboral como experto debe estar plenamente preparado, porque toda la humanidad enfrenta mayores desafíos que generaciones de décadas anteriores.

En los últimos años, junto con el avance de la tecnología y las exigencias del mercado laboral, en el Perú se ha incrementado el interés por el talento humano; principalmente en el desarrollo empresarial, reconociendo la importancia de la investigación sobre el comportamiento humano en la industria; Separado de la psicología como investigador de temas relacionados con el comportamiento organizacional, por ejemplo, motivación en el trabajo, estrés, bienestar en el trabajo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, condiciones, satisfacción laboral, liderazgo, evaluación del desempeño, etc.

Sarmiento de la Torre (2017) La Ley General de Educación N° 28044, en su Artículo 8 “Principios de la Educación”, establece que la educación peruana está centrada en la persona y es la fuente principal del proceso educativo. Además, esta ley se fundamenta en los siguientes principios: la decencia, la paz, la solidaridad, la justicia, la libertad, la honestidad, la tolerancia, la responsabilidad y la cooperación con la justicia, la verdad y el conocimiento, lo que promueve el valor del pleno respeto a la convivencia de las normas. Además fortalecer la conciencia moral y crear una sociedad basada en el ejercicio regular de las responsabilidades ciudadanas. La equidad garantiza igualdad de acceso, exposición e igualdad de trato para todos en un sistema educativo de calidad. El sistema educativo promueve el desarrollo profesional y hace un buen trabajo al promover el proceso educativo. El Estado debe garantizar los elementos de la realidad en las instituciones públicas, y en las instituciones privadas el Estado las regula y controla. De acuerdo con el apartado anterior, los principales factores de la satisfacción laboral son:

desafíos laborales, sistema de pago justo, condiciones de trabajo favorables, compañeros de apoyo y ajuste entre los empleados, la personalidad y el trabajo.

El desempeño del personal docente que labora en los centros universitarios privados es un tema que recibe poca atención y más cuando se trata de las competencias del personal. En el año 2000, Chiavenato afirmó que el comportamiento del trabajador es la búsqueda de metas, características, habilidades, destrezas, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza. El contexto del ambiente de trabajo es la relación que se crea entre ellos en el mundo globalizado, que se caracteriza por una fuerte competitividad y la urgente búsqueda de la excelencia, la calidad del servicio dentro de la organización. La satisfacción es la actitud de un empleado hacia su trabajo basada en creencias y valores. La satisfacción crea privación a través del comportamiento, expresión, lealtad, negligencia, agresión o retraimiento.

La universidad como institución educativa es una institución que capacita a un grupo de personas para lograr sus objetivos específicos, cada uno de los cuales se convierte en una institución que desempeña diferentes roles y tiene características únicas en ciertos puntos como el carácter, la tolerancia, la flexibilidad, la capacidad de diferir las recompensas y deseo de compartir logros con metas institucionales donde trabaja (Sarmiento de la Torre, 2017).*(CD-7664.pdf, s. f.)*

La Universidad Privada San Carlos de Puno, institución que busca el desarrollo local, regional y nacional, acoge no solo docentes, sino también a un grupo de trabajadores administrativos que cumplen la función de coadyuvar, fortalecer los aspectos educativos-administrativos y dar sostenimiento a la parte académica. Desde el 15 de marzo del 2020 el Gobierno del Perú decretó el estado de emergencia y aislamiento social obligatorio a nivel nacional, lo que ha generado cambios de reestructuración provocando una disminución del personal y modificación de puestos de trabajo; por lo

que se ha visto afectado el clima institucional entre los pares para buscar apoyo, falta de comunicación entre las áreas de trabajo, y manejo de sistemas informáticos, lo cual ha repercutido psicológicamente en su desempeño laboral. por pasar de un clima presencial a un clima totalmente virtual.

La presente investigación pretende descubrir de qué manera se relaciona el clima institucional en el desempeño laboral del personal de la Universidad Privada San Carlos Puno, periodo 2022. Ya que el clima institucional es muy importante para todo ámbito laboral y en este nuevo contexto virtual de trabajo, al analizar el clima laboral y sus posibles efectos en el desempeño laboral.

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera se relaciona el Clima Institucional y el Desempeño Laboral de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la habilidad para aprender en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022?.

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la aplicabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos de Puno S.A.C. de Puno, periodo 2022?.

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la integridad en el personal de la Universidad Privada San Carlos de Puno S.A.C. de Puno, periodo 2022?.

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la adaptabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos de Puno S.A.C. de Puno, periodo 2022?.

1.2. ANTECEDENTES

Nivel Internacional

Macias y Zambrano (2021) escribió en su trabajo, "El clima organizacional en la gestión del talento humano de las entidades financieras, la metodología utilizada en el estudio es descriptiva, siendo necesario el análisis bibliográfico para sustentar el estudio. Realizado para brindar información. Se extraen conclusiones del análisis de artículos científicos, libros, revistas, documentos oficiales y normativas sobre clima organizacional utilizando métodos de análisis sintéticos; por lo que el clima organizacional es lo que los empleados tienen para el lugar de trabajo cuando el ambiente es bueno, se obtiene un mejor desempeño, se produce y se fortalece el sentido de crecimiento profesional y apego a la organización. Se puede definir como cognición. Los modelos utilizados para medir el clima organizacional incluyen aspectos como liderazgo, relaciones interpersonales, capacitación y desarrollo profesional, política organizacional y comunicación.

Nivel Nacional

Del Carpio Ramírez (2019) en su tesis titulada "RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE BELLAVISTA-CALLAO", el estudio tiene como propósito general el clima institucional y la autoevaluación del desempeño educativo. Las Instituciones Educativas del Distrito de Bellavista-Callao es relevante porque el clima de la institución contribuye al bienestar de los miembros de la comunidad educativa, lo que impacta en el desempeño educativo. Los resultados se obtuvieron a través de cuestionarios y entrevistas utilizando medios bien validados como la Ficha Técnica del Cuestionario de Clima Institucional del autor Mario Martín Bris y la Ficha Técnica del Cuestionario de Desempeño Docente del autor Héctor Valdés Veloz. La metodología

utilizada fue la correlación descriptiva. La información sobre el clima institucional permite una visión global de la comunicación, la motivación, la confianza y la participación según la escala de Likert. Además, la autoevaluación del desempeño educativo muestra un desempeño laboral deficiente ya que este se ve influenciado por la comunicación y motivación del clima de la organización.

Ventura Malca y Huaccha Boy (2021) Esta investigación titulada Clima Institucional y Desempeño Laboral docentes en la Red Educativa Sajllum, Distrito de Sitacocha, Cajamarca, 2019, estudió el clima institucional y el desempeño laboral docente en la Red Educativa Sajllum del Distrito Sitacocha, Cajamarca en el año 2019. El propósito fue investigar la relación. Se utilizó una muestra estratificada para determinar el trabajo, intencionalmente no estocástica, lo que sugiere que no se utilizó ningún método de cálculo estadístico para seleccionar esta asociación, se contrató como población muestral a 37 personas pertenecientes a esta red docente. La cual fue demostrada aplicando el método de correlación de Rho de Spearman (r) logrando que $r = 0,617$, $p = 0,00$, valores bajos, pero buena relación, moderada significancia bilateral y significativamente positiva, se utilizaron dos cuestionarios. Se aplicó dos cuestionarios de 50 ítems para medir el Clima Institucional y sus dimensiones y otro de 40 ítems para medir el Desempeño Laboral con sus respectivas dimensiones, mediante técnicas estadísticas. Los resultados muestran que se rechaza la hipótesis nula y se aceptan las alternativas si existe conexión entre las variables de estudio. En definitiva, el clima institucional tiene mucho que ver con la educación en la Red Educativa Sajllum en el distrito de Sitacocha Cajamarca en el 2019.

Rodríguez Romero (2018) En su trabajo titulado “Entorno Institucional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Ciudad de Characato, Arequipa 2018”. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación del ambiente institucional en el desempeño

laboral entre los trabajadores de la ciudad de Characato región Arequipa 2018. La muestra comprendió una población de ochenta (80) empleados administrativos, además, es una probabilidad no aleatoria, utiliza la metodología de tipo investigación no experimental, también utiliza el diseño de correlación transversal y este método es una investigación cuantitativa, y como método también se utiliza la encuesta, tomando como herramienta el cuestionario, y finalmente el método analítico es Rho de Spearman y probaron las hipótesis usando el software SPSS. En la primera variable de ambiente institucional de la Tabla y Figura 1, el 93.7% de los encuestados identificó como frecuente el grado de ambiente institucional, indicando que en la Región Autónoma de Characato existe un ambiente institucional adecuado entre su personal directivo, como además de los datos en la segunda variable de desempeño de la Tabla y Figura 4 que hace referencia a la variable desempeño laboral, el 53.7% tiene un desempeño laboral regular, esto quiere decir que en la ciudad de Characato existe un desempeño laboral estable entre el personal administrativo. A través de nuestra hipótesis podemos afirmar que si existe una relación entre el ambiente institucional y el desempeño laboral entre los trabajadores de Characato, Arequipa 2018, y no es beneficioso por el nivel ambiental bueno por ningún factor y solo se considera regular en un 53.7 % .

Bazán Martínez (2018) en su tesis “Clima institucional y desempeño de los docentes en los Institutos Pedagógicos de Lima- 2017” el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el ambiente institucional y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas Lima-2017; para realizar este estudio se tuvo en cuenta el enfoque de Martín (1999) sobre el ambiente institucional y la visión de Valdez (2004) sobre el desempeño docente. La metodología utilizada en la construcción de este trabajo pertenece al método cuantitativo. Métodos de inferencia hipotética, tipo base, diseño de estudio no experimental, correlacional, transversal. La muestra estuvo conformada por 49 docentes que en conjunto forman institutos, se aplicó la técnica de la encuesta, se

utilizaron como instrumentos dos cuestionarios, uno sobre el ambiente institucional y otro sobre los resultados del desempeño docente. Los resultados mostraron que existe una relación moderada entre las dos variables al nivel de significancia $p = 0.001 < 0.01$, obtuvimos un coeficiente de correlación de 472; indica una relación moderada entre las variables; con el nivel de significancia $p = 0,001 < 0,01$ menor que el nivel de significancia teórico; Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: confirmación de una relación directa entre las dos variables.

Dueñas y Isidro (2020) La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño de los trabajadores docentes de la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco. Investigación correlacional, no experimental; La población consta de 44 maestros y todos los miembros de la facultad universitaria; Esta tecnología utilizó el escaneo, su institución concreta para la eficiencia y la educación climática, y su aplicación a los maestros, y se analiza la información recopilada por SPSS; El valor de Alpha Cronbach depende de factores uniformes de 0.849, más alto de lo esperado (0.800) y determinando la confiabilidad de las herramientas; El nivel de clima institucional y desempeño educativo se determina con el cronograma de análisis de baremo, que muestra el nivel normal de dos variables, como resultado de la correlación entre el entorno institucional y un desempeño educativo importante. (0.750), confiable; La Universidad Privada Líder Peruana del Cusco tiene un entorno institucional regular, así como eficiencia educativa; El mejor desempeño educativo es el mejor.

Broncano (2018) en su tesis titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz" el objetivo de este estudio fue evaluar el efecto del entorno regulatorio en la mejora del desempeño de los trabajadores en una agencia del gobierno peruano, la Autoridad Municipal del Agua de Huaraz (ALA-HZ).). Se utiliza un método de encuesta para recopilar información sobre la percepción

de cada empleado sobre las variables; a través de 02 cuestionarios y 01 escala de actitudes. El análisis estadístico se realizó por inferencia bidireccional mediante pruebas no paramétricas del estadístico chi-cuadrado utilizando tablas de contingencia o tabulaciones cruzadas para evaluar la asociación y la independencia en el nivel de significación. 5% ($p < 0,05$). Se encontró que a nivel global de conciencia del clima laboral, el 54% de los colaboradores calificó el clima organizacional como favorable. Además, el aspecto del ambiente laboral en cuanto a infraestructura y tecnología refleja que 8% evalúa muy positivamente el ambiente. Cuando se trata de funcionalidad, el 38% la calificó como excelente. La prueba de chi-cuadrado da el valor teórico de 88,25 menos que el valor calculado de 839,44; Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Concluir que el ambiente organizacional adecuado mejora el desempeño laboral entre los trabajadores de ALA-HZ.

El presente estudio es producto del análisis al entorno laboral del trabajador de la empresa privada INPROCONSA S.A.C. y su relación en el desempeño laboral de sus trabajadores. En base a lo anterior, el trabajo posee los siguientes objetivos: Determinar si el aspecto individual, motivación y la comunicación existe una relación con el desempeño laboral del personal. Se aplicaron cuestionarios a los trabajadores para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. Por último, se dieron las conclusiones, que, en resumen, señalan que existen relaciones directas y positivas entre las variables (Cáceres y Carolina, s. f.).

