



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima organizacional en el desempeño laboral en una institución
educativa del distrito de Chaclacayo 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Suarez Castillo, Ruth Araceli (ORCID: [0000-0001-5278-8977](https://orcid.org/0000-0001-5278-8977))

ASESOR:

Dr. Cordova Garcia, Ulises (ORCID: [0000-0002-0931-7835](https://orcid.org/0000-0002-0931-7835))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, especialmente a mi hermosa madre Gladys quien me dio la vida, ejemplo de esfuerzo y sacrificio, siempre quiso lo mejor para mí y aunque ahora repose en los brazos de Dios no hay día que no sienta su presencia y amor.

A mi mejor amigo, mi compañero de vida, mi esposo Cristian por no soltarme la mano en los momentos más difíciles y no dejar que me rinda nunca.

A mis hijas Cayetana y Morgana, mi razón de vivir, gracias por entender que no tenía tiempo para estar con ustedes, a pesar de ser pequeñas comprendieron y me apoyaron en todo momento. Las amo como no tienen idea.

A mis tíos Guillermo y Margot, por su apoyo económico y moral. Estoy eternamente agradecida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por el don de la vida.

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad de superarnos profesionalmente.

Al profesor y Maestro Dr. Ulises Córdova García por su paciencia y apoyo incondicional en todo momento en la asesoría.

A la Institución Educativa por las facilidades brindadas en el desarrollo del presente proyecto.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de información	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33

ANEXOS

	Página
Anexo 1. Matriz de consistencia	38
Anexo 2. Instrumentos de recolección de información	40
Anexo 3. Certificados de validación de instrumentos	44
Anexo 4. Bases de datos	56
Anexo 5. Prueba de confiabilidad	58
Anexo 6. Operacionalización de variables	59
Anexo 7. Prueba de hipótesis	61
Anexo 8. Carta de aceptación institucional	64
Anexo 8 Reporte del Turnitin	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Ficha de instrumentos	17
Tabla 2. Opinión de expertos	18
Tabla 3. Escala de valores de la confiabilidad	18
Tabla 4. Fiabilidad de variables	19
Tabla 5. Frecuencia descriptiva de la variable Clima organizacional y sus dimensiones	20
Tabla 6. Frecuencia descriptiva de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones	21
Tabla 7. Hipótesis general	22
Tabla 8. Hipótesis específica 1	23
Tabla 9. Hipótesis específica 2	24
Tabla 10. Hipótesis específica 3	24
Tabla 11. Hipótesis específica 4	25

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Niveles del clima organizacional y sus dimensiones	20
Figura 2. Niveles del desempeño laboral y sus dimensiones	21

Resumen

En el presente trabajo de investigación se determinó la incidencia que existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, teniendo en cuenta la teoría de Mayo para la primera variable y Campbell para la segunda.

Se utilizó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo-explicativo - causal, transversal, básica, recogiendo información a través de dos cuestionarios referente a Clima organizacional y desempeño laboral. Esta investigación estuvo conformada por una muestra de 72 personas, a quienes se aplicó la encuesta, los que fueron sometidos al juicio de tres expertos para comprobar su validez del contenido y para la confiabilidad se usó el alfa de Crombach obteniéndose los coeficientes de 0,916 para el cuestionario de Clima organizacional y 0,901 para el de Desempeño laboral, indicando una alta confiabilidad.

En los resultados se niega la hipótesis nula, es decir, la prueba logística es significativa. En tal sentido el clima organizacional incide en el desempeño laboral. De igual forma se observó, respecto a la prueba Nagelkerke, un valor de ,258 lo cual señaló que el clima organizacional incide en 25,8%.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, comunicación, eficacia, perfil del trabajador.

Abstract

In the present research work, the incidence that exists between the organizational climate on work performance in the I.E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo was determined, taking into account the Mayo theory for the first variable and Campbell for the second.

The quantitative approach, non-experimental, descriptive-explanatory - causal, cross-sectional, basic design was used, collecting information through two questionnaires regarding organizational climate and work performance. This research consisted of a sample of 72 people, to whom the survey was applied, who were subjected to the judgment of three experts to check its validity of the content and for reliability, the Crombach alpha was used, obtaining coefficients of 0.916 for the Organizational Climate questionnaire and 0.901 for the Job Performance questionnaire, indicating high reliability.

In the results, the null hypothesis is denied, that is, the logistic test is significant. In this sense, the organizational climate affects job performance. In the same way, a value of .258 was observed with respect to the Nagelkerke test, which indicated that the organizational climate affects 25.8%.

Keywords: Organizational climate, job performance, communication, efficiency, worker profile.

I. INTRODUCCIÓN

Estar pendiente del clima organizacional es muy importante, de ello depende el buen o mal desempeño de quienes conforman una institución. La realidad problemática que se refleja en diferentes organizaciones repercute en el buen desempeño laboral de todos lo que la conforman.

En un estudio de Pysel Consultores (2017) en España se llegó a la conclusión que uno de los mayores inconvenientes del clima laboral es dejar de creer en el centro de labores y la falta de identificación con la empresa a la que pertenece. Esto hace que los trabajadores piensen en buscar otras alternativas donde se sientan mejor a pesar que las remuneraciones sean buenas pero el ambiente no es el más idóneo.

En Argentina según el diario El Cronista (2019) el 54% de un grupo de personas encuestadas no estaban cómodos en su espacio laboral. Algunos de los motivos era la falta de interés de su centro de labores, discrepancias y maltratos con sus compañeros de trabajo y también la competencia que había entre los miembros de un mismo equipo. Los trabajadores no sentían que valoraran su trabajo, y esto lo asocian con un valor económico, ya que no se les reconocía mediante premios y que tampoco se registraba sus logros y además de ello se les exigía más de lo que podían dar. Muchos de ellos manifestaron que de cambiarían de centro de labores donde haya un mejor clima laboral, mientras que otros lo estaban analizando. Así mismo algunos ya habían anteriormente abandonado sus trabajos por no encontrar un buen clima laboral.

En México según la revista Forbes (2018) el clima organizacional se comparó con el clima geográfico puesto que es cambiante. Los problemas surgen cuando hay despido de personal, no se alcanzan los objetivos planteados. También otro factor es cómo se relacionan los jefes con sus trabajadores y estos con sus pares.

En Bolivia de acuerdo con la versión digital del diario Los Tiempos (2017), dieron a conocer que el clima laboral no es el adecuado cuando no se manejan bien los conflictos, cuando no hay una comunicación asertiva, cuando hay jefes que no son líderes y hacen que el ambiente sea desfavorable y no se tome en cuenta el tiempo

que desarrollan su trabajo y el estado de ánimo en el que se encuentran. Otro aspecto que daña el clima laboral son los rumores negativos que pueden surgir y que no solo dañan la imagen de un trabajador sino de todo el equipo, las malas relaciones entre los trabajadores hacen que el nivel de motivación sea escaso, la productividad también y ante ello no se logre objetivos. Se vive un mal clima laboral cuando sus pares observan hasta el más mínimo detalle, no tener la misma opinión y criticar y también cuando el centro de labores no suministra el material para poder cumplir con los trabajos encomendados. Un trabajador disuadido solo cumplirá sus funciones y no aportará más ya que el trabajo en equipo no existe.

En Panamá de acuerdo con el Diario La Estrella de Panamá (2014) el problema es la déficit de comunicación y no utilizar los conductos apropiados, esto hace que los trabajadores no se sientan parte del trabajo. Lo que también afecta la poca convivencia, la falta de comprensión de los jefes, los atentados verbales a los trabajadores y también la falta de reconocimiento por un trabajo bien realizado. La falta de un buen ambiente laboral se ve afectado cuando no hay beneficios y hace que los trabajadores busquen otras opciones que lo satisfaga.

En nuestro país, según Gubbins (2010), manifestó que existen estudios que dan a conocer que las empresas con buen clima laboral son las que más destacan, pero cuando los colaboradores no están cómodos con lo que hacen no se esfuerzan al 100% y eso es producto del clima organizacional en el que se desempeñan.

El Diario Gestión (2019), mencionó que la dificultad es el liderazgo y la reacción que se tiene con los jefes. El personal al recibir avisos de manera no asertiva por parte de los superiores prefiere dar un paso al costado.