Tello Yance (2017) la presente investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. Para ello, se utilizaron y validaron las herramientas de cada una de las variables, y se aplicaron a 104 docentes de los cuatro

institutos superiores de la ciudad, entre mujeres y hombres; Con el tipo de situación laboral asignado y contratado, según el tipo de establecimiento público o privado superior y la antigüedad. Se evaluaron a todos mediante la Escala de Clima Organizacional tipo Likert y su Encuesta de Desempeño Laboral. Para conocer la relación entre las dos variables mencionadas. Se utilizó el método descriptivo y la estimación descriptiva correlativa. De ello se desprende que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, como lo demuestran los estadísticos chi-cuadrado y los coeficientes de frecuencia.

Nivel Local

Ticona Aduviri (2017) en su tesis titulada "CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" DE LA CIUDAD DE ILAVE" El estudio se realizó en la institución educativa secundaria "José Carlos Mariátegui" de la ciudad de Ilave; Determinar el grado de correlación entre el ambiente institucional y el desempeño docente. Para ello se utilizaron 30 cuestionarios, aplicables al director, subdirector, coordinador y docente. Este estudio es descriptivo, no experimental, correlacional que utiliza cuestionarios para recoger las opiniones de los docentes sobre los cambios en el entorno institucional y el desempeño docente. Los datos se analizaron mediante pruebas simples de chi-cuadrado y estadísticas de correlación, que se interpretaron mediante tablas de frecuencia. Los resultados que se reflejan en los aspectos de la práctica en el ambiente institucional son comunicación constante, buen estado de funcionamiento y liderazgo con respuestas en la calificación de opiniones docentes casi siempre y siempre 80-90% en el nivel pleno. desempeño docente en aspectos como la planificación curricular, el uso de estrategias didácticas, el uso de medios y materiales, y la evaluación; Los tipos de retroalimentación destacados en la mayoría de las prácticas del 87% son siempre y siempre en el proceso

de enseñanza y aprendizaje. El ambiente institucional tiene relación directa con el desempeño de la docencia en el colegio secundario “José Carlos Mariátegui” de la ciudad de El Collao, en el ciclo escolar 2013, con una correlación de 0.79 que es positiva y alta, con un número de identificación del sistema de 62,41%, indica un alto grado de correlación entre las dos variables estudiadas.

Valencia Chura (2016) En su tratado titulado “Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Educativo de las Instituciones Educativas del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo”, la investigación es determinar la relación entre el entorno institucional y la eficiencia educativa en las principales instituciones educativas en la provincia de Copani en la provincia de Yunguyo en 2014, y la población de investigaciones estaba compuesta por directores y maestros. Se eligieron miembros e instituciones educativas importantes en la provincia de Copani en la provincia de Yunguyo, y muestras representadas por gerentes y maestros (40 maestros), en comparación con la metodología; El tipo de investigación mostrada y la medición cuantitativa, el diseño del estudio es el enlace, porque se ha definido el nivel de relación entre las dos variables; El clima institucional y el desempeño educativo, para probar esta relación, las estadísticas descritas con las tablas de distribución de frecuencia y las estadísticas utilizadas, en las estadísticas de pensamiento con la prueba y no en la dirección del cuadrado e importante. Se las arregló para concluir esto; Esta relación no es importante porque el 47.5 % declaró que el entorno institucional es regular y el rendimiento educativo también es regular, lo que también es una prueba de gastos calculados (20,193), lo que indica que el clima institucional también es regular, ya que también señala el valor del Tau-C Kendall es 0.512, lo que demuestra que existe una relación moderada o mínima.

Enciso Cahuapaza y Mamani Benito (2020) El propósito de este estudio fue esclarecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones afiliadas a la Asociación Educativa Adventista de Puno. El método utilizado corresponde a una investigación descriptiva de marco correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 324 docentes, pero se utilizó una muestra de 143 docentes seleccionados por selección aleatoria simple. Se utilizaron dos cuestionarios. Uno es evaluar el clima de la institución y el otro es evaluar el desempeño educativo efectivo y confiable. Los principales resultados muestran que existe una correlación moderada entre el clima institucional y el desempeño educativo ($r = .414$, $p = .000$), así como entre las variables de desempeño educativo y la dimensión comunicación. $<.05$), dimensión motivacional ($r = .335$, $p <.05$), dimensión confianza ($r = .323$, $p <.05$) y dimensión participación ($r = .345$, $p <.05$). Se puede concluir que existe una relación directa entre las variables de investigación. Las percepciones de los docentes sobre un clima institucional adecuado tienen mucho que ver con el desempeño educativo que desarrollan. Palabras clave: antecedentes institucionales, desempeño educativo, clima organizacional, desempeño laboral.

1.3. OBJETIVOS

- OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación del Clima Institucional con el Desempeño Laboral del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

¿Determinar la relación entre el clima institucional y la habilidad para aprender en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022?.

¿Determinar la relación entre el clima institucional y la aplicabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022?

¿Determinar la relación entre el clima institucional y la integridad del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022?.

¿Determinar la relación entre el clima institucional y la adaptabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022?.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Clima Institucional

Caraveo (2004) define como “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de una organización, incluyendo la estructura, el estilo de liderazgo, la comunicación, la motivación y la recompensa, todo lo cual está directamente relacionado con el comportamiento y el desempeño”. La definición del entorno organizacional describe: El clima se refiere a las características del entorno de trabajo. Los trabajadores que trabajan en este entorno lo sienten directa o indirectamente. El clima afecta cómo nos comportamos en el trabajo. El clima es una variable intermedia entre los factores organizacionales sistémicos y el comportamiento individual. Estas características organizacionales son relativamente permanentes en el tiempo y varían de una organización a otra y de una división a otra dentro de la misma empresa. Un buen o adecuado ambiente de negocios es fundamental para promover el funcionamiento eficiente y la convivencia armónica de la empresa. Una de las principales recomendaciones para mejorar el entorno institucional que promueve el cambio es

flexibilizar las instituciones para que puedan responder a cambios continuos, complejos y relevantes en los contextos sociales. Esto se hace en términos de aprender una organización que ni siquiera se puede extender y volver a aprender. Las principales características de un buen ambiente institucional en una institución educativa son:

- Listo para trabajar en equipo
- Listo para integrar la innovación
- Note los cambios por dentro y por fuera.

El clima organizacional

El clima organizacional es un concepto surgido a principios del siglo XX, en los famosos experimentos de Elton Mayo en la planta de Hawthorne (Chicago) de la Western Electric Company. Desde entonces, en el ámbito de la psicología se han llevado a cabo numerosas aproximaciones al concepto, generando un volumen considerable de definiciones y paradigmas desde los que abordar el fenómeno (Según Fernández, s. f.).

Como señalan Patterson et al. (2005): "Mientras que el clima ha sido consistentemente descrito como las percepciones de los empleados de su organización, el constructo ha sufrido durante los años por definiciones en conflicto e inconsistencias en la operativización". Este trabajo no pretende revisar todas estas definiciones y marcos teóricos; para este fin resulta particularmente ilustrativo Olaz (2013); ni evaluar la validez de los constructos propuestos.

2.1.2. Desempeño laboral

Zepeda (2019) Es bien sabido que el desempeño laboral está relacionado con el éxito de las tareas asignadas, la eficacia y eficiencia de cada función requerida para el puesto. El desempeño laboral en una organización tiene muchos factores relacionados con la

personalidad de los empleados. Actualmente, el Departamento de Recursos Humanos considera la individualidad de cada colaborador, incluyendo sus actitudes, características, formas de pensar y comportamiento. Los factores psicológicos y emocionales son muy importantes a la hora de evaluar su desempeño. La inteligencia emocional es la capacidad de una persona para percibir, comprender, controlar y modificar los estados emocionales propios y ajenos. Cuenta con componentes clave para abordar diferentes desafíos en el campo laboral, tales como: B. Motivación para ayudar a tomar la iniciativa y aprovechar las oportunidades, capacidad para relacionarse e influir en los demás, capacidad para trabajar y comunicarse con los demás, empatía, incluida la lectura. Los individuos empáticos son sensibles y comprensivos con los demás, y promueven la autoconciencia, la autoconciencia, la autorregulación o la capacidad de dirigir y controlar el propio estado emocional.

Según Cuello, Fructus, y Panduro (2020) El desempeño laboral actúa como piedra angular para el logro de la efectividad y el éxito de las empresas; por esta razón los gerentes están interesados en no solo medirlo sino también en mejorar el desempeño de sus colaboradores. En este sentido, el desempeño laboral se basa en las conductas observadas o aquellas acciones ejecutadas por los colaboradores que pueden ser medidos a través de sus capacidades y el grado de contribución que éstas brindan a la empresa (Aamodt, 2010). Al respecto, Robbins (2004) vincula el desempeño laboral como la capacidad de organizar y coordinar las actividades que al unirse conforman el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo.

2.1.3. Motivación

Se refiere a las fuerzas internas o externas que actúan sobre una persona para motivar, controlar o mantener el comportamiento. Técnicamente, muchos autores la definen como "génesis conductual", es decir, cualquier patrón de conducta que resulta de algún

impulso. La motivación es la energía mental que nos motiva a realizar o mantener acciones y acciones. Su desaparición conduce inevitablemente al descubrimiento del incidente. Por lo tanto, es difícil alcanzar las metas cuando no hay motivación.

La motivación nos permite formar hábitos, probar cosas nuevas y hacer algo que nos parezca útil o productivo, aunque sea necesario para satisfacer ciertas necesidades, ciertos conceptos básicos. Por otro lado, podemos distinguir entre:

Motivación positiva. Llama a la acción para obtener beneficios.

Motivación negativa. Se toman medidas para evitar posibles consecuencias negativas.

Pero en la vida cotidiana, poder mantener la motivación es fundamental para cumplir de una forma u otra muchas tareas que implican algún tipo de esfuerzo o retraso en el placer. Así de simple, sin motivación, el trabajo se vuelve difícil, lento o insostenible en el tiempo. («Motivación - Concepto, ejemplos, tipos, importancia y teorías», s. f.)

2.1.4. Confianza

Significa una serie de cosas: nuestra propia sensación de seguridad, nuestra esperanza de que las cosas salgan como esperamos, o nuestra familiaridad con alguien para lidiar con eso. Es por tanto un sustantivo derivado del verbo confiar. La confianza, entendida como el sentimiento de seguridad que se tiene sobre uno mismo, es una cualidad muy valiosa en todos los ámbitos de la actividad humana. Es fundamental en la escuela, el trabajo y los negocios, así como en asuntos empresariales, comerciales, técnicos o académicos.

La confianza nos ayuda a avanzar hacia nuestras metas a pesar de los contratiempos, fracasos o dificultades. En este sentido, significa creer que utilizando nuestras fortalezas y virtudes, seremos capaces de lograr lo que nos proponemos. Esta creencia se basa

en la experiencia acumulada de la vida de cada persona, que se desarrolla y crece con el tiempo. Por lo tanto, la confianza es diferente para cada persona. Por ejemplo, a diferencia de las personas que anteriormente han estado en relaciones dolorosas o destructivas, las personas que ya están en una relación positiva no tienen muchos problemas para hacer frente a las nuevas. La fe también se conoce como la esperanza o creencia de que algo sucederá como imaginamos, o que alguien actuará o se comportará como esperamos.

Las creencias, entonces, son las suposiciones que hacemos sobre el comportamiento futuro de las cosas que no son nuestras. En este sentido, la confianza elimina la incertidumbre. Dependiendo de qué tan bien coincida lo que sucede con nuestras expectativas, nuestra confianza puede aumentar o disminuir. La confianza es la base de la clase social. Así podemos cultivar creencias sobre nuestra relación con el entorno y hasta dónde debemos llegar en otras personas (maestros, compañeros, padres, etc.) u otras cosas (estado, policía, sistema de salud, etc.). relación. («Significado de Confianza», s. f.)

2.1.5. Comunicación

Es un proceso dinámico, en constante cambio e interminable que sigue a las personas desde el principio. El desarrollo y la integración de los sujetos en los diferentes grupos sociales, la comunicación misma -como proceso- y herramienta indispensable para la comunicación mutua entre las personas, han experimentado cambios en todos los aspectos. Investigación y desarrollo tecnológico. En este marco, el campo de la regulación refleja el uso efectivo de la comunicación para el desarrollo de los sectores productivos y laborales. Esta combinación de comunicación y organización facilita el desarrollo de objetivos, decisiones y planes de acción, así como otras actividades en un entorno empresarial cada vez más complejo. (Contreras Delgado, Garibay Rendón).