En el ámbito local, el clima organizacional en las instituciones se ha visto afectado por los cambios de personal, esto no permite seguir una línea de trabajo para alcanzar los objetivos, ya que cada líder tiene un modo distinto de dirigir a su personal, la falta de apoyo, poco liderazgo del equipo directivo, muchos de los docentes y personal que forman parte de la institución educativa se conforman con lo que se les brinda y dificulta el progreso de la entidad, se suma también la labor rutinaria, esto hace que el personal

no se esfuerce y se sienta desmotivado pues el trabajo les parece aburrido, repetitivo, también se observa el bajo nivel que se tiene con respecto a la identidad institucional muchos de ellos no se sienten parte de la organización y eso desmotiva y contagia al resto del personal, de igual forma hay personal no actualizado, esto no permite que los trabajadores desempeñen una adecuada labor en sus espacios, también se puede ver que el mantenimiento es deficiente por la falta de implementos; hay desconocimiento del uso de las tics, la falta de apoyo y de capacitaciones a los docentes hace que no se emplee de manera adecuada las herramientas que hoy en día es esencial en las instituciones educativas; la falta de integración en las actividades, muchos del personal al encontrarse desmotivado y no sentirse identificados con la institución no logran involucrarse con los demás compañeros de labores.

Conforme a lo expuesto, corresponde al planteamiento del problema general acerca de la investigación: ¿Qué incidencia existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral en la I.E. “Felipe Santiago Estenos” de Chaclacayo?

Como problemas específicos: ¿Qué incidencia existe entre el clima organizacional en la capacidad laboral en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo?, ¿Qué incidencia existe entre el clima organizacional en el desenvolvimiento en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo?, ¿Qué incidencia existe entre el clima organizacional en la eficacia en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo?, ¿Qué incidencia existe entre el clima organizacional en el perfil del trabajador en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo?

La justificación teórica, es un tema muy importante en todos los centros de labores pues, para comprender los problemas que puedan surgir en un ambiente organizacional se tienen que analizar las teorías que la sostienen, la justificación práctica, el clima organizacional está definido por la apreciación que tengan los miembros de un equipo de trabajo. Un ambiente positivo tendrá resultados positivos como: satisfacción, metas alcanzadas, compromiso, etc. En este estudio se trabajó con recursos e instrumentos como cuestionarios que proporcionaron datos verídicos y

que podrán ser empleados en otras investigaciones pues hoy en día el clima organizacional es base de un buen desempeño laboral.

El objetivo general fue: Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.

En cuanto al objetivos específicos: Determinar la incidencia del clima organizacional en la capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia y el perfil del trabajador en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, Determinar la incidencia del clima organizacional en el desenvolvimiento en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, Determinar la incidencia del clima organizacional en la eficacia en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, Determinar la incidencia del clima organizacional en el perfil del trabajador en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.

Asimismo, la hipótesis general: Existe incidencia significativa entre el clima organizacional en el desempeño laboral en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo. Las hipótesis específicas: Existe incidencia significativa entre el clima organizacional en la capacidad laboral en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo. Existe incidencia significativa entre el clima organizacional en el desenvolvimiento, en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo. Existe incidencia significativa entre el clima organizacional en la eficacia en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo. Existe incidencia significativa entre el clima organizacional en el perfil del trabajador en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales tuvo soporte en artículos y tesis como la de Cuervo (2018) quien mencionó que el clima organizacional y el desempeño laboral en un centro de labores son primordial pues si el lugar cuenta con un ambiente agradable para sus trabajadores, el resultado se refleja en la buena productividad y en el logro de objetivos propuestos. Estima que las variables son esenciales y en la investigación se comprueba la importancia de ambas.

Asimismo, Plácido (2018), mencionó que el clima organizacional tiene mucho que ver con el ambiente interno de un centro de labores, así como la impresión que tienen los trabajadores y no trabajadores de la misma. El trabajo fue de tipo descriptivo y el objetivo fue determinar el ambiente laboral del personal.

También, Ortiz (2018), en su investigación sobre clima organizacional afirmó que es importante y primordial en todo centro de labores puesto que mejora la calidad educativa en las instituciones. Como resultado del trabajo se llegó a finiquitar que el clima organizacional es favorable en un centro y que a pesar de tener ciertos conflictos lograron un buen ambiente de trabajo donde los líderes tienen que ver la solución de diferencias.

Por otro lado, Gonzales (2019), mencionó que el clima laboral es un instrumento importante que cada vez se vuelve más pues de ello depende el éxito de una organización. La finalidad del trabajo de investigación es entender, comprender cómo el clima laboral se va incrementando y la apreciación a la que se llegó es que hay una mejora del 87%, se observó mejoras significativas en cuanto a condiciones de trabajo, también el ambiente donde laboran hace que se sientan identificados con su grupo de trabajo.

Santamaría (2020), los resultados del estudio que realizó sobre el clima organizacional y desempeño laboral tuvieron como fin principal determinar si había incidencia de la primera con respecto a la segunda variable. Esta investigación fue no experimental, descriptiva, explicativa y correlacional. Para conseguir la información se

usó cuestionarios y el desenlace dio como respuesta que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Conjuntamente, los antecedentes nacionales sobresalió Huayllani (2018), quien llevó a cabo la investigación donde precisó que el clima organizacional se conecta directamente y valiosamente con en el desempeño laboral, lo que denota que un trabajador realiza su misión con placer y agrado cuando el clima organizacional en el cual se maneja es el apropiado e ideal, con lo cual se demostró en la investigación.

Igualmente, Vicente (2019), en la tesis que tuvo como propósito fundar el vínculo que hay entre clima organizacional y desempeño laboral, utilizó encuestas y cuestionarios y dedujo que existe concordancia significativa entre ambas variables.

Chuctaya (2019), en su indagación evidenció un enlace provechoso en las variables de clima organizacional y desempeño laboral. Se realizaron cuestionarios cuyos resultados dieron como resultado que el clima organizacional contribuye evidentemente en el desempeño laboral de los colaboradores, donde se concluye que hay correlación positiva y media.

Igualmente, Salazar (2019) en la investigación que desarrolló, tenía como fin describir el nexo entre clima organizacional y desempeño docente, si era directa y significativa. Se usó método científico, descriptivo. Lo que mostró fue que 55% de profesores tienen nivel idóneo en cuanto al clima en su institución y 45 % tiene una apreciación mesurada; el desempeño docente 62,5% se ubican en el nivel destacado y 37,5% un nivel satisfactorio. Lo que da a notar que hay una relación directa y significativa.

Concluyendo, Palacios (2019) en su trabajo infirió que coexiste una relación entre clima organizacional y desempeño laboral, por que lo llevó a admitir que la primera variable es un componente de elemental importancia dentro de una estructura, tomando en cuenta que el desempeño laboral tiene mucho que ver con la apreciación que tenga el equipo de trabajo en el contexto en cual se desenvuelve, lo cual puede ser a favor o en contra.

En cuanto a las bases teóricas que sustentaron la investigación acerca del clima organizacional se tomó en cuenta la teoría de las relaciones humanas explicado por Mayo, en esta resalta que en una estructura los trabajadores son lo más importante. Además, la persona se siente más realizado, cómodo y si tiene buenas relaciones comunitariamente, en beneficio de las disposiciones que predominan y a través del ambiente y entorno en el que se halla. El salario que perciba, así como el trabajo que desempeñe no son tan concluyentes ni tomadas en consideración como el resto de elementos en que se sostiene la teoría de las relaciones humanas.

Las principales características de la teoría de Mayo son: (a) analiza a la comunidad no como un maquinaria sino como una agrupación de seres, lo cuales forman parte de una organización, (b) brinda el espacio de ser independiente al colaborador y no que el jefe lo sea en su totalidad. Esto hace que el colaborador realice su trabajo sin presión, sin la imposición persistente y la observación del jefe. (c) favorece la cordialidad en las personas. (d) considera importante el vínculo que existe entre los colaboradores que forman parte de una organización.

La teoría se infunde en la psicología y no en la jerarquía. La psicología comienza a tener interés cuando se analiza y examina las relaciones humanas en todo tipo de espacio, comprendiendo también las organizaciones. Tiene en cuenta el nexo entre los integrantes de la organización y beneficia además las actividades colectivas.