2.1.6. Participación

Es el acto de implicación intuitiva o cognoscitiva en cualquier actividad.

La participación intuitiva es impulsiva, inmediata y emocional, en cambio una participación cognitiva es premeditada y resultante de un proceso de conocimiento.

Uno de los conceptos de participación más generalizados es el que se refiere a la participación en espacios públicos. Los cuales se clasifican en: («Significado de Participación», s. f.)

Participación Ciudadana

Participación Política

Participación Comunitaria

Participación Social

En este marco, el sector regulatorio refleja el uso efectivo de la comunicación para el avance de los sectores productivo y laboral. Esta combinación de comunicación y organización contribuye a la formación de metas, toma de decisiones y planes de acción, entre otras actividades que se desarrollan en un entorno empresarial cada vez más complejo.

En nuestro trabajo diario, encontramos que la promoción de la participación está ligada a varios niveles de difusión: uno de los cuales se da a nivel de la conciencia individual, donde se reconoce y se toma en cuenta el derecho del individuo a la participación; Otros, que se dan a nivel de grupo, incluyen la percepción de que el individuo es parte de un grupo y comparte la responsabilidad de lo que allí sucede, y otros cuando hay una

percepción de pertenencia a un entorno más amplio, por ejemplo, escuela, comunidad y/o comunidad. (Linares, 2000).

2.1.7. Habilidad para aprender

Se define como la capacidad de iniciar y sostener el aprendizaje, organizar el propio aprendizaje y administrar el tiempo y la información de manera efectiva, tanto individual como colectivamente. («Habilidades de aprender a aprender en los estudiantes de medicina desde la percepción de los profesores», s. f.)

Las habilidades de la capacidad de aprender a aprender o habilidades conformadoras de desarrollo personal (HCDP) son:

Habilidades relacionadas con el planteamiento de metas personales y la organización temporal para su consecución.

Habilidades para comprender y buscar información.

Habilidades para comunicarse y relacionarse con los demás.

Habilidades relativas al planteamiento y solución de problemas.

2.1.8. Adaptabilidad

La adaptabilidad o gestión del cambio es la capacidad de adaptarse con flexibilidad a los cambios en el entorno y adaptarse fácilmente a las nuevas realidades. Esta es una de las habilidades blandas más buscadas en el mercado hoy en día. Esta adaptación puede ser digital, en el sentido de que está relacionada con el uso de nuevas tecnologías; cultural o social, orientado a trabajar con personas de diversa procedencia y nivel profesional. La globalización y la digitalización masivas hacen que la adaptabilidad sea una necesidad en nuestro espacio de trabajo. Hay un conjunto de comportamientos que identificamos como

configuraciones que tienen más probabilidades de aceptar el cambio con mayor flexibilidad:

Actitud positiva: Cuando hay un cambio en el lugar de trabajo, la persona responde positivamente y trata de adaptarse con naturalidad a la nueva situación.

Escucha activa: La capacidad de escuchar atentamente tanto al entrenador como a sus compañeros. Entonces, cuando le advierten sobre el cambio y la necesidad de aceptarlo, lo ve como una oportunidad de crecimiento profesional.

Capacidad de resolución: capaz de resolver con rapidez y eficacia cualquier incidencia que surja durante el desempeño de sus funciones.

Flexibilidad: muestra apertura y adapta rápidamente nuevos procesos o herramientas de trabajo a su rutina. , pero es más sensible al cambio.

Esta misma frase podemos aplicarla a las empresas: solo aquellas que sean capaces de adaptarse a las características del entorno conseguirán sobrevivir en el mercado.(«Adaptabilidad», s. f.)

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. Clima

Son las percepciones que tiene el individuo de la organización en la que trabaja y su opinión sobre esa organización en términos de autonomía, estructura, recompensa, consideración, amabilidad y apoyo. Las medidas sensoriales de los rasgos individuales son una definición que vincula las percepciones del clima con los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, e incluso tiene en cuenta la satisfacción de los empleados. Los principales proponentes de esta tesis definen el clima como:

“simplemente factores individuales que se relacionan principalmente con valores y necesidades individuales más que con características organizacionales”. (Caraveo, 2004).

2.2.2. Desempeño.- Definido como “comportamiento o comportamiento observable por parte de los empleados que es consistente con las metas de la organización y puede ser medido en términos de habilidades individuales y niveles de contribución”. (Montego, 200).

2.2.3. Dimensiones de Motivación

2.2.3.1. Condiciones de Trabajo

Desde el punto de vista de cómo afecta el trabajo a una persona, estas son todas las cualidades que giran en torno al trabajo, de modo que las condiciones de trabajo no solo sean higiénicas, seguras, físicas, sino también psicológicas; también según el Ministerio de la Seguridad Social (2019), se definen como características del trabajo y su organización que repercuten en la salud y el bienestar de los humanos. (*DDMPSI276.pdf*, s. f.)

2.2.3.2. Incentivos por cumplimiento de logros

Este es un programa de incentivos al desempeño de los empleados, un programa especial diseñado por la empresa para reconocer la contribución de los empleados al éxito de la empresa. Un programa efectivo de reconocimiento de empleados puede ayudar a atraer y retener a los mejores talentos y garantizar que los empleados sean valorados, reconocidos y motivados para lograr los objetivos de la organización. (Comunicaciones, s. f.)

2.2.3.3. Satisfacción del trabajador

Afirmó que la satisfacción laboral describe la actitud general de una persona hacia el trabajo, así como la satisfacción causada por factores internos (Herzberg (1989)). Esto tiene un impacto directo en el desempeño de los empleados y el servicio al usuario. Asimismo, tanto los factores internos como los externos afectan las habilidades y capacidades de un empleado. (Charaja Incacutipa y Mamani Gamarra, 2014)

2.2.3.4. Revalorización

Hablamos de revalorización a la dotación o recuperación del valor o estima que una persona había perdido continua del potencial personal y profesional de los empleados en la Organización.

2.2.4. Dimensiones de Confianza

2.2.4.1. Imparcialidad

Es la ausencia de inclinación en favor o en contra de una persona o situación al juzgar o actuar sobre un asunto y un componente esencial de la confianza de los empleados en la organización porque, entre otras cosas, reduce la incertidumbre sobre lo que se espera de la organización debido al comportamiento individual. El modelo Great Place to Work distingue tres componentes de objetividad: honestidad, objetividad y equidad. Aunque estos son conceptos adyacentes, continuaremos analizándolos con más detalle. (Fernández, s. f.)

2.2.4.2. Clima de credibilidad

Los informes publicados por la organización se consideran verdaderamente de alta calidad. La credibilidad de una organización con sus empleados es crucial para lograr adecuadamente los objetivos de la organización. Si los empleados se sienten engañados por la organización, es probable que se desarrolle desconfianza. Según Tormala y Petty

(2004), las fuentes creíbles son casi siempre más efectivas en la persuasión. Debe recordarse que la persuasión no siempre es de naturaleza maquiavélica, sino un proceso mental muy útil que permite a los empleados involucrarse de manera honesta en la empresa. Significa ser asertivo, y la credibilidad es esencial. Volviendo al mejor modelo de lugar de trabajo, la confiabilidad en una organización está conformada por tres factores: la buena comunicación, la capacidad de liderazgo de los empleados y la integridad como valor promovido en la cultura organizacional. (Fernández, s. f.)

2.2.4.3. Reconocimiento de cualidades

Los rasgos son características que distinguen y definen a las personas, a los seres vivos en general ya las cosas. El término proviene del latín *qualitas*, que se refiere a la forma en que alguien o algo existe. Entonces, la calidad se puede asociar con la calidad o con algún nivel de excelencia. Estos casos derivan su especificidad de la comparación y aceptan una valoración subjetiva porque dependen del punto de vista del observador. (CHAVEZ ALIAGA EDGAR.pdf, s. f.)

2.2.4.4 Autoestima adecuada

La autoestima es el valor que una persona le da a su imagen. La autoestima es amarnos y aceptarnos por quienes somos, la suma total de nuestro cuerpo, mente y espíritu, quienes somos; es aprendible, cambia y podemos superarlo. (Frankl, s. f.)

2.2.5. Dimensiones de Comunicación

2.2.5.1. Veracidad

Esta es una dimensión de la sociabilidad humana que está menos clara hoy en día: las personas no se dan cuenta de hasta qué punto la coordinación de esfuerzos es incompatible con la mentira. Tomás de Aquino, que habló de las virtudes fundamentales

de la sociabilidad, dejó muy claro que una sociedad sin autenticidad no es posible, porque su contexto principal es el diálogo, la comunicación, y si viola la autenticidad, que así sea. Ocurriría un aislador y la sociedad sería destruida. Una sociedad de personas cuyas vidas no son reales y que no perciben la comunicación como un lazo social no puede funcionar y colapsará. Pero hoy no lo vemos claro. (Sellés, 2020)

2.2.5.2. Fluidez del diálogo

Entendemos a la fluidez verbal como la capacidad de comunicarse de forma clara y espontánea, realizando conexiones entre frases e ideas de forma natural y relajada, haciendo que el habla parezca continua y continua. El discurso de Wright permitirá al destinatario transmitir ideas e información de manera comprensible con un ritmo adecuado, evitando pausas innecesarias y rupturas de ritmo y entonación que puedan alterar la comprensión. («Fluidez verbal», 2017)

2.2.5.3. Ocultar información

Es un término general que cubre una amplia gama de problemas, no solo la incrustación de mensajes. La palabra ocultar puede referirse a hacer invisible cierta información (marca de agua) o mantener en secreto la existencia de información (esteganografía).

La palabra esteganografía fue introducida por Trithemius, el autor de la primera publicación sobre criptografía: Polygraphia and Steganographia. El término técnico en sí se deriva de las palabras griegas steganos, que significa "esconder", y graphia, que significa "escribir". La esteganografía es el arte de esconder la comunicación. La existencia misma del mensaje es un misterio. (Tejeida, s. f.)

2.2.5.4. Efectiva

La comunicación es eficaz si reúne características tales como la información que debe comunicarse cuando se considera que los individuos o los grupos necesitan recibirla. El resultado de la comunicación es el cambio esperado en el comportamiento del receptor. Cuando no es unilateral, sino que estimula la retroalimentación sobre el mensaje enviado (mensaje de retroalimentación), porque saber escuchar es tan importante como la capacidad de hablar, elija la coherencia entre el habla y el lenguaje corporal, el tiempo, las palabras y la actitud correcta. (Romero y Mendoza, 2014)

En el mundo organizacional, la comunicación efectiva es una herramienta utilizada en diversos procesos administrativos que están directamente relacionados con la función gerencial y por lo tanto puede definirse como la transferencia de información. En este sentido, la comunicación posibilita la interacción e integración de los recursos humanos; es eficaz para crear un cambio de comportamiento, hacer que los mensajes sean productivos y lograr objetivos. Puede verse como un proceso que tiene lugar colectivamente entre los miembros para lograr la uniformidad en la organización de la esfera social; por lo tanto, debe ocurrir dinámicamente, donde el flujo es constante con respecto al grado de identificación de la estructura. (Romero y Mendoza, 2014)

La comunicación efectiva en las instituciones educativas juega un papel fundamental, abarcando todas las áreas de la estructura organizacional, brindando los medios necesarios para la transferencia de información, impulsando el desarrollo de las actividades y el logro de los objetivos trazados por la organización. Es importante señalar que la comunicación proporciona los medios para recopilar y difundir la información necesaria para proporcionar retroalimentación y asesoramiento a los empleados en el proceso de evaluación del desempeño. (Romero y Mendoza, 2014)

2.2.6. Dimensiones de Participación

2.2.6.1. Promoción de actividades

La promoción es un conjunto de actividades, técnicas y métodos utilizados para lograr objetivos específicos, como informar, persuadir o recordar a las audiencias objetivo los productos y/o servicios que se venden. («DEFINICIÓN DE PROMOCIÓN - Promonegocios.net», s. f.)

2.2.6.2. Cohesión y Acuerdos

Puede definirse como el grado de consenso entre los miembros de un grupo social en cuanto a su percepción de pertenencia a un proyecto común o a una situación común; el énfasis en esta definición está en las ideas más que en los mecanismos. Pero la contribución clásica más famosa y fructífera a la disciplina es Emile Durkheim. Durkheim creía que cuanto menor era la división del trabajo en la sociedad, mayor era el vínculo entre los individuos y los grupos sociales a través de la solidaridad mecánica, es decir, la coherencia basada en similitudes segmentarias en relación con los territorios, las tradiciones y los usos grupales. (*Cohesión social: inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*, s. f.)

2.2.6.3. Participación en constantes reuniones

Es una reunión de varias personas que tienden a trabajar juntas para lograr uno o más objetivos en un ambiente donde los contenidos se comparten ampliamente y los formatos se relajan para que las personas se sientan motivadas a participar en su trabajo de programación, organización y control.. («Gestión de reuniones», s. f.)

2.2.6.4. Trabajo en Equipo

Es una necesidad inevitable de actuar en la realidad social para aumentar la complejidad y las diferentes relaciones entre la adicción mutua. Por supuesto, si no puede integrar diferentes habilidades y conocimientos debido a actividades normales, no se completará. Por lo tanto, la recomendación es trabajar entre disciplinas o al menos actividades polivalentes en equipos multiprofesionales. (Ander-Egg, 2001)

2.2.7. Dimensiones de habilidad para aprender

2.2.7.1. Creatividad

Es una habilidad, una capacidad, un hábito creativo, inteligencia, la capacidad de pensar. (Rubiales, 2018)

2.2.7.2. Comunicación

Este es un fenómeno que ocurre naturalmente en cualquier organización, sin importar su tipo o tamaño. Esta verdad es bien conocida y se basa en otra verdad igualmente obvia: la comunicación es el proceso social más importante. Sin ella, las personas aún se encuentran en la etapa inicial de desarrollo y no hay sociedad ni cultura. Sin la aparición del lenguaje (verbal y no verbal, oral y escrito), la supervivencia de la especie misma no sería posible.

Finalmente, la comunicación organizacional también se entiende como un conjunto de técnicas y acciones destinadas a facilitar y acelerar el flujo de información que se produce entre los miembros de la organización o entre la organización y su entorno; o influir en las opiniones, actitudes y comportamiento de las audiencias tanto dentro como fuera de la organización, todo diseñado para ayudar a la organización a lograr sus objetivos mejor y más rápido. Estas técnicas y actividades se inician mejor con la investigación porque

proporciona información sobre áreas de problemas, necesidades y oportunidades de comunicación. (*Definición y alcance de la comunicación organizacional.pdf*, s. f.)

2.2.7.3. Colaboración

Un proceso interpersonal dinámico en el que dos o más personas se involucran en una interacción auténtica y constructiva para resolver problemas, aprender unos de otros y lograr objetivos predeterminados. Esta definición enfatiza que la cooperación es un proceso flexible que involucra interacción social y comunicación entre individuos involucrados. (*María Jesús Pumar Méndez.pdf*, s. f.)

2.2.7.4. Pensamiento Crítico

Esto significa que alguien no solo tiene la capacidad de emitir juicios basados en un pensamiento lógico y estructurado, sino también la capacidad de adherirse a los valores y principios morales y manejar las emociones de manera adecuada. (Castro, 2005)

2.2.8. Aplicabilidad

La palabra aplicabilidad proviene del latín. Proviene de la aplicación objetiva, que consiste de la aplicación predicada - más el sufijo -bilis con el significado de posibilidad negativa. Raíz- viene del verbo aplicar. Este consiste en el prefijo ad- (más o menos, dirección), que se vuelve acomodativo al preceder a la p y los verbos plico, plicas, plicare, plicavi y plicatum que significa doblar y doblar. Este verbo se conjuga con la raíz indoeuropea *plek- (doblar, trenzar). Para hacer coincidir la palabra con esta raíz, se agregó el sufijo español - la posibilidad de denotar calidad. Entonces podemos ver que el concepto original de la palabra es la calidad de la palabra viable. («¿Qué es aplicabilidad?», 2014)

2.2.8.1. Dimensiones de aplicabilidad

2.2.8.2. Ordenado

Es un comportamiento de acuerdo con normas lógicas, organizando cosas, asignando tiempo y realizando actividades, sin recordar, necesarias para lograr el objetivo deseado y previsto. Su importancia es que nos permite ser responsables, eficientes, productivos y organizados. Además, nos da paz, tranquilidad, confianza y nos ayuda a ser más felices con menos esfuerzo. (*El-Orden.pdf*, s. f.)

2.2.8.3. Eficacia

Se refiere a la medida en que se logran los objetivos y es una parte integral del logro de las metas organizacionales o deseadas. (Fernández-Ríos y Sánchez, 1997)

2.2.8.4. Eficiencia

Es la capacidad de establecer metas apropiadas: hacer lo que se debe hacer, encontrar lo mejor para la organización; significa uso adecuado de los recursos disponibles (medios de producción). Puede definirse por la ecuación $E = P/R$, donde P es el producto obtenido y R es el recurso utilizado. (Calvo Rojas, Pelegrín Mesa, y Gil Basulto, 2018)

2.2.8.5. Logro Objetivos

Este es el criterio de eficiencia más utilizado y se suele conseguir cuando una persona es muy disciplinada y muy estable en el trabajo. En otras palabras, el éxito suele ser el resultado de la preparación y, en la mayoría de los casos, del esfuerzo personal. («Motivación para el logro de los objetivos», s. f.)

2.2.9. Integridad

Es la condición del individuo o de la existencia conservar todas sus partes. Incluye no solo cosas materiales sino también valores y creencias. Es decir, podemos decir que una

persona tiene integridad cuando actúa conforme a lo que siempre ha expresado. Esto significa que es confiable.

La integridad a menudo se asocia con términos como justicia y ética, pero es subjetiva. En otras palabras, lo que es moral para una persona puede no serlo para otra cultura. Por lo tanto, la integridad se entiende mejor como actuar de acuerdo con los propios valores. A la luz de lo anterior, la honestidad es un valor deseable por el cual deben luchar los gerentes y las instituciones. Incluso si terminan comportándose de manera diferente. («Integridad», s. f.)

2.2.10. Dimensiones de integridad

2.2.9.1. Responsabilidad

Tomar una decisión o hacer algo es un deber y una preocupación. La responsabilidad es también el hecho de que usted es responsable de alguien o algo. Es un valor y una práctica ética en cuanto afecta la vida familiar, académica, laboral y comunitaria.

Las personas responsables realizan sus tareas de manera oportuna y eficiente. Por ejemplo, una persona puntual es responsable en su trabajo y cumple las tareas y metas asignadas de la mejor manera posible. («Qué es la Responsabilidad», s. f.)

La cualidad de ser responsable significa cuidar de uno mismo y de los demás, respondiendo a la confianza de las personas entre sí. Cuando asumimos la responsabilidad, expresamos un sentido de comunidad y compromiso que compartimos con los demás. («Qué es la Responsabilidad», s. f.)

2.2.9.2. Empatía

Es la capacidad de comprender los sentimientos y emociones de los demás a partir de la percepción de sus similitudes. Es una habilidad humana indispensable, dado que toda

nuestra vida transcurre en un entorno social complejo. Esta naturaleza social hace que la capacidad de identificar y comprender los estados mentales de los demás, y de compartir esos estados mentales y responder adecuadamente a ellos, sea tan o más importante que la capacidad de comprender y responder adecuadamente a los estados mentales de los demás. entorno natural no social. (López, Arán Filippetti, y Richaud, 2014)

2.2.9.3. Honradez

La honestidad no se trata solo de solidaridad, sino de sinceridad de mente e intención, significa que hay buena intención en nuestros pensamientos y acciones, significa que nuestra intención está guiada por el deseo de hacer el bien, de hacer el bien. Entonces, honestamente, deberíamos tener valores con que identificarnos. La honestidad requiere una conciencia de las virtudes y una motivación para el crecimiento personal que afirme lo mejor de uno mismo y fomente el altruismo, la bondad y el respeto por los demás. (VELA SORIA, *GUILIAN.pdf*, s. f.)

2.2.9.4. Disciplina

Este es el entrenamiento necesario para desarrollar suficiente autocontrol para un comportamiento ordenado. (Masdevall, Costa, y Paretas, 1991)

2.2.11. Dimensiones de adaptabilidad

2.2.11.1. Rendimiento

Es el producto o utilidad que se produce o transfiere a una persona o cosa, la relación entre el producto obtenido o el resultado obtenido y los medios utilizados. (Martínez-Otero y Pérez)

2.2.11.2. Estabilidad

Este es un derecho reconocido del trabajador y socava el derecho absoluto del patrón a despedir sin causa y sin restricción para que el trabajador merezca ser estabilizado y pueda ser despedido por una buena razón. Un signo de estabilidad es su unilateralidad. La obligación de que el contrato no puede ser liberado por un acto unilateral recae únicamente en el empleador, en cambio, el trabajador puede rescindirlo por un acto unilateral, porque la prohibición significaría colocarlo en una esclavitud permanente. (Sellés, 2020)

3.1.1.3. Flexibilidad

(Ribas) Define la capacidad de ajustar cuantitativa y cualitativamente el consumo de mano de obra en respuesta a los cambios en las actividades productivas. Hay cuatro tipos de flexibilidad:

- Funcional
- Numérica
- Temporal
- Salarial

3.1.1.4. Aprendizaje

Es un proceso de asimilación de información con cambios permanentes en el comportamiento resultantes de la experiencia o la práctica. La experiencia es importante para el aprendizaje. (Manuel, 2018)

2.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

HIPÓTESIS GENERAL

El Clima Institucional se relaciona directamente con el Desempeño Laboral de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

El Clima Institucional se relaciona directamente con la habilidad para aprender del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

El Clima Institucional se relaciona directamente con la aplicabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

El Clima Institucional se relaciona directamente con la integridad en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

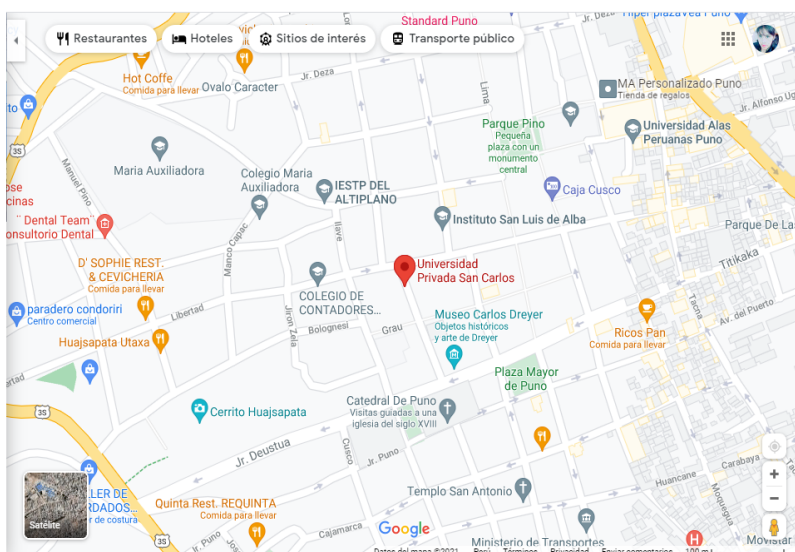
El Clima Institucional se relaciona directamente con la adaptabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación se realizó en el Departamento, Provincia, Distrito de Puno en las instalaciones de la Universidad Privada San Carlos de Puno, ubicado en Jr. Conde de Lemus N° 128 - Puno - Peru, cuya ubicación geoespacial, se encuentra situada en las coordenadas (-15.83952272332971, -70.0295143027767), tal como se muestra en la Figura 1:



Ubicación Geoespacial de la Universidad Privada San Carlos Puno.
 («Google Maps», s. f.)

3.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA

Población: Se considerará para la investigación a todo el personal de la Universidad Privada San Carlos - Puno que se encuentren en actividad al momento de realizar la aplicación del proyecto, este número asciende a 40 trabajadores del periodo académico 2022 - I, que vienen laborando en las diferentes áreas.

Muestra: En este trabajo de investigación las unidades de análisis fueron 40 trabajadores administrativos de la Universidad Privada San Carlos - Puno, en el año lectivo 2022 - I, se desarrollará el cálculo del tamaño de la población en base a un muestreo no probabilístico, por conveniencia, en donde $N = n$.

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

La investigación se enmarca en un método cuantitativo y de tipo descriptivo, correlacional y de enfoque transversal; puesto que se quiso medir el nivel de influencia entre la variable clima institucional y la variable desempeño laboral, queriendo medir un grado de vínculo entre ambas variables.

3.3.1. Método

Descriptivo.- Este método tuvo como propósito describir cómo se manifiesta el problema de la investigación, considerando cada una de las dimensiones de las variables para el estudio como son el Clima Institucional y Desempeño Laboral, lo que se aplica a personal de la Universidad Privada San Carlos.

Enfoque transversal.- En la presente investigación se estudió en un solo momento al personal de la universidad.

3.3.2. Técnica.-

Encuesta.- Esta técnica nos permitió recopilar datos desde la realización de un grupo de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa que estará constituida por el personal de la Universidad Privada San Carlos de Puno del periodo lectivo 2022 - I.

Instrumento.- Se realizó de manera individual un cuestionario para la recolección de datos con preguntas cerradas al personal de la Universidad Privada San Carlos de Puno, con ello el instrumento fue validado por juicio de expertos o conocedores del tema y la confiabilidad se ejecutó con el alfa de Cronbach.