También se consideró a Likert (1968) quien dispuso que la conducta tomada por los colaboradores depende del proceder de sus líderes y de la situación de la organización que ellos mismos notan, por ello se confirma que el vínculo permanecerá establecido por la apreciación del clima organizacional como: el contexto, tecnología, el sistema de la organización, el rango donde se ubica el trabajador, el sueldo que percibe, etc. Likert fija tres muestras de variable que determina las particularidades de una estructura y que interviene en la consideración particular del clima. (a) variables causales, son las variables dependientes y están dirigidos a señalar el rumbo en el que una organización progrese y obtener resultados. (b) variables intermedias, mide

la situación interior de una organización, que se evidencia en aspectos como motivación, productividad, comunicación y toma de decisiones. (c) variables finales, nacen de las causales y las intermedias. Están dirigidas a fijar el rendimiento alcanzado por la organización.

Las diferentes definiciones del Clima Organizacional se mencionaron a Martin (2000) quien indicó que un buen ambiente en todo centro de labores es un elemento categórico ya que de ello depende la buena organización del equipo y los óptimos resultados que se obtengan. Este es el lugar donde se concentran los sujetos de una entidad educativa y desde la cual se estimulan las situaciones ambientales que determinan a cada centro.

De acuerdo con Alves (2000) definió que un buen ambiente laboral es aquel donde un grupo de personas se unen para cumplir un objetivo tomando en cuenta la comprensión de la sensibilidad de su entorno, esto hace que la productividad sea asertiva y el resultado obtenido sea bueno. Además, Alvarado (2003) por su parte incorporó la apreciación que se tiene de la estructura y del ámbito laboral y consiste en tener un nivel propicio o adverso del ambiente para los miembros que forman parte del equipo. También Pintado (2007) refirió que el ambiente da a conocer la apreciación, disposición, conducta y las posturas de los que forman parte del equipo, y esto hace que se vuelvan parte del clima. Así mismo Peiró (2004) asumió que el clima organizacional tiene que ver con las posturas, sentimientos o con la situación anímica que refleja cada equipo.

Por otra parte, Farjat (1998) mencionó que el clima quiere decir el ambiente en el cual se relacionan los solícitos en un lugar específico. A su vez Viñas (2004) describió que el clima institucional es una parte clave para la buena imagen una institución educativa, ya que laborar para adecuar un ambiente laboral propicio es interceder de forma directa. Con respecto a Pintado (2011) explicó que en todo centro de labores es una estructura que tiene atributos y particularidades que la diferencia de otras y que son tomadas por el grupo que forma parte de la organización. En tanto Chiavenato (2009) manifestó que el ambiente laboral es el crédito mutuo entre los

miembros de un equipo de un centro de labores respecto al producto y el vínculo que se tiene con el medio y las normas que involucran el trabajo. Por otro lado Senge, (2002) conceptualizó el clima organizacional como un juicio extenso que comprende las diferentes formas que tienen los miembros de conectarse, la forma en que se fija los modelos, cómo dirige un jefe, y la forma cómo se siente el trabajador, cómo se identifica con la institución, la colaboración de los miembros, la comunicación asertiva, el nexo humanitario, etc. Habría que decir también que Ramos (2007) explicó que el clima organizacional positivo, es la presencia de un ambiente fuerte, que da confianza con un buen comportamiento y colaboración entre los trabajadores. Es lo que se debe mantener para un buen ambiente de trabajo.

Las dimensiones del Clima Organizacional de acuerdo al autor Martin, toma en cuenta las siguientes: comunicación, motivación, confianza y participación.

La comunicación, según Martín (2000), es el nivel en el que se lleva a cabo la correspondencia entre los miembros que conforman el grupo laboral, cómo aparecen las informaciones en las diferentes áreas y la prontitud con la que llega los mensajes, así como el grado de consideración que hay entre todos los que forman parte de la organización. Cómo los miembros de la comunidad llegan a tomar las proposiciones que se elaboran para los diferentes entornos. También si les parece apropiado las reglas que existen dentro y fuera que recae en el mensaje. Para Bowers y Taylor (1970), citado por Brunet (2002), esta dimensión se apoya en el sistema de comunicación que hay dentro de un grupo de trabajo, así como la fluidez que tienen el equipo para hacer llegar sus inquietudes a dirección. En cuanto a Fichman (2000) refiere que la comunicación debe ser efectiva ya que debe obtener un resultado beneficioso en la institución y para alcanzar esto es primordial que el líder sea empático con el grupo que tenga a cargo y sepa llegar a ellos generando la fraternización entre las personas que integran el grupo de trabajo.

La motivación, para Martin (2000), es el nivel en el que se encuentre estimulado el personal en su centro de labores, el agrado del personal y la gratitud de la labor que desempeña. Para Pritchard y Karasick (1973), citado por Brunet (2002), está

dimensión se basa en impulsar al equipo de trabajo. Para Robbins (1987) es la aspiración que tiene la persona que lo hace entregarse a su trabajo para llegar a la meta. Se menciona tres aspectos que forman parte de motivación: esfuerzo, necesidad y el fin o propósito organizacional. También, Fischman (2000) indica que de conservarse la motivación por un tiempo y periodo considerable llevará a que el personal sea leal con la institución (motivación interna). Cosa contraria pasa si la motivación se basa en dinero pues, pasado el tiempo el trabajador tomará más en cuenta el dinero y desaparecerá la motivación interna y por ende el deber que tiene con la institución.

La confianza, según Martin (2000), es la seguridad que siente el personal en su trabajo y la lealtad con la que se relacionan con sus demás compañeros. Para Chiang, (2008) definió como la apreciación del libre albedrío que se tiene para dirigirse a los jefes, con la finalidad de concertar temas personales que se traten con reserva y con la seguridad que no serán empleados en su contra. Ostrom (2003) afirmó que es el nivel determinante de una posibilidad personal con la que un trabajador observa a otro u otros realizando una labor. Francis Fukuyama (1995) se refirió como la posibilidad que nace en una organización común, íntegro y colaborador de los otros, pues compartes el mismo reglamento.

La participación, según Martin (2000), es cómo los miembros de un centro de labores se relacionan entre sí para participar de las diferentes actividades que se presenten y cómo afrontan la formación de grupos y cómo se involucran en los diferentes tipos de eventos que se realizan. Asimismo, Rebollo y Martí (2002), indican que la participación no es un fin sino un recurso para lograr un objetivo. Se entiende que es un derecho pues al formarse grupos de trabajo se incentivan para alcanzar las metas planteadas. También se refieren que tiene que ver con intervenir pues no solo son espectadores, sino que tienen que ver directamente con el desarrollo del trabajo. Para Sarramona (1993) la participación debe ser tomada como una costumbre que tiene un trabajador, una contribución que realiza por su bien y por su institución.

En cuanto a las bases teóricas que sustentaron la investigación acerca del desempeño laboral se tomó la teoría de Campbell (1990), quien en su modelo presentó aportes en el análisis de esta variable. Puso énfasis en qué figuras de la evaluación del desempeño están inspeccionados por el superior y cuáles no. Desde su punto de vista el desempeño laboral está relacionado a varios factores como son las peculiaridades de las labores y aportes del colaborador, los cuales actúan en unión con otros componentes que aclaran lo que conlleva el verídico desempeño laboral y la impresión en el crecimiento laboral del colaborador.

Las diferentes definiciones de Desempeño Laboral se tomaron las siguientes, para Robbins y Timothy (2013), es el desarrollo efectivo en un equipo, es muy importante que los trabajadores piensen en los objetivos que pretenden alcanzar que llevan a cabo su labor. Según Palaci (2005) manifiesta que es la valoración que los trabajadores deben aportar con los procedimientos que realicen en un tiempo determinado, crea las tácticas para alcanzar las metas ansiadas. Robbins (2004), es el inicio básico de la personalidad del trabajador, son las metas que se propone alcanzar, esto hace que se estimule su conducta y su esfuerzo ya que se centra en metas difíciles de cumplir. Chiavenato (2004) es la conducta del trabajador, las tácticas que utiliza para alcanzar las metas propuestas. Stoner (1994) Es la manera como los trabajadores laboran para llegar al objetivo colectivo de forma eficaz y con normas que han sido planteadas anticipadamente. Chiavenato (2002) es el desempeño eficaz de los trabajadores dentro de un grupo de trabajo, lo cual es importante para el grupo ya que el trabajador labora con empeño y satisfacción. Bohórquez (2004) es nivel de cumplimiento que lograron los trabajadores para alcanzar los objetivos en el tiempo establecido. Milkovich y Boudreau (1994), el desempeño laboral está unido a la forma de ser de cada sujeto como aptitudes, habilidades, carácter que se relacionan entre sí, también con la forma de laborar resultando un buen desempeño.