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Variable General:

- **Variable independiente:** Clima Institucional
- **Variable dependiente:** Desempeño Laboral

Variables Específicas:

- **Variable independiente:** Clima Institucional
- **Variable dependiente:** Habilidad para aprender
- **Variable independiente:** Clima Institucional
- **Variable dependiente:** Aplicabilidad
- **Variable independiente:** Clima Institucional
- **Variable dependiente:** Integridad
- **Variable independiente:** Clima Institucional
- **Variable dependiente:** Adaptabilidad

3.4.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	VARIABLE SEGÚN SU RELACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	CATEGORÍA
V. Independiente	Variable independiente				
CLIMA INSTITUCIONAL		- Motivación	- Condiciones de trabajo	1	
			- Incentivos por cumplimiento de logros	2	
			- Satisfacción del trabajador	3	
			- Revalorización	4	Ordinal
			- Imparcialidad	5	
			- Clima de credibilidad	6	
		- Confianza	- Reconocimiento de cualidades	7	
			- Autoestima adecuada	8	
			- Veracidad		

		- Fluidez del diálogo	9
		- Comunicaci ón	10
		- Ocultar información	11
		- Efectiva	12
		- Promoción de actividades	13
		- Cohesión y acuerdos	14
		- Participación constante en reuniones	15
		- Trabajo en equipo	16
V. Dependiente	Variable dependiente	- Creatividad	17
		- Comunicación	18
DESEMPEÑO LABORAL		- Colaboración	19
		- Pensamiento Crítico	20
		- Ordenado	21

- Eficacia	22	
- Aplicabilidad		
- Eficacia	23	
- Logro Objetivos	24	Ordinal
- Responsabilidad	25	
- Integridad		
- Empatía	26	
- Honradez	27	
- Disciplina	28	
- Adaptabilidad		
- Rendimiento	29	
- Estabilidad	30	
- Flexibilidad	31	
- Aprendizaje	32	

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

Para el desarrollo del diseño estadístico, se recopiló la información a través de una encuesta mediante un cuestionario que será procesado mediante el paquete estadístico SPSS, en donde se realizará la correlación de Pearson, el cual nos indicará el nivel de correlación entre ambas variables según el valor r , que será comparado en la siguiente tabla:

Grado de Correlación	Interpretación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a -0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a -0,39	Correlación positiva baja
0,4 a -0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a -0,89	Correlación positiva alta
0,9 a -0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se da a conocer los resultados de la investigación en función a la información recogida de las variables en estudio: el Clima Institucional y Desempeño Laboral.

Tabla N° 01: Género del Personal administrativo de la Universidad Privada San Carlos

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	18	45%
Masculino	22	55%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario de investigación

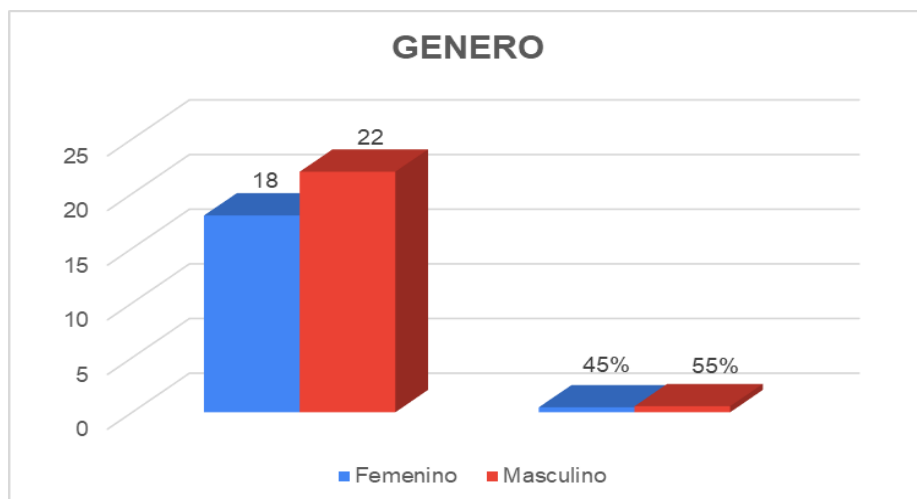


Figura N°01: Género del personal de la Universidad Privada San Carlos SAC - Puno

En base de la tabla y figura 01 podemos observar que, del total del personal administrativo de la Universidad Privada San Carlos, que asciende a la cantidad de 40 encuestados, 18 representan el 45% del total, son de género femenino y 22 representan el 55% de género masculino.

Tabla N° 02: Motivacion institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	8	20.0%
Bueno	17	42.5%
Regular	14	35.0%
Malo	1	2.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Cuestionario de investigación

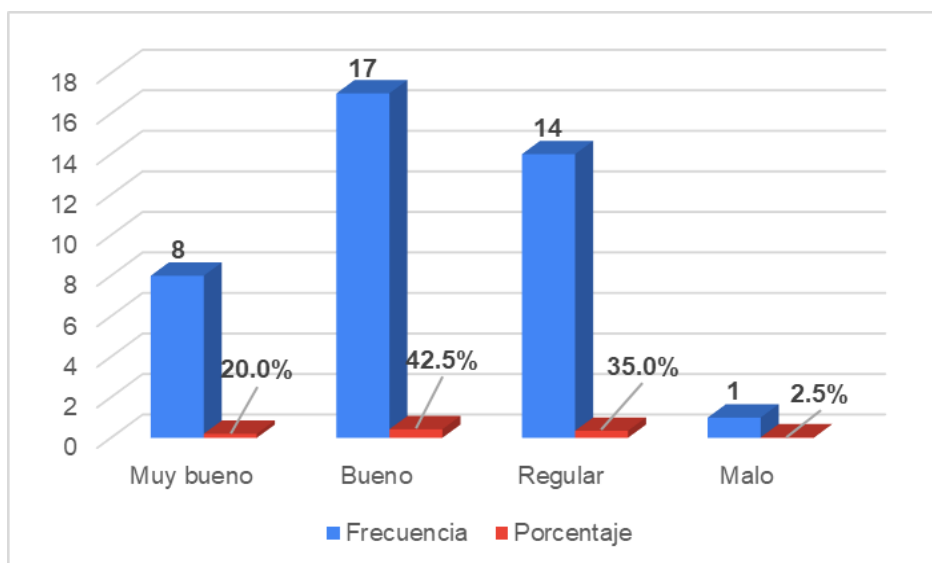


Figura N°02: Dimensión motivación

Podemos observar en la tabla y figura 02, que del total de encuestados, 8 representan el 20.0% consideran que la motivación es muy bueno, 17 representan el 42.5% consideran que es bueno, 14 representan el 35.0% lo consideran regular y 1 representa el 2.5% considera malo la motivación que brinda la universidad.

En comparación con la investigación (More Espinoza, Morey Guevara, More Espinoza, y Morey Guevara, 2021) en la dimensión motivación el 51.8% indica que es buena, como regular el 28.6% y consideran malo la motivación el 19.6%.

Tabla N° 03: Confianza institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	25	62.5%
Bueno	10	25.0%
Regular	4	10.0%
Malo	1	2.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Cuestionario de investigación

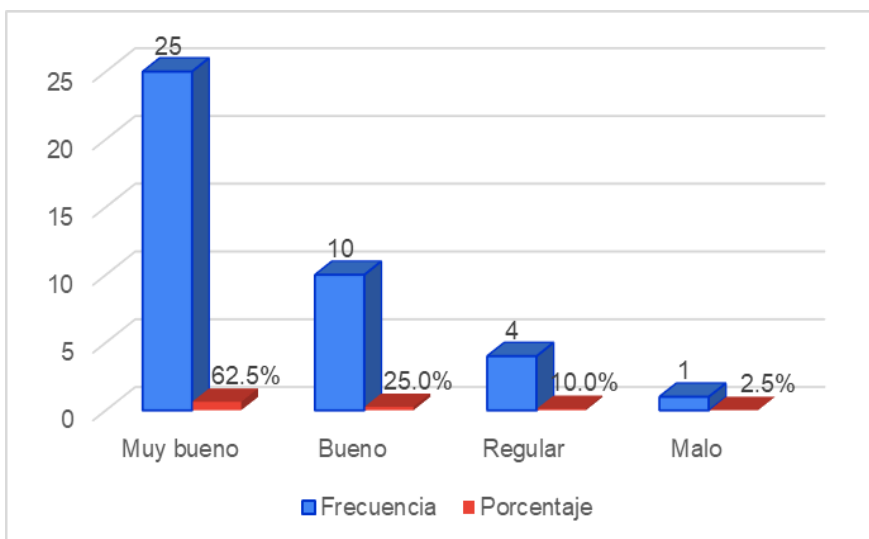


Figura N°03: Dimension confianza

Podemos observar en la tabla y figura 03, que del total de encuestados, 25 representan el 62.5% consideran que la confianza es muy bueno, 10 representan el 25.0% consideran que es bueno, 4 representan el 10.0% lo consideran regular y 1 representa el 2.5% considera malo la confianza en la universidad.

Tabla N° 04: Comunicación institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	2	5.0%
Bueno	15	37.5%
Regular	20	50.0%
Malo	3	7.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Cuestionario de investigación

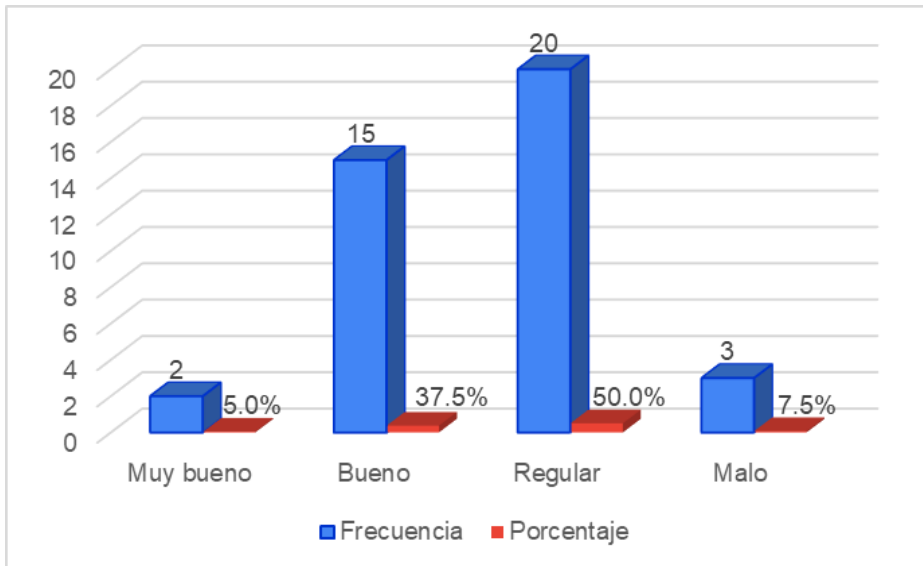


Figura N°04: Dimensión comunicación

Podemos observar en la tabla y figura 04, que del total de encuestados, 2 representan el 5.0% consideran que la comunicación es muy bueno, 15 representan el 37.5% consideran que es bueno, 20 representan el 50.0% lo consideran regular y 3 representan el 7.5% considera malo la comunicación en la universidad.

En comparación con el trabajo de investigación (*rodriguez_rs.pdf*, s. f. 2018) en su tabla y figura 03 del total de encuestados el 83.7% de trabajadores administrativos de la Municipalidad de Characato - Arequipa, consideran que la comunicación es regular y el 16.3% consideran mala la comunicación en los trabajadores.

Tabla N° 05: Participación institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	10	25.0%
Bueno	25	62.5%
Regular	3	7.5%
Malo	2	5.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Cuestionario de investigación

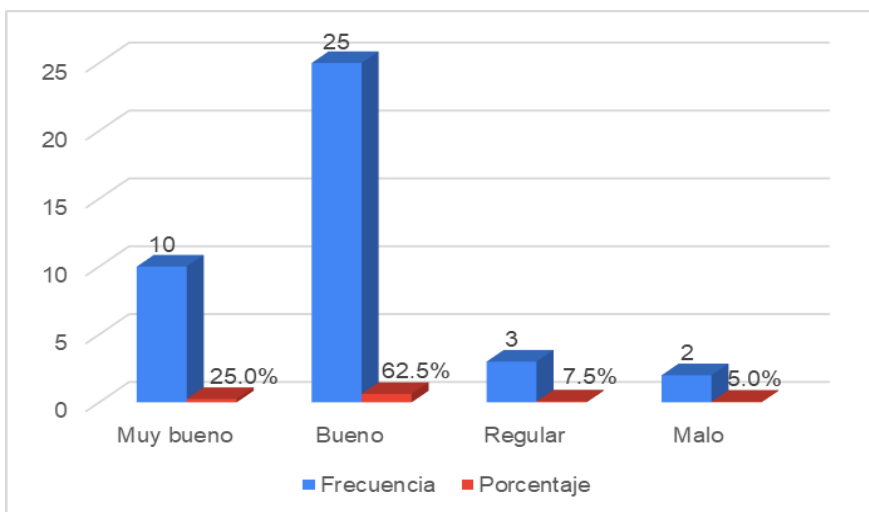


Figura N°05: Dimensión participación

Podemos observar en la tabla y figura 05, que del total de encuestados, 10 representan el 25.0% consideran que la participación es muy bueno, 25 representan el 62.5% consideran que es bueno, 3 representan el 7.5% lo consideran regular y 2 representan el 5.0% considera malo la participación en la universidad.

Tabla N° 06: Clima Institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	5	12.5%
Bueno	31	77.5%
Regular	4	10.0%
Malo	2	5.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Cuestionario de investigación

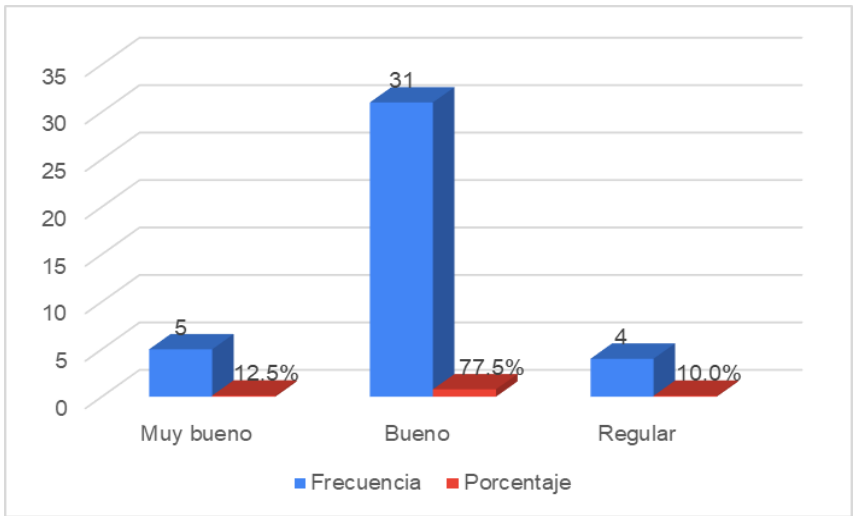


Figura N°06: Variable Clima Institucional

Podemos observar en la tabla y figura 06, que del total de encuestados, 5 representan el 12.5% considera que es muy bueno el clima institucional en la universidad, 31 representan el 77.5% considera que es bueno y 4 representan el 10.0% considera regular el clima institucional en la Universidad Privada San Carlos SAC - Puno.

En el trabajo de investigación (*rodriguez_rs.pdf*, s. f.2018) en su tabla y figura 01 podemos indicar que los resultados de la variable Clima Institucional el 93.7% consideran como regular y el 5.0% determina que es bueno.

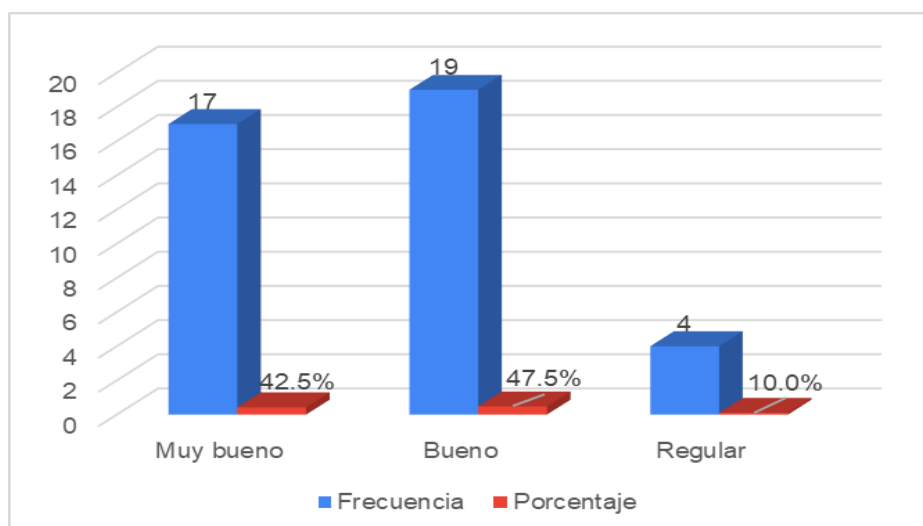
En comparación con (More Espinoza et al., 2021) en su tabla 01 y figura 01 según los resultados de la variable Gestión del Clima institucional consideran que es buena el 51.8%, seguida por regular el 28.6% y como mala el 19.6%.

En la investigación (Gutierrez, s. f.2017) en su tabla 21 figura 12 en su variable Clima Organizacional según los resultados consideran el 17.7% como alto, el 66.1% como medio y el 16.1% bajo el Clima Organizacional.

Tabla N° 07: Habilidad para aprender institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	17	42.5%
Bueno	19	47.5%
Regular	4	10.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Cuestionario de investigación

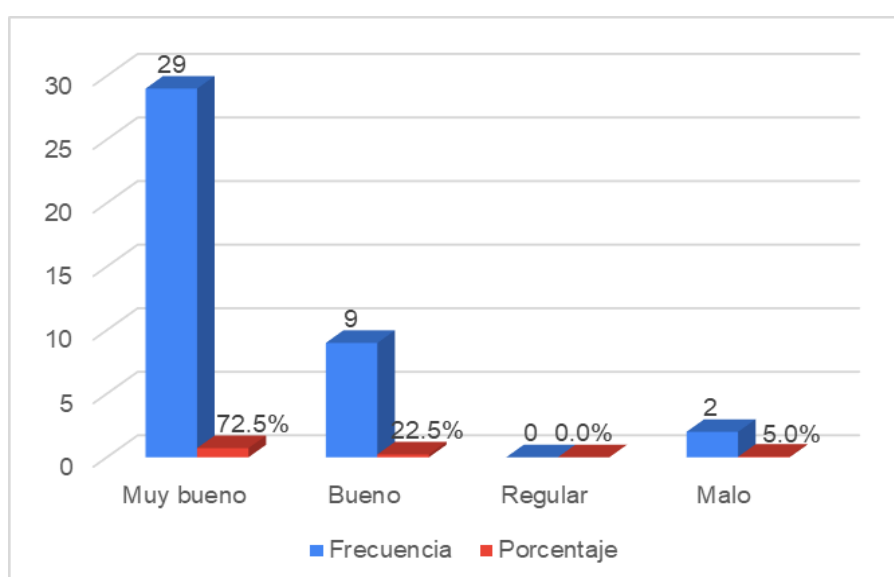
**Figura N°07:** Dimensión habilidad para aprender

Podemos observar en la tabla y figura 07, que del total de encuestados, 17 representan el 42.5% considera que la habilidad para aprender que es muy bueno en la universidad, 19 representan el 47.5% considera que es bueno y 4 representan el 10.0% considera que la habilidad para aprender es regular en la Universidad Privada San Carlos SAC - Puno.

Tabla N° 08: Aplicabilidad institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	29	72.5%
Bueno	9	22.5%
Malo	2	5.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Cuestionario de investigación

**Figura N°08:** Dimensión aplicabilidad

Podemos observar en la tabla y figura 08, que del total de encuestados, 29 representan el 72.5% considera que la aplicabilidad que es muy bueno en la universidad, 9 representan el 22.5% considera que es bueno y 2 representan el 5.0% considera que la aplicabilidad es malo en la Universidad Privada San Carlos SAC - Puno.

Tabla N° 09: Integridad institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	34	85.0%
Bueno	6	15.0%
Regular	0	0.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Cuestionario de investigación

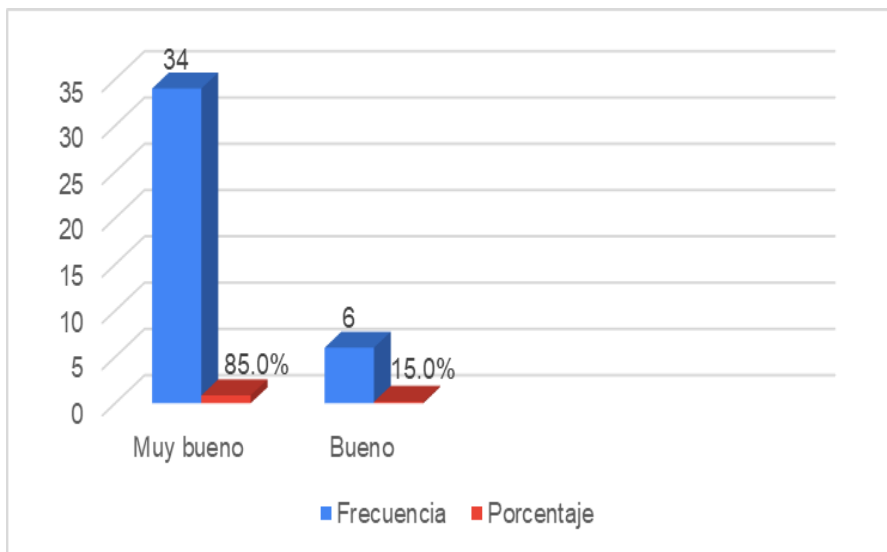


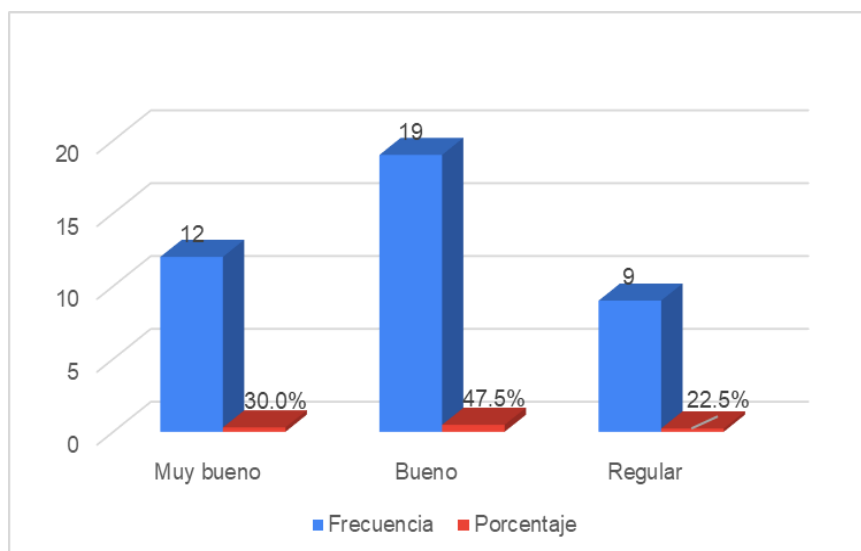
Figura N°09: Dimensión integridad

Podemos observar en la tabla y figura 09, que del total de encuestados, 34 representan el 85.0% considera que la integridad es muy bueno y 6 representan el 15.0% considera que es bueno la integridad en la Universidad Privada San Carlos SAC - Puno.

Tabla N° 10: Participación institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	12	30.0%
Bueno	19	47.5%
Regular	9	22.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Cuestionario de investigación

**Figura N°10:** Dimensión participación

Podemos observar en la tabla y figura 10, que del total de encuestados, 12 representan el 30.0% considera que la participación es muy buena en la universidad, 19 representan el 47.5% considera que es bueno y 9 representan el 22.5% considera que es regular la participación.

Asimismo en la investigación (More Espinoza et al., 2021) se muestra que en la dimensión participación el 48.6% indican que es buena, el 22.9% regular y como malo 28.6%.