Las dimensiones del Desempeño laboral según Robbins y Timothy (2013) son: capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador:

La capacidad laboral, para Robbins y Timothy (2013) es la disposición que se tiene en el trabajo y se refleja en las posturas que desarrolla en el grupo que labora mostrando su destreza, ingenio, práctica y demás cualidades. También son las destrezas que tiene un trabajador para llevar a cabo una encomienda. La capacidad se adopta mediante conocimientos, experiencias, práctica que posibilitan el progreso sin que haya obstáculo alguno de un proyecto, labor u oficio. De igual forma se refiere a los procedimientos, modos, habilidades y destrezas que tiene el trabajador para desarrollar una determinada función, misión o cometido.

El desenvolvimiento, en cuanto a Robbins y Timothy (2013) es el saber relacionarse comprometiéndose con el desarrollo de las capacidades que un colaborador mejora a través de la comunicación, es tener un intercambio de ideas de manera fluida por el bien no solo social sino también con el equipo de trabajo. Según el diccionario de Oxford Languages el desenvolvimiento, es la forma como se desarrolla un trabajo. De acuerdo con D'Angelo (1994) el desarrollo de la profesión no solo es el nivel alcanzado por el trabajador sino que también tiene que ver las cosas que involucran su entorno y que le permite proyectarse en lograr un buen trabajo dentro de la actividad que realiza. Según García (1999), el desarrollo profesional tiene que ver con las estrategias que usa para mejorar su desempeño laboral.

La eficacia, según Robbins y Timothy (2013) es la forma de realizar las labores de manera asertiva, para que el trabajo en el centro se lleve a cabo de manera exitosa y se logre llegar a las metas propuestas. La eficiencia posibilita evaluar el desempeño individual de cada persona que labora en el grupo. De acuerdo con Huse y Bodwitch (2009) manifestaron que la eficacia es conseguir cumplir con una labor que se ha encomendado en una organización. Además, Chiavenato (2004), mencionó que es la talla del éxito de los resultados lo que define la eficacia. Para Koontz y Weihrich (2004), es llegar a la meta establecida por su equipo de trabajo. Según Robbins y Coulter (2005), definió que es realizar el trabajo de manera acertada. Para Da Silva (2002) la eficacia es llegar a los fines establecidos, es decir lograr un objetivo. Así mismo para Andrade (2005) la eficacia es llegar a las metas previstas, logrando los objetivos planteados.

El perfil del trabajador, para Robbins y Timothy (2013) se ve a través de la conducta y particularidades que muestra el colaborador en un centro de labores, esto se enfoca según la edad, sexo y cómo se identifica con el proyecto. Según Arnaz (1981) mencionó que el perfil es una definición sencilla de entender y se usa de forma flexible. Chiavenato (1990), definió los perfiles a través del cargo que desempeña en su centro de labores, mencionó que son las series de obligaciones, funciones y tareas que realiza para lograr las metas que se han planteado en la organización. Para Díaz-Barriga (1999) dijo que son los conocimientos, capacidades, experiencia y disposiciones de un trabajador, pero esto es un proceso de formación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue el paradigma positivista, de acuerdo con Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagomez (2014) señaló que toda realidad por más absoluta que sea tiene la posibilidad de medirse encontrándose un vínculo entre lo que se investiga con el investigador. Este trabajo tiene un enfoque cuantitativo, según Ñaupas; et. al. (2014) pues usa la recopilación y el estudio de antecedentes para disolver las dudas de la investigación y demostrar las hipótesis que se había establecidos preliminarmente y cree en el cálculo numérico, conteo y frecuencia del uso de la estadística para instaurar con precisión modelos de proceder de una población.

Fue del tipo básica, según Baena (2014) la investigación de una duda es donde el fin es llegar al conocimiento a través de indagaciones, análisis y compilación de datos.

Fue el tipo de diseño no experimental, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2018) en la indagación no se han cambiado los datos de las variables. También es transversal, de acuerdo con Gómez (2006) porque se reunieron datos en un momento y tiempo determinado. Además, la investigación fue del tipo descriptivo, en base a Sabino (1992) el estudio se realiza sobre hechos objetivos con una interpretación acertada. Tamayo y Tamayo (2006) refirió que la investigación descriptiva es la explicación, apuntes, estudio y análisis de realidades. Bernal (2006) adujo que se observaron, mencionaron e identificaron sucesos, muestras particulares de un propósito de estudio. También explicativo causal, (Hernández et al., 2014), mencionó que no son explicaciones de definiciones, sino que interpreta el origen de los hechos. Explica por qué y las circunstancias en las que se da.

Igualmente, la investigación tuvo el método hipotético – deductivo ya que altera uno de los enunciados para llegar a las conclusiones generales que se sustentaran en los casos específicos (Hernández et al., 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable

Son las particularidades y cualidades que se pueden cuantificar, pues pueden adquirir diferentes valores. (Hernández et al., 2014.).

Operacionalización

Es un medio que se basa en precisar las variables de tal modo que se puedan medir (Hernández et al., 2014).

Variable independiente: Clima organizacional

Definición conceptual:

De acuerdo con Martin (2000) todo centro de labores debe tener un buen ambiente laboral ya que estimulan al personal y de ello dependen los óptimos resultados que se obtengan de un plan de trabajo.

Definición operacional:

Se definió 4 dimensiones las cuales son: comunicación, motivación, confianza y participación. Se utilizó un instrumento con 20 ítems (ver anexo 6).

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición de desempeño laboral

Para Robbins (2004), el desempeño laboral depende mucho de la personalidad del trabajador, de la conducta que muestre y del esfuerzo que haga para cumplir las metas.

Definición operacional

Se definió 4 dimensiones: capacidad laboral, desenvolvimiento, eficiencia y perfil del trabajador. Se utilizó un instrumento con 20 ítems (ver anexo 6).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Es el conglomerado de todo el elemento con precisas singularidades que se usan como elemento de estudio. (Hernández et al., 2014).

Estuvo formada por 88 personas que se desempeñan en la I.E. Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo.

Criterio de inclusión: personal docente, administrativo y apoyo.

Criterios de exclusión: estudiantes, padres de familia y docentes de instituciones aledañas.

Muestra: Es la porción de un todo que se clasifica y de la cual se extrae información. Arias (2006).

Variable cuantitativa y Población Conocida

DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE MUESTRA

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N - 1) + z^2 \frac{\alpha}{2} \sigma^2}$$

Donde:

- N : Tamaño de la población.
- σ^2 : Varianza de la Población (o utilizar el estimador de la varianza S2)
- e : Error de tolerancia (Error máximo tolerado en la estimación del parámetro)
- $Z_{\frac{\alpha}{2}}$: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 - α).

Valores:

N =	88
$\sigma^2 = S^2 =$	0.50
$\alpha =$	0.05
$Z_{\frac{\alpha}{2}} =$	1.96
e =	0.05

⇒ **n ≈ 72**

Tamaño de muestra

Muestreo: Es el procedimiento sabido como la probabilidad que tiene cada componente de ser parte de la muestra. Arias (2006).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Hernández et al (2014), mencionó que es el desarrollo que continúa un plan establecido donde se precisan los objetivos y técnicas para selección de datos. La técnica que se ha utilizar fue la encuesta, consiste en el grupo de interrogantes que se relaciona con la medición de una o más variables.

Instrumento

El instrumento de investigación es un mecanismo que se usa para reunir las indagaciones con respecto a una variable (Hernández et al.). Se utilizó como instrumento el cuestionario, que es el grupo de interrogantes relativo a una o más variables (Hernández et al., 2014).

Tabla 1

Ficha Técnica de los Instrumentos

Medición	Variable1: Clima organizacional	Variable 2: Desempeño laboral
Técnica	Encuesta	
Instrumento	Cuestionario	
Autor(a)	Alma Jazmín Mendoza Flores 2016	Trelles Chamba, Javier 2017 Varas Campos, Ader 2017
Adaptado	Ruth Araceli Suarez Castillo	
Ámbito de aplicación	Al personal docente, administrativo y apoyo de la I.E. Felipe Santiago Estenos	
Tiempo de realización	1 hora	
Administración	Directa e individual	
Objetivo	Determinar la dimensión que predomina en el nivel del clima organizacional en el personal que labora en la I.E. Felipe Santiago Estenos.	Determinar la dimensión que predomina en los estándares del desempeño laboral, según la I.E. Felipe Santiago Estenos.
Dimensiones	Comunicación, motivación, confianza y participación	Capacidad laboral, desenvolvimiento, eficiencia y perfil del trabajador.
Evalúa	Escala de Likert (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre	

Nota: Ficha técnica adaptada (2021)

Validez: Es la efectividad con que un instrumento mide lo que se busca. Chávez (2001). Se utilizó validez de contenido que se consigue a través de juicio de expertos quienes confirman las dimensiones medidas del instrumento (Hernandez y Mendoza, 2018).