Tabla N° 11: Desempeño Laboral institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	21	52.5%
Bueno	17	42.5%
Regular	2	5.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Cuestionario de investigación

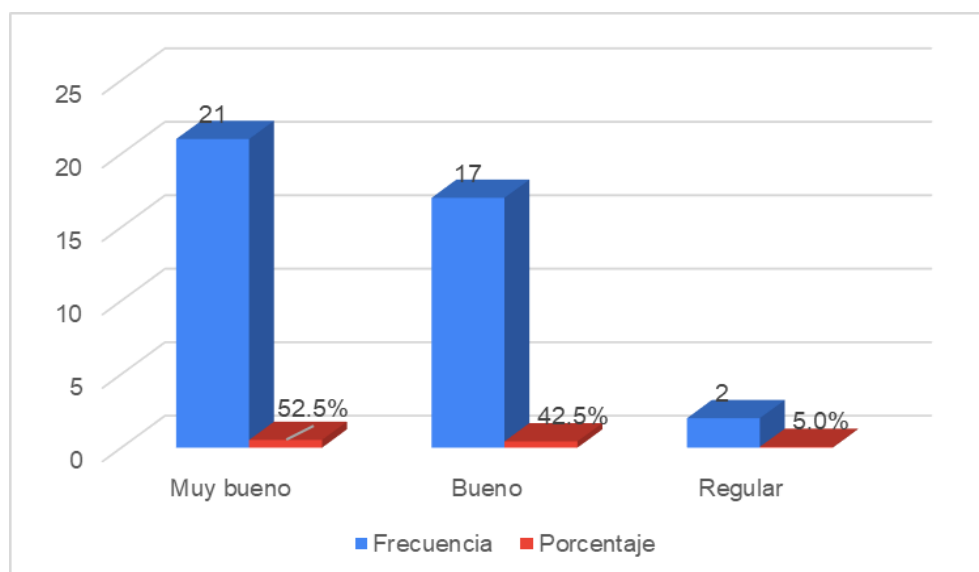


Figura N°11: Variable desempeño laboral

Podemos observar en la tabla y figura 11, que del total de encuestados, 21 representan el 52.5% considera que su desempeño laboral es muy bueno, 17 representan el 42.5%

considera que es bueno y 2 representan el 5.0% considera que es regular su desempeño laboral en la Universidad Privada San Carlos SAC - Puno.

En comparación a la investigación (Aduviri, s. f.) en su tabla y figura 04 tuvo como muestra a 80 trabajadores, considera que el 53.7% se encuentra con un desempeño regular y un 46.3% con un desempeño malo.

Podemos observar en la investigación (More Espinoza et al., 2021) en su tabla 03 de 107 entrevistados el 43.7% consideran que es buena el desempeño del personal, seguida de regular el 29.4% y por mala el 26.9%.

En la investigación (Gutierrez, s. f.) en su tabla 27 figura 18 en la variable desempeño laboral consideran el 19.4% como alto, el 30.6% como medio y el 50.0% como bajo el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital La Caleta de Chimbote.

4.1. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

4.1.1. Contrastación de la hipótesis general

Ho: El Clima Institucional **NO** se relaciona directamente con el Desempeño Laboral del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

H1: El Clima Institucional se relaciona directamente con el Desempeño Laboral del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_a

Realizado el en Programa Estadístico SPSS obtenemos:

Tabla N° 12: Correlación de Pearson entre las variables HG

		CLIMA INSTITUCIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlacion de Pearson	1	,583**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,583**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

En el análisis de las variables Clima Institucional y Desempeño Laboral r es igual a 0,58%, este valor lo ubicamos en la categoría de correlación positiva moderada, con un nivel de significancia menor a 0.05, lo cual permite rechazar la Ho (hipótesis nula) y aceptar la H1(hipótesis alterna). Afirmando que el Clima Institucional tiene correlación con el Clima Institucional en el personal de la Universidad Privada San Carlos SAC-Puno, Periodo 2022. Esto quiere decir que a mejor Clima Institucional mejor Desempeño Laboral.

4.1.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: El Clima Institucional NO se relaciona directamente con la habilidad para aprender del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

H1: El Clima Institucional se relaciona directamente con la habilidad para aprender del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_a .

Realizado el en Programa Estadístico SPSS obtenemos:

		CLIMA INSTITUCIONAL	HABILIDAD PARA APRENDER
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlacion de Pearson	1	,463**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	40	40
HABILIDAD PARA APRENDER	Correlación de Pearson	,463**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	40	40

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

En el análisis de la variable Clima Institucional y la dimensión habilidad para aprender el valor de r es igual a 0,46% ubicándose en la categoría de correlación positiva moderada, con un nivel de significancia menor a 0.05, lo cual permite rechazar la H_0 y aceptar la H_1 . Afirmando que el Clima Institucional tiene correlación con la habilidad para aprender en el personal de la Universidad Privada San Carlos SAC-Puno, Periodo 2022. Esto quiere decir que a mejor Clima Institucional mejor habilidad para aprender.

4.1.2. Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: El Clima Institucional NO se relaciona directamente con la aplicabilidad del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

H1: El Clima Institucional se relaciona directamente con la aplicabilidad del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_a

Realizado el en Programa Estadístico SPSS obtenemos:

		CLIMA INSTITUCIONAL	APLICABILIDAD
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlacion de Pearson	1	,171
	Sig. (bilateral)		,290
	N	40	40
APLICABILIDAD	Correlación de Pearson	,171	1
	Sig. (bilateral)	,290	
	N	40	40

En el análisis de la variable Clima Institucional y la dimensión aplicabilidad el valor de r es igual a 0.17% ubicándose en la categoría de correlación positiva muy baja, con un nivel de significancia mayor a 0.05, lo cual permite aceptar la H_0 y rechazar la H_1 . Afirmando que el Clima Institucional no tiene correlación con la aplicabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos SAC-Puno, Periodo 2022.

4.1.2. Contratación de la hipótesis específica 3

Ho: El Clima Institucional NO se relaciona directamente con la integridad del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

H1: El Clima Institucional se relaciona directamente con la integridad del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_a

Realizado el en Programa Estadístico SPSS obtenemos:

		CLIMA INSTITUCIONAL	INTEGRIDAD
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlacion de Pearson	1	,318*
	Sig. (bilateral)		,046
	N	40	40
INTEGRIDAD	Correlación de Pearson	,318*	1
	Sig. (bilateral)	,046	
	N	40	40

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

En el análisis de la variable Clima Institucional y la dimensión integridad el valor de r es igual a 0,31% ubicándose en la categoría de correlación positiva baja, con un nivel de significancia menor a 0.05, lo cual permite rechazar la H_0 y aceptar la H_1 . Afirmando que

el Clima Institucional tiene correlación con la integridad en el personal de la Universidad Privada San Carlos SAC-Puno, Periodo 2022.

4.1.2. Contrastación de la hipótesis específica 4

Ho: El Clima Institucional NO se relaciona directamente con la adaptabilidad del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

H1: El Clima Institucional se relaciona directamente con la adaptabilidad del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta Ha

Realizado el en Programa Estadístico SPSS obtenemos:

		CLIMA INSTITUCIONAL	ADAPTABILIDAD
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlacion de Pearson	1	,654**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
ADAPTABILIDAD	Correlación de Pearson	,654**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

En el análisis de la variable Clima Institucional y la dimensión adaptabilidad el valor de r es igual a 0,65% ubicándose en la categoría de correlación positiva moderada, con un nivel de significancia menor a 0.05, lo cual permite rechazar la H_0 y aceptar la H_1 . Afirmando que el Clima Institucional tiene correlación con la adaptabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos SAC-Puno, Periodo 2022.

CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general y la correlación de Pearson se determina que existe relación significativa entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral en el personal de la Universidad Privada San Carlos SAC - Puno, 2022, con un valor de 0.58% y con un nivel de significancia $p=0,000$.

De acuerdo al primer objetivo específico y la correlación de Pearson se determina que existe relación significativa entre el Clima Institucional y la habilidad para aprender en el personal de la Universidad Privada San Carlos SAC - Puno, 2022, con un valor de 0.46% y con un nivel de significancia $p=0,003$.

De acuerdo al segundo objetivo específico y la correlación de Pearson se determina que no existe relación significativa entre el Clima Institucional y la aplicabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos SAC - Puno, 2022, con un valor de 0.17% y con un nivel de significancia $p=0,290$.

De acuerdo al tercer objetivo específico y la correlación de Pearson se determina que existe relación significativa entre el Clima Institucional y la integridad en el personal de la Universidad Privada San Carlos SAC - Puno, 2022, con un valor de 0.31% y con un nivel de significancia $p=0,004$.

De acuerdo al cuarto objetivo específico y la correlación de Pearson se determina que existe relación significativa entre el Clima Institucional y la adaptabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos SAC - Puno, 2022, con un valor de 0.65% y con un nivel de significancia $p=0,000$.

RECOMENDACIONES

A las autoridades seguir mejorando las condiciones laborales y estimulando el desarrollo de acciones que conlleven a seguir manteniendo un buen clima institucional que repercutirá en que haya un buen desempeño laboral en el personal administrativo.

El área de recursos humanos, debe promover talleres y capacitaciones en el personal administrativo, con la finalidad de mantener fuertes lazos de relaciones interpersonales y mejorar la habilidad de aprender, cumpliendo con los objetivos trazados día a día.

Al personal administrativo contar con mayor predisposición para desarrollar trabajos en equipo, practicando el compañerismo y la integridad, logrando de esta manera un trabajo en conjunto y disciplinado en beneficio de la Universidad.

Al personal administrativo seguir mejorando la adaptabilidad en sus áreas de trabajo para mejorar la atención a los usuarios y esto genere un clima cálido y agradable en la institución.

Si bien es cierto, los resultados hallados son positivos; sin embargo, ello no significa dejarlos de lado, por el contrario se recomienda reforzar aquellos indicadores donde se observó bajas considerables como la aplicabilidad, fortaleciendo de esta manera, el desempeño laboral y clima institucional del personal administrativo.

BIBLIOGRAFÍA

Adaptabilidad: Qué es y cómo fomentarla entre tus equipos. (s. f.). Recuperado 8 de junio de 2022, de Homuork website:

https://www.homuork.com/es/adaptabilidad-que-es-y-como-fomentarla-entre-tus-equipos_345_102.html

Aduviri, W. W. T. (s. f.). *CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" DE LA CIUDAD DE ILAVE*. 109.

Ander-Egg, E. (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso.

Bazán Martínez, L. F. (2018). *Clima institucional y desempeño de los docentes en los Institutos Pedagógicos de Lima-2017*.

Broncano, S. U. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, ág. 167-180.
<https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14988/CHAVEZ%20ALIAGA%20EDGAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cáceres, L., y Carolina, N. (s. f.). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa S.A.C. en el primer semestre 2017*. 99.

Calvo Rojas, J., Pelegrín Mesa, A., y Gil Basulto, M. S. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118.

Caraveo, M. del C. S. (2004). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.
<https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>

Castro, J. L. E. (2005). *Pensamiento Crítico*. Pearson Educación.

CD-7664.pdf. (s. f.). Recuperado de

<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>

Charaja Incacutipa, Y. M., y Mamani Gamarra, J. (2014). SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO - PUNO - PERÚ, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13.

CHAVEZ ALIAGA EDGAR.pdf. (s. f.). Recuperado de

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14988/CHAVEZ%20ALIAGA%20EDGAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chura, M. V. (s. f.). *LA RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE COPANI DE LA PROVINCIA DE YUNGUYO*. 115.

Cohesión social: Inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe. (s. f.). 160.

Comunicaciones, S. (s. f.). ¿Cómo elegir incentivos por cumplimiento de metas?

Recuperado 3 de octubre de 2022, de

<https://blog.sodexo.co/incentivos-cumplimiento-metas>

Contreras Delgado, O. E., Garibay Rendón, N. G., Contreras Delgado, O. E., y Garibay Rendón, N. G. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70.

<https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>

Cooperación. (2022). En *Wikipedia, la enciclopedia libre*. Recuperado de

<https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Cooperaci%C3%B3n&oldid=141568375>

Del Carpio Ramírez, R. J. (2019). *Relación entre el clima institucional y la autoevaluación del desempeño docente de las instituciones educativas de Bellavista-Callao*.

DDMPSI276.pdf. (s. f.). Recuperado de

<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>

DEFINICIÓN DE PROMOCIÓN - Promonegocios.net. (s. f.). Recuperado 4 de octubre de 2022, de

[https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/promocion-definicion-concepto.htm](https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/promocion-definicion-concepto.html)
l

Definición y alcance de la comunicación organizacional.pdf. (s. f.). Recuperado de

<https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/3223/1/Definici%C3%B3n%20y%20alcance%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n%20organizacional.PDF>

<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>

Dueñas, V., y Isidro, W. (2020). *Clima institucional y desempeño laboral personal docente de la Universidad Privada Líder Peruana, Quillabamba 2017*.

El-Orden.pdf. (s. f.). Recuperado de

<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/10/El-Orden.pdf>

Enciso Cahuapaza, J., y Mamani Benito, O. (2020). *Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno*.

Fernández, A. B. (s. f.). *CLIMA ORGANIZACIONAL DE UN GRAN LUGAR PARA TRABAJAR. ¿DEPENDE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS?*
28.

Fernández-Ríos, M., y Sánchez, J. C. (1997). *Eficacia organizacional: Concepto, desarrollo y evaluación*. Ediciones Díaz de Santos.