Tabla 2

Resultados de opinión de Expertos

Experto	Nombres y apellidos	Especialidad	Opinión
1	Dr. Ulises Córdova García	Metodólogo	Existe suficiencia
2	Dra. Marlene Peralta Rojas	Dra. Ciencias de la Educación	Existe suficiencia
3	Mg. Wendy Jáuregui Marcos	Mg. Administración de la Educación	Existe suficiencia

Nota: Certificado de validez de juicio de expertos (2021)

Confiabilidad

Es un instrumento de medición que se determina con diferentes técnicas y describe la práctica reiterada al mismo individuo y objeto dando productos equivalentes (Hernández y otros, 2003). Se usó el coeficiente de confiabilidad del alfa de Cronbach que mide sea fidedigno, por ello se usa la escala a través de la denominación Alfa, habilitándose una medición de variables a nivel de correlación entre las mismas aplicadas a un solo universo (Cronbach, 1951)

Tabla 3

Escala de valores de la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach

Valores	Escala
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1	Alta confiabilidad

Nota: Tomado de Ruiz (2013)

Se ejecutó un estudio piloto con 20 individuos, obteniendo como resultado lo siguiente:

Tabla 4

Fiabilidad de las variables

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima organizacional	,916	20
Desempeño laboral	,901	20

Nota: Análisis estadístico SPSS-V 22 (2021)

Según los resultados, el índice de confiabilidad está ubicado entre 0.90 a 1 lo que muestra que hay una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En esta investigación se tomaron las preocupaciones del personal que trabaja en la I.E. Felipe Santiago Estenos, de tal forma que observamos el clima organizacional con el cual se obtienen resultados favorables en el cumplimiento de trabajo.

La encuesta se llevó a cabo de forma anónima y privada, por lo que se tomaron las reservas para respaldar la integridad de los datos. Estos fueron analizados por el programa SPSS 26 para el procesamiento y estudio de los datos estadísticos y así llegar a una terminación segura y confiable.

3.6. Método de análisis de datos

Fue de dos formas; descriptiva e inferencial. En el descriptivo a través de tablas y gráficos y la inferencial aplicando la regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación se cuidó la identificación de las personas que labora en la institución educativa. De igual forma se hizo llegar el cuestionario y se les informó el objetivo de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 5

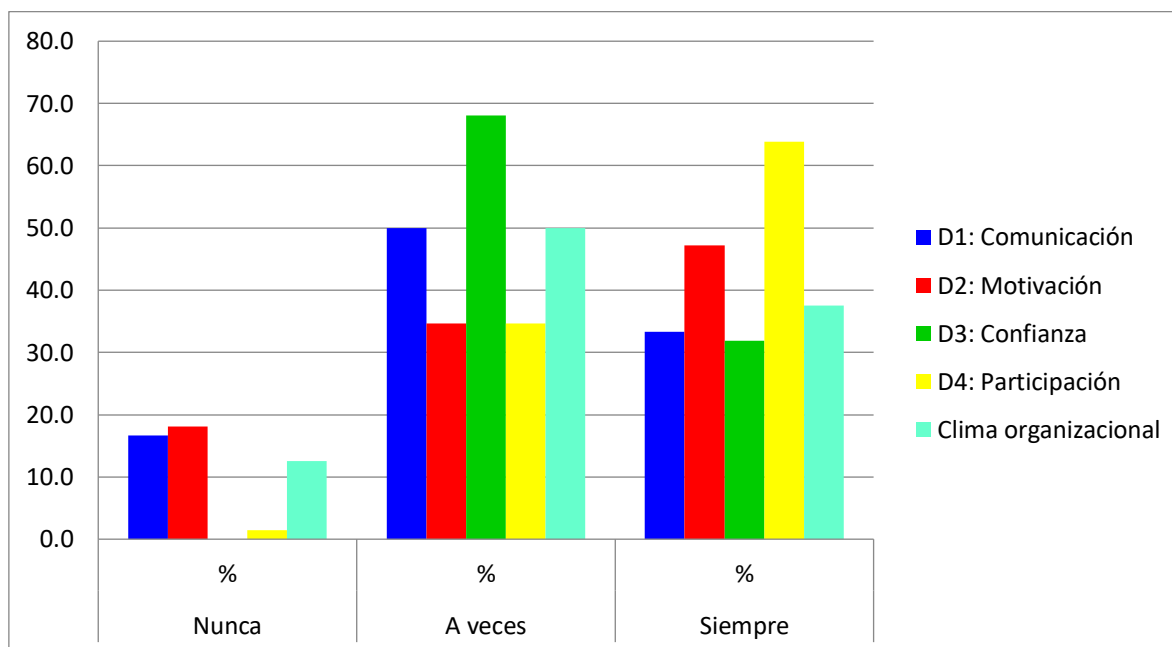
Frecuencias descriptivas de la Variable: Clima organizacional y sus dimensiones.

Variable y sus dimensiones	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Comunicación	12	16.7	36	50.0	24	33.3	72	100
Motivación	13	18.1	25	34.7	34	47.2	72	100
Confianza	0	0	49	68.1	25	34.7	72	100
Participación	1	1.4	25	34.7	46	63.9	72	100
Clima organizacional	9	12.5	36	50.0	27	37.5	72	100

Nota: Análisis estadístico SPSS_v26 (2021)

Figura 1

Niveles del clima organizacional y sus dimensiones



De acuerdo con los resultados obtenidos en la figura 1 se pudo distinguir una mayor frecuencia en el nivel a veces para la variable clima organizacional con 50%, en cuanto a las dimensiones se aprecia a confianza con 68.1% en nivel a veces,

participación con 63.9% en el nivel siempre, le sigue comunicación con 50% en el nivel a veces y la de menor frecuencia fue motivación con 47.2 % en el nivel siempre.

Tabla 6

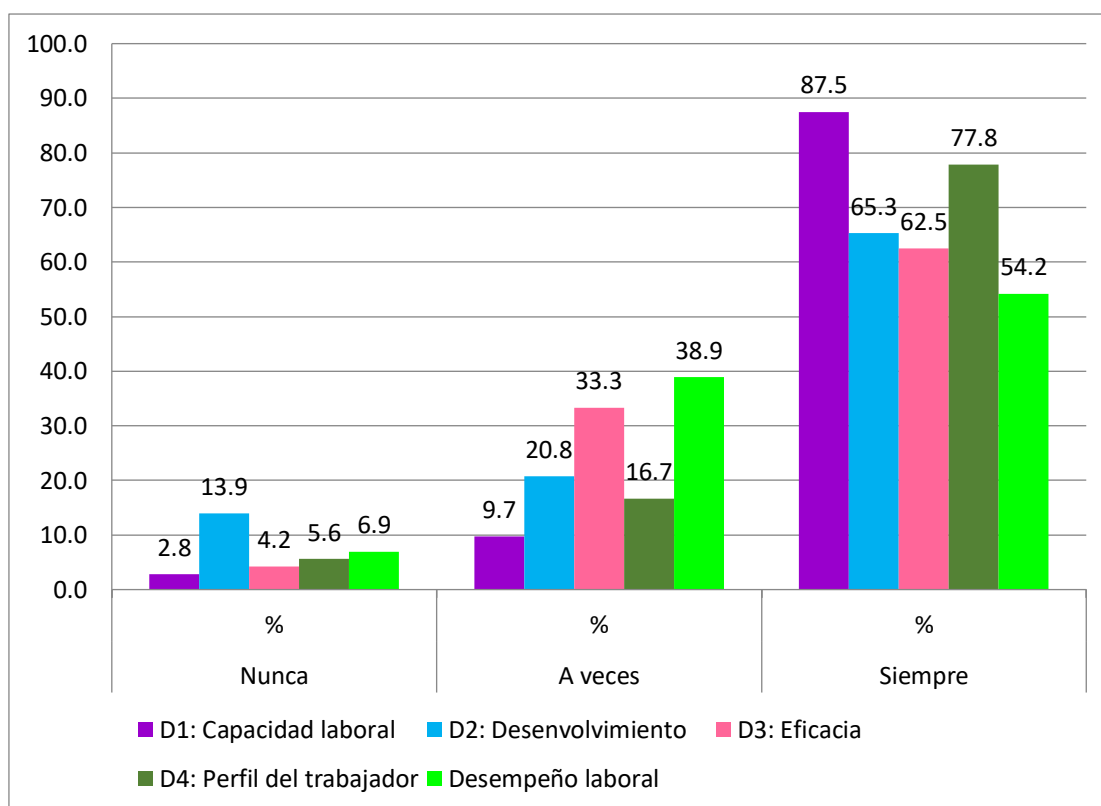
Frecuencias descriptivas de la Variable: Desempeño laboral y sus dimensiones.

Variable y sus dimensiones	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Capacidad laboral	2	2.8	7	9.7	63	87.5	72	100.0
Desenvolvimiento	10	13.9	15	20.8	47	65.3	72	100.0
Eficacia	3	4.2	24	33.3	45	62.5	72	100.0
Perfil del trabajador	4	5.6	12	16.7	56	77.8	72	100.0
Desempeño laboral	5	6.9	28	38.9	39	54.2	72	100.0

Nota: Análisis estadístico SPSS_v26 (2021)

Figura 2

Niveles del desempeño laboral y sus dimensiones



Según los resultados conseguidos en la figura 2 de una muestra total de 72 personas encuestadas, se pudo distinguir una mayor frecuencia en el nivel siempre para la variable desempeño laboral con 54,2% y en cuanto a las dimensiones destacó el nivel siempre teniendo como resultados a capacidad laboral con 87,5%, perfil del trabajador con 77.8%, desenvolvimiento 65.3%, finalmente eficacia arrojó un 62,5 %.

4.2 Resultados inferenciales

Nivel de significancia:

El nivel de significancia teórica " $\alpha=0.05$ " que corresponde a un nivel que confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

Si p valor $< 0,05$, rechazar H_0 ;

Si p valor $\geq 0,05$, aceptar H_0

Hipótesis general

Formulación de hipótesis

H_0 : El clima organizacional no incide en el desempeño laboral en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.

H_1 : El clima organizacional incide en el desempeño laboral en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.

Tabla 7

Prueba de regresión logística ordinal de hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	36,087				Cox y Snell ,214
Final	18,774	17,314	2	,000	Nagelkerke ,258 McFadden ,136

Función de enlace Logit.

De los resultados de la tabla 7 se aprecia que tuvo una significancia 0,000 menor a 0,05 concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto queda comprobado con la prueba logística es significativa ($\chi^2=17,314$; $p<0,05$). Respecto a la prueba Nagelkerke, mostró un valor de ,258 lo cual indicó que el clima organizacional incide en 25,8 % en el desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

H0. El clima organizacional no incide significativamente en la capacidad laboral en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.

H1. El clima organizacional incide significativamente en la capacidad laboral en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.

Tabla 8

Prueba de regresión logística ordinal de hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	26,474				Cox y Snell ,203
Final	10,111	16,363	2	,000	Nagelkerke ,237 McFadden ,117

En los resultados de la tabla 8 se aprecia que tuvo una significancia 0,000 menor a 0,05 concluyendo que los coeficientes de la parte final no son 0, negando la hipótesis nula. Consiguientemente la prueba logística es significativa ($\chi^2=16,363$; $p<0,05$). Respecto a la prueba Nagelkerke, mostró un valor de ,237 lo cual indicó que el clima organizacional incide en 23,7 % en la capacidad laboral.

Hipótesis específica 2

H0. El clima organizacional no incide significativamente en el desenvolvimiento en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.

H1. El clima organizacional incide significativamente en el desenvolvimiento en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.

Tabla 9

Prueba de regresión logística ordinal de hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	36,087	17,314	2	,000	Cox y Snell	,214
Final	18,774				Nagelkerke	,258
					McFadden	,136

Los resultados de la tabla 9 se aprecia que tuvo una significancia $0,000 > 0,05$ concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, esto queda comprobado con la prueba logística es significativa ($\chi^2=17,314$; $p<0,05$). Con respecto a la prueba Nagelkerke, mostró un valor de ,258 lo cual indicó que el clima organizacional incide en 25,8 % en el desenvolvimiento.

Hipótesis específica 3

- H0.** El clima organizacional no incide significativamente en la eficacia en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.
- H1.** El clima organizacional incide significativamente en la eficacia en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.

Tabla 10

Prueba de regresión logística ordinal de hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	33,269	15,902	2	,000	Cox y Snell	,198
Final	17,367				Nagelkerke	,231
					McFadden	,113

Los resultados de la tabla 10 se aprecia que tuvo una significancia 0,000 menor a 0,05 concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, esto

queda comprobado con la prueba logística es significativa ($x^2=15,902$; $p<0,05$). Con respecto a la prueba Nagelkerke, presentó un valor de ,231 lo cual señala que el clima organizacional incide en 23.1 % en la eficacia.

Hipótesis específica 4

H0. El clima organizacional no incide significativamente en el perfil del trabajador en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.

H1. El clima organizacional incide significativamente en el perfil del trabajador en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.

Tabla 11

Prueba de regresión logística ordinal de hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	31,111	18,765	2	,000	Cox y Snell	,229
Final	12,347				Nagelkerke	,268
					McFadden	,134

En la tabla 11 se aprecia que tuvo una significancia 0,000 menor a 0,05 concluyendo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, esto queda comprobado con la prueba logística es significativa ($x^2=18,765$; $p<0,05$). Con respecto a la prueba Nagelkerke, presentó un valor de ,268 lo cual indicó que el clima organizacional incide en 26,8 % en el perfil trabajador.

V. DISCUSIÓN

En alusión a la hipótesis general, en cuanto a los resultados se valora que tuvo una significancia 0,000 menor a 0,05 concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, esto queda comprobado con la prueba logística es significativa ($\chi^2=17,314$; $p<0,05$). Respecto a la prueba Nagelkerke, mostró un valor de 0,258 lo cual señaló que el clima organizacional incide en 25,8 % en el desempeño laboral. Asimismo de acuerdo con los resultados se encontró mayor frecuencia en a veces para la variable clima organizacional con 50% y para la variable desempeño laboral siempre con 54.2%. Dicha información se relaciona con las investigaciones de Santamaría (2020) cuyos resultados del estudio realizó en referencia a clima organizacional y desempeño laboral determinó que había incidencia de la primera con respecto a la segunda variable. Esta investigación fue no experimental, descriptiva, explicativa y correlacionar. La información se obtuvo a través de cuestionarios y dieron como resolución que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, en la investigación de Huayllani (2018) detalla que el clima organizacional se conecta directamente y valiosamente con en el desempeño laboral, lo que significa que un trabajador realiza su labor con placer y agrado, cuando el clima organizacional en el cual se desenvuelve es el más idóneo, con lo cual se demostró en la investigación.

Por último todo lo descrito anteriormente se sostiene en Martin (2000) quien mencionó que un buen ambiente en todo trabajo es primordial pues de ello depende el buen desempeño de las personas que colaboran y así obtener los resultados favorables. Este es el lugar donde se concentran el personal de un plantel y desde la cual se estimulan las situaciones ambientales que determinan a cada centro. De la misma manera para Clima Organizacional Robbins y Timothy afirmó que es el desarrollo efectivo en un equipo, lo más importante es que las personas que desempeñan un trabajo deben marcarse metas y que se esfuercen por alcanzar los objetivos propuestos.

En referencia a la hipótesis específica 1, en los resultados muestra que tuvo una significancia 0,000 menor a 0,05 finalizando que los coeficientes de la parte última no son 0, negando la hipótesis nula. Además la prueba logística es significativa ($\chi^2=16,363$; $p<0,05$). Respecto a la prueba Nagelkerke, mostró un valor de ,237 lo cual indicó que el clima organizacional incide en 23,7 % en la capacidad laboral. Esta información se relaciona con el estudio de Cuervo (2018) quien refirió en su investigación que el contexto en el cual los trabajadores desempeñan su labor es fundamental el buen ambiente laboral, ya que ello conlleva a que los trabajadores obtengan buenos resultados que se reflejan en el logro de objetivos. Por su parte Verde (2020), en la investigación que realizó observó que existía una correspondencia directa e importante entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Esto refiere que la capacidad de producción de los trabajadores depende mucho del entorno donde desarrollan sus labores. Por consiguiente, Alvarado (2003) tuvo una apreciación en cuanto a la estructura y el medio en el cual se desenvuelve el trabajador, para él es importante tener un lugar agradable ya que es primordial para un buen desempeño laboral.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se aprecia que tuvo una significancia 0,000 menor a 0,05 concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, esto queda comprobado con la prueba logística es significativa ($\chi^2=17,314$; $p<0,05$). Con respecto a la prueba Nagelkerke, se vio un valor de ,258 que indicó que el clima organizacional incide en 25,8 % en el desenvolvimiento. Esta información se relaciona con los trabajos de Ortiz (2018), en su investigación afirmó que es básico y fundamental un buen clima organizacional en el lugar donde va a desarrollarse un trabajo pues de ello depende el buen desenvolvimiento de los trabajadores y por lo tanto la mejora de la calidad educativa en las instituciones. Por su parte Chuctaya (2019), manifestó que habiendo un buen clima organizacional hace más provechoso el desenvolvimiento de los trabajadores y ayuda indiscutiblemente en el desempeño laboral de todos los trabajadores.

Finalmente, D'Angelo (1994) presentó que el buen desenvolvimiento de un trabajador tiene que ver con el entorno en el cual desarrolla su trabajo, eso le permite

trazarse metas y esforzarse para lograr con los propósitos planificados por la institución. Para García (1999), el desenvolvimiento tiene que ver con las habilidades y tácticas que el trabajador adopta que le permita progresar en su desempeño laboral.

En alusión a la hipótesis específica 3, se contempló que tuvo una significancia 0,000 menor a 0,05 concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, esto queda comprobado con la prueba logística es significativa ($\chi^2=15,902$; $p<0,05$). Con respecto a la prueba Nagelkerke, mostró un valor de ,231 lo que señala que el clima organizacional incide en 23.1 % en la eficacia. Esta información se relaciona con el trabajo de Gonzales (2019), quien aduce que el clima organizacional es primordial en un centro de labores, pues si los trabajadores realizan su labor en un clima favorable cumplirán su trabajo con eficacia y ello lleva al éxito de una organización. Por su parte Flores (2019), argumenta que hay una coherencia, un nexo entre el clima organizacional y el desempeño laboral, pues ambas variables se corresponden de manera muy significativa.

Finalmente, de acuerdo con Huse y Bodwitch (2009) mencionan que un trabajador es eficaz cuando la labor que le ha sido encomendada se ha cumplido de manera satisfactoria lo que hace que la organización mejore su imagen.

En alusión a la hipótesis específica 4, se estimó que conserva una significancia 0,000 menor a 0,05 concluyendo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, esto queda comprobado con la prueba logística es significativa ($\chi^2=18,765$; $p<0,05$). Con respecto a la prueba Nagelkerke, arrojó un valor de ,268 lo cual indicó que el clima organizacional incide en 26,8 % en el perfil del trabajador. Esta información se relaciona con las investigaciones de Placido (2018) quien manifestó que el buen ambiente laboral se percibe a través de los seres que trabajan en una organización, cómo se identifican, también con las conductas que presentan los trabajadores y cómo desarrollan lo que se les encomienda. Asimismo, Salazar (2019) en su investigación explicó la relación que hay entre clima organizacional y desempeño docente llegando a definir que hay una correlación, una correspondencia inmediata, evidente y relevante entre ambas variables.

Por último, Chiavenato (1990) aclaró que el perfil del trabajador mediante el cargo que pueda realizar en una organización, tomando en cuenta el grado de responsabilidad que tiene, la ocupación que desempeña, las labores que se le encomienda y si logra cumplir con los objetivos que se han pactado.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Teniendo en cuenta objetivo general, se determinó la incidencia entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Institución Educativa, Chaclacayo. En referencia a la prueba Nagelkerke, mostró un valor de 0,258 lo cual mostró que el clima organizacional incide en 25,8 % en el desempeño laboral. Dado la conclusión de la muestra se niega la hipótesis nula pues se asevera la incidencia del clima organizacional con 25,8 % con respecto al desempeño laboral. De esta manera se evidenció el valor de crear un buen clima organizacional en la institución y así lograr un desempeño laboral próspero.

Segunda:

Teniendo en cuenta el objetivo específico 1, se determinó la incidencia entre el clima organizacional y la capacidad laboral en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo. En referencia a la prueba Nagelkerke, mostró un valor de 0,237 lo cual indicó que el clima organizacional incide en 23,7 % en la capacidad laboral.

De acuerdo a estos resultados se niega la hipótesis nula pues se afirma la incidencia del clima organizacional con 23,7 % con respecto a la capacidad laboral. De esta manera se evidencia el valor de crear un buen clima organizacional para lograr una capacidad laboral favorable para la institución.

Tercera:

Teniendo en cuenta el objetivo específico 2, se determinó la incidencia significativa entre el clima organizacional y el desenvolvimiento en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo. Del mismo modo en referencia a la prueba Nagelkerke, mostró un valor de 0,258 lo cual indicó que el clima organizacional incide en 25,8% en el desenvolvimiento. Observando los resultados se niega la hipótesis nula pues se afirma la incidencia del clima organizacional con 25,8 % con respecto al desenvolvimiento. De esta manera

se demuestra el valor de establecer un buen clima organizacional en la institución para lograr un desenvolvimiento favorable que propicie el logro de objetivos en la institución.

Cuarta:

Teniendo en cuenta el objetivo específico 3, se observó la incidencia significativa entre el clima organizacional y la eficacia en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo. Del mismo modo en referencia a la prueba Nagelkerke, presentó un valor de 0,231 lo cual señala que el clima organizacional incide en 23.1 % en la eficacia. Con los resultados observados se niega la hipótesis nula pues se afirma la incidencia del clima organizacional con 23.1 % con respecto a la eficacia. De tal forma demuestra la trascendencia de crear un buen clima organizacional para lograr la eficacia en el trabajo por el bien de la institución.

Quinta:

Tomando en cuenta el objetivo específico 4, se determinó la incidencia significativa entre el clima organizacional y el perfil del trabajador en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo. Del mismo modo en referencia a la prueba Nagelkerke, presentó un valor de 0,268 lo cual indicó que el clima organizacional incide en 26,8 % en el perfil del trabajador. De acuerdo a estos resultados se niega la hipótesis nula pues se afirma la incidencia del clima organizacional con 26,8 % con respecto al perfil del trabajador. De esta manera se evidencia el valor de crear un buen clima organizacional para lograr que el personal se identifique más con la institución y así poder tener un perfil del trabajador idóneo.

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Institución Educativa, se recomienda:

Primera:

Tomar en cuenta el entorno en el cual se desenvuelve las personas que laboran en el plantel promoviendo el estímulo para el desarrollo de un buen desempeño laboral de tal forma el personal colaborará con las normas que se establezcan para un trabajo más armonioso.

Segunda:

Desarrollar el trabajo encomendado a los colaboradores y se distribuya de manera equilibrada de tal forma el personal realizará sus labores en equipo en un ambiente agradable lo que fomentará la unión de grupo y los resultados de trabajo serán óptimos.

Tercera:

Los avisos, escritos y circulares sean de manera más elocuente y fácil de conllevar de tal forma el personal colaborará y participará con sus experiencias escuchando también las prácticas de sus compañeros de trabajo

Cuarta:

En las reuniones se fomente entre los compañeros de trabajo la confianza, cordialidad, la sinceridad de tal forma que el personal ayudará y contribuirá a cumplir con las metas establecidas.

Quinta:

Las transferencias de los mensajes sean diligentes y activos, de tal forma el personal facilitará un mejor servicio en cuanto a la atención de padres de familia y estudiantes del plantel.

REFERENCIAS

- Alvarado, J. (2003), *Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. Recuperado de: <https://bit.ly/3kYcHuC>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Editorial Episteme.
- Arnaz, J. A. (1981). Guía para la elaboración de un perfil del egresado. *Revista de Educación Superior*. 10(4), 1-7.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Grupo Editorial Patria
- Bernal, A. (2006). *Metodología de la investigación científica*. 2.a ed. Ed. Pearson Prentice Hall.
- Bohórquez, B. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas
- Bowers y Taylor (1970). *Medición del clima dentro de las organizaciones*. Recuperado de: <https://bit.ly/2YuP0mf>
- Brunnet, L. (2002). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, Diagnóstico y Consecuencias*. Editorial Trillas. México
- Campbell, J.P. (1990). Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette and L.M. Hough (eds) *Handbook*

- of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto, CA: Consulting psychologists Press.
- Chavez P. (2001). *Conocimiento, ciencia y método*. México. Publicaciones cultural.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P., Nunez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos.
- Chiavenato, I. (1990). *Administración de Recursos Humanos*. Segunda Edición. Ed. Mc. Graw Hill. Mexico.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (5ª Ed.)*. Santa Fe de Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Editorial McGraw–Hill. Primera Edición México.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración (7a Ed.)*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004) *Human Resources: The Human Capital of Organizations*. Mc Graw Hill, São Paulo.
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones (2ª edición)*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores
- Chuctaya (2019). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Recuperado de: <https://bit.ly/3yRwG3m>
- Cuervo (2018) Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral. Recuperado de: <https://bit.ly/3kSaO2N>
- D'Angelo, O. (1994). *Modelo integrativo de los proyectos de vida*. Provida. La Habana.
- Díaz Barriga, F. (1999). Elaboración del perfil profesional. En Díaz Barriga, F., Lule, M. L., Pacheco Pinzón, D., Rojas-Drummond, S., & Saad Dayán, E. (Eds.), *Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior*. México: Trillas.
- El Cronista (2019). Clima laboral: más de la mitad de los argentinos se siente disconforme. Recuperado de: <https://bit.ly/3l1pwoj>
- Farjat, L. (1998). *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgraf
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Forbes (2018). ¿De qué depende un buen clima organizacional? Recuperado de: <https://bit.ly/3kSoTgl>

- Fukuyama, F. (1995) *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. Nueva York: The Free Press.
- García, M. S. (1999). El desarrollo profesional: análisis de un concepto complejo. Recuperado de: <https://bit.ly/3BLOr5F>
- Gestión (2019). Seis señales que indican que tu lugar de trabajo es tóxico. Recuperado de: <https://bit.ly/3DRgN0a>
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas
- Gonzales (2019). Estudio diagnóstico sobre el clima organizacional en una empresa constructora. Recuperado de: <https://bit.ly/3zOUDcF>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández C., & Baptista L., M. (2018). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Huayllani (2018). Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa. Recuperado de: <https://bit.ly/3DP5Xb1>
- Huse, E & Bodwitch, J (2009). *El comportamiento humano en la organización*. Bilbao: Ediciones Deusto S.A.
- Info Capital Humano (2010). El impacto del clima laboral sobre una empresa. Recuperado de: <https://bit.ly/3tg09m8>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global*. (14ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- La Estrella de Panamá (2014). La importancia del clima laboral en una empresa. Recuperado de: <https://bit.ly/3DLcWls>
- Likert R. (1967). *The human organization: its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Los Tiempos (2017). Cómo el clima laboral incide en la eficiencia. Recuperado de: <https://bit.ly/3kUtBuc>
- Martín, E. (2000). ¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?, Recuperado de: <https://bit.ly/3jHPnls>
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia*.

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4th ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Ortiz (2018). Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo. Recuperado de: <https://bit.ly/3kY403p>
- Ostrom, Elinor y James M. Walker, comps. 2003. *Trust and Reciprocity: Interdisciplinary Lessons from Experimental Research*. Nueva York: Russell Sage Foundation.
- Oxford Languages. (s.f.) Desarrollo. Recuperado de: <https://bit.ly/3kCQG5y>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.
- Palacios (2019) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Recuperado de: <https://bit.ly/2Xt1me5>
- Piero J. M. (2004), Cultura y cambio organizacional en *Revista de Psicología año III*, N° 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Pintado, E. (2007) *Comportamiento Organizacional*. Lima: Arconde S.R.L
- Pintado, E. (2011). *Comportamiento organizacional: gerencia y liderazgo conductivo del talento humano*. Lima: Negocios Arco Iris.
- Placido (2018) Administrativas Diagnóstico del Clima Organizacional del personal docente. Recuperado de: <https://bit.ly/3zNSnIR>
- Pritchard, R.D. & Karasick, B.W (1973). *The effects of organizational climate on Managerial Job Performance and Job satisfaction*
- Pyrsel consultores. Problemas de clima laboral en una empresa. Recuperado de: <https://bit.ly/2WY66sj>
- Ramos, C (2007) *Clima Organizacional y convivencia Escolar en las IES*. Perú
- Rebollo, O. y Martí, J. (2002). Tools for citizen participation: bases, methods and techniques Barcelona: Diputació de Barcelona
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2012). Management. 11th ed. Pearson Education, Inc., Prentice Hall
- Robbins, S. P. 1996. Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (3ª edic.). México: Prentice Hall

- Robbins, S., & Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación científica* [Libro en línea]. Caracas, Venezuela: Panapo. Recuperado de: <https://goo.gl/53LQf6>
- Salazar (2019). Clima organizacional y desempeño docente. Recuperado de: <https://bit.ly/3zNPq4P>
- Santamaría (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral. Recuperado de: <https://bit.ly/2VfPpaS>
- Sarramona, J. (1993). *Cómo entender y aplicar la democracia en la escuela*. Aula Práctica. BARCELONA: CEAC Planeta.
- Senge, P. (2002). *La quinta disciplina*. Bogotá: Norma.
- Stoner, J. (1994). *Management*. 5ta. Ed. Prentice - Hall of India
- Tamayo y Tamayo M. (2006) *El proceso de la investigación científica*. 4ª edición, Distrito Federal, México. Editorial Limusa
- Vicente (2019). El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes. Recuperado de: <https://bit.ly/3n5dGw0>
- Viñas, J. (2004) *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa “Felipe Santiago Estenos”, Chaclacayo 2021

Autor: Ruth Araceli Suarez Castillo

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
			Variable 1: Clima organizacional						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué incidencia existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral en la I.E. “Felipe Santiago Estenos” de Chaclacayo?</p> <p>Problema Específicos:</p> <p>¿Qué incidencia existe entre el clima organizacional en la capacidad laboral en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo?</p> <p>¿Qué incidencia existe entre el clima organizacional en el desenvolvimiento en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo?</p> <p>¿Qué incidencia existe entre el clima organizacional en la eficacia en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo?</p> <p>¿Qué incidencia existe entre el clima organizacional en el perfil del trabajador en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia que existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.</p> <p>Objetivo específico:</p> <p>Determinar la incidencia entre el clima organizacional en la capacidad laboral en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.</p> <p>Determinar la incidencia entre el clima organizacional en el desenvolvimiento en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.</p> <p>Determinar la incidencia entre el clima organizacional en la eficacia en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.</p> <p>Determinar la incidencia entre el clima organizacional en el perfil del trabajador en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe incidencia significativa entre el clima organizacional en el desempeño laboral en la I. E. Felipe Santiago Estenos</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>Existe incidencia significativa entre el clima organizacional en la capacidad laboral, en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.</p> <p>Existe incidencia significativa entre el clima organizacional en el desenvolvimiento en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.</p> <p>Existe incidencia significativa entre el clima organizacional en la eficacia en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.</p> <p>Existe incidencia significativa entre el clima organizacional en el perfil del trabajador en la I. E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.</p>	Variable 1: Clima organizacional						
			1. Comunicación	Comunicación Normas Espacios y horarios	1,2,3,4,5	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces 3. Siempre.	Bueno (13 – 15) Regular (9 – 12) Malo (5 – 8)		
			2. Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio	6,7,8,9,10				
			3. Confianza	Confianza Sinceridad	11,12,13,14,15				
4. Participación	En las actividades Equipos y reuniones de trabajo Coordinación	16,17,18,19,20							
Variable 2: Desempeño laboral									
					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
					1. Capacidad laboral	Trabajo en equipo Experiencia Conocimiento	1,2,3,4,5,6	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces 3. Siempre	Bueno (14 – 17) Regular (10 – 13) Malo (6 – 9)
					2. Desenvolvimiento	Comunicación asertiva Bien común Aptitud	7,8,9,10,11,12,13		Bueno (17 – 21) Regular (12 – 16) Malo (7 – 11)
					3. Eficacia	Logro de objetivos Tarea eficaz Tiempo establecido	14,15,16,17,18		Bueno (13 – 15) Regular (9 – 12) Malo (5 – 8)
					4. Perfil del trabajador	Conoce visión y misión Se identifica con la institución Comportamiento	19,20,21,22,23,24		Bueno (14 – 17) Regular (10 – 13) Malo (6 – 