Fluidez verbal: 12 trucos psicológicos para mejorarla. (2017, octubre 5). Recuperado 4 de octubre de 2022, de <https://psicologiymente.com/social/fluidez-verbal>

Frankl, V. (s. f.). *Tomar responsabilidad de su*. 29.

Gestión de reuniones. (s. f.). Recuperado 4 de octubre de 2022, de Ceupe website:

<https://www.ceupe.com/blog/gestion-de-reuniones-parte-i.html>

Google Maps. (s. f.). Recuperado 16 de junio de 2021, de Google Maps website:

<https://www.google.com.pe/maps/place/Universidad+Privada+San+Carlos/@-15.8395117,-70.0316631,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x915d69ebaa78ac17:0xe0f4d09b8e88d748!8m2!3d-15.8395117!4d-70.0294744?hl=es>

Lara, L. E. L. (s. f.). *TUTOR: Lic. Paulina Alexandra Nieto Viteri, Mg.* 112.

López, M. B., Arán Filippetti, V., y Richaud, M. C. (2014). Empatía: Desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 37-51. <https://doi.org/10.12804/apl32.1.2014.03>

<https://doi.org/10.12804/apl32.1.2014.03>

Manuel, S. L. J. (2018). *ESTILOS DE APRENDIZAJE Y MÉTODOS DE ENSEÑANZA*.

Editorial UNED.

María Jesús Pumar Méndez.pdf. (s. f.). Recuperado de

<https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/37292/1/Mar%C3%ADa%20Jes%C3%BA%20Pumar%20M%C3%A9ndez.pdf>

Martínez-Otero, V., y Pérez, V. M.-O. (1997). *Los adolescentes ante el estudio: Causas y consecuencias del rendimiento académico*. Editorial Fundamentos.

Masdevall, M. T. G., Costa, V. M. i, y Paretas, M. G. S. i. (1991). *Propuestas de intervención en el aula: Técnicas para lograr un clima favorable en la clase*.

Narcea Ediciones.

Macias, M. J. C., y Zambrano, E. J. Z. (2021). Clima organizacional en la gestión del Talento Humano de las Instituciones Financieras. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 509-523.

Merlo, B., y Carmen, C. (s. f.). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN INSTITUTOS SUPERIORES TECNOLÓGICOS DE HUANCAYO*. 162.

- Motivación para el logro de los objetivos. (s. f.). Recuperado 4 de octubre de 2022, de <https://www.eoi.es/blogs/esperanzamariarobles/2012/06/19/motivacion-para-el-logro-de-los-objetivos-2/>
- Motivación—Concepto, ejemplos, tipos, importancia y teorías. (s. f.). Recuperado 15 de mayo de 2022, de Concepto website: <https://concepto.de/motivacion/>
- ¿QUÉ ES LA COOPERACIÓN? - APIA. (s. f.). Recuperado 9 de mayo de 2022, de <https://www.poligonosindustrialesasturias.com/que-es-la-cooperacion-1357.html>
- ¿Qué es aplicabilidad? Definición, concepto y significado. (2014, abril 1). Recuperado 6 de junio de 2022, de DiccionarioActual website: <https://diccionarioactual.com/aplicabilidad/>
- Qué es la Responsabilidad. (s. f.). Recuperado 4 de octubre de 2022, de Significados website: <https://www.significados.com/responsabilidad/>
- Relaciones Sociales—Concepto, tipos, características y ejemplos. (s. f.). Recuperado 19 de abril de 2022, de Concepto website: <https://concepto.de/relaciones-sociales/>
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35120/rodriguez_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ribas, J. M. B. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. Editorial UOC.
- Rodriguez_rs.pdf*. (s. f.). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35120/rodriguez_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez Romero, S. (2018). *Clima Institucional Y Desempeño Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Characato, Arequipa 2018*.
- Romero, Y. M. Q., y Mendoza, F. M. (2014). EFFECTIVE COMMUNICATION AND LABOR PERFORMANCE IN BASIC EDUCATION. *journal of Management Sciences*, 13.
- Rubiales, L. I. B. (2018). *Creatividad*. Editorial Elearning, S.L.

- Rodríguez Romero, S. (2018). *Clima Institucional Y Desempeño Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Characato, Arequipa 2018*.
- Sellés, J. F. (2020). La veracidad-sinceridad según Leonardo Polo. *Cuestiones Teológicas*, 47(108), 167-184. <https://doi.org/10.18566/cueteo.v47n108.a10>
- Significado de Confianza. (s. f.). Recuperado 15 de mayo de 2022, de Significados website: <https://www.significados.com/confianza/>
- Significado de Participación. (s. f.). Recuperado 15 de mayo de 2022, de Significados website: <https://www.significados.com/participacion/>
- Tejeida, M. R. (s. f.). *Ocultamiento de información en documentos de formato abierto*. 93. *Tesis_64592.pdf*. (s. f.). Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14773/Tesis_64592.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tello Yance, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*.
- Ticona Aduviri, W. W. (2017). *Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de la ciudad de Ilave*.
- Valencia Chura, M. (2016). “*Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Educativo de las Instituciones Educativas del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo*” *VELA SORIA, GUILIAN.pdf*. (s. f.). Recuperado de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/1623/VELA%20SORIA%2C%20GUILIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ventura Malca, J. O., y Huaccha Boy, W. M. (2021). *Clima institucional y desempeño laboral docente en la red educativa Sajllum del distrito de Sitacocha, Cajamarca 2019*.
- Zepeda, K. I. A. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral.

Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente, 6(1), 57-67.

<https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14773/Tesis_64592.pdf?sequence=1&isAllowed=y

94-234-1-PB.pdf. (s. f.). Recuperado de

<http://repositorio.unaj.edu.pe/bitstream/handle/UNAJ/88/94-234-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14773/Tesis_64592.pdf?sequence=1&isAllowed=y

457745495014.pdf. (s. f.). Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>

ANEXOS

Anexo N°01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿De qué manera se relaciona el Clima Institucional y el Desempeño Laboral de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la habilidad para aprender en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la aplicabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos de Puno S.A.C. de Puno, periodo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre</p>	<p>- Objetivo general Determinar la relación del Clima Institucional con el Desempeño Laboral del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.</p> <p>- Objetivos específicos ¿Determinar la relación entre el clima institucional y la habilidad para aprender en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022?</p> <p>¿Determinar la relación entre el clima institucional y la aplicabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022?</p> <p>¿Determinar la relación entre el clima institucional y la integridad del personal de la Universidad Privada San</p>	<p>- Hipótesis general El Clima Institucional se relaciona directamente con el Desempeño Laboral de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.</p> <p>- Hipótesis específicas El Clima Institucional se relaciona directamente con la habilidad para aprender del personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.</p> <p>El Clima Institucional se relaciona directamente con la aplicabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.</p>	<p>Variable independiente Clima Institucional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Motivación -Condiciones de trabajo -Incentivos por cumplimiento de logros -Satisfacción del trabajador -Revalorización ● Confianza -Imparcialidad -Clima de credibilidad -Reconocimiento de cualidades -Autoestima adecuada ● Comunicación -Veracidad -Fluidez del diálogo -Ocultar información -Efectiva ● Participación -Promoción de actividades -Cohesión y acuerdos -Participación constante en reuniones -Trabajo en equipo <p>Variable dependiente</p>	<p>- Tipo de estudio y diseño de investigación: La investigación se enmarca en un método cuantitativo y de tipo descriptivo, correlacional y de enfoque transversal</p> <p>Población y muestra: La población está conformada por el personal de la Universidad Privada San Carlos de Puno.</p> <p>La muestra es no probabilística por conveniencia.</p>

<p>el clima institucional y la integridad en el personal de la Universidad Privada San Carlos de Puno S.A.C. de Puno, periodo 2022?.</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la adaptabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos de Puno S.A.C. de Puno, periodo 2022?.</p>	<p>Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022?.</p> <p>¿Determinar la relación entre el clima institucional y la adaptabilidad para aprender en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022?.</p>	<p>El Clima Institucional se relaciona directamente con la integridad en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.</p> <p>El Clima Institucional se relaciona directamente con la adaptabilidad en el personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno, periodo 2022.</p>	<p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Habilidad para aprender - Creatividad - Comunicación - Colaboración - Pensamiento Crítico <ul style="list-style-type: none"> ● Aplicabilidad - Ordenado - Eficacia - Eficiencia <ul style="list-style-type: none"> - Logro Objetivos <ul style="list-style-type: none"> ● Integridad - Responsabilidad - Empatía - Honradez - Disciplina <ul style="list-style-type: none"> ● Adaptabilidad - Rendimiento - Estabilidad - Flexibilidad - Aprendizaje 	
---	--	--	--	--

Anexo N° 02: CUESTIONARIO

Cuestionario N° 01: CLIMA INSTITUCIONAL

INSTRUCCIONES: Estimado personal administrativo el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación y tiene por finalidad contar con tu valiosa información sobre el Clima Institucional. Te sugiero leas con atención las preguntas del cuestionario y con alto grado de honestidad responde a las mismas marcando con un aspa (X) la opción de tu preferencia de acuerdo con la valoración del 0 al 4. Todas las respuestas son válidas. Agradezco por anticipado tu colaboración.

*Obligatorio

1. Correo *

2. GENERO *

Marca solo un óvalo.

Femenino

Masculino

3. EDAD *

4. GRADO DE INSTRUCCION *

Marca solo un óvalo.

Secundaria Completa

Técnico

Bachiller

Titulado

Magister

Doctor

5. CARGO

Marca solo un óvalo.

Personal Administrativo

Docente

6. D.1.- MOTIVACIÓN *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca: 0	Casi nunca: 1	A veces: 2	Casi Siempre: 3	Siempre: 4
Las condiciones de trabajo son motivantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los incentivos en mérito a sus competencias profesionales son suficientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El personal se siente satisfecho con la valoración que se le da a su prestigio profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Está de acuerdo con las medidas de revalorización del personal en la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. D.2.- CONFIANZA +

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca: 0	Casi nunca: 1	A veces: 2	Casi Siempre: 3	Siempre: 4
Recibe Ud. Un trato justo y equitativo sin ningún tipo de diferencias de parte de su autoridad .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Percibe Ud. un clima de credibilidad de parte de sus colegas y autoridades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconozco y aprecio las cualidades de mis compañeras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. *

D.3. COMUNICACIÓN

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca: 0	Casi nunca: 1	A veces: 2	Casi Siempre: 3	Siempre: 4
Concuerda Ud. En la veracidad y fluidez del diálogo dentro de la institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la institución donde labora se oculta información	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay una efectiva comunicación en la institución donde labora.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. *

D.4. PARTICIPACIÓN

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca: 0	Casi nunca: 1	A veces: 2	Casi Siempre: 3	Siempre: 4
Se promueven actividades democráticas en los planes de desarrollo de la institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe cohesión y acuerdos para las tareas académicas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participa constantemente en las reuniones y diversas comisiones para el logro de las metas de la institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe un buen nivel de trabajo en equipo en la institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Cuestionario
N° 02:
DESEMPEÑO
LABORAL**

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación y tiene por finalidad contar con tu valiosa información sobre el Desempeño Laboral. Te sugiero leas con atención las preguntas del cuestionario y con alto grado de honestidad responde a las mismas marcando con un aspa (X) la opción de tu preferencia de acuerdo con la valoración del 0 al 4. Todas las respuestas son válidas. Agradezco por anticipado tu colaboración.

10. D.1.- HABILIDAD PARA APRENDER *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca: 0	Casi nunca: 1	A veces: 2	Casi Siempre: 3	Siempre: 4
¿Con qué frecuencia utiliza su creatividad para resolver problemas en su área de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Mantiene una comunicación eficaz con sus demás compañeros de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se da el trabajo colaborativo entre compañeros?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Qué tan seguido el pensamiento crítico influye de manera positiva en su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. D.2.- APLICABILIDAD *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca: 0	Casi nunca: 1	A veces: 2	Casi Siempre: 3	Siempre: 4
¿Fomenta usted el orden en su campo laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿De acuerdo al clima institucional que tan eficaz en su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Con que frecuencia alcanza el logro de objetivos en su área de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. D.3.- INTEGRIDAD *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca: 0	Casi nunca: 1	A veces: 2	Casi Siempre: 3	Siempre: 4
¿Es responsable en su área de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Practica Ud. la empatía con sus compañeros de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿En la institución donde labora se practica la honradez?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se fomenta la disciplina en su campo laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. D.3.- ADAPTABILIDAD *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca: 0	Casi nunca: 1	A veces: 2	Casi Siempre: 3	Siempre: 4
¿Aplica Ud. un buen rendimiento en su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Existe estabilidad laboral en su institución?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cree Ud. que exista flexibilidad en la institución donde labora?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Recibe Ud. un aprendizaje adecuado para desenvolverse en su área de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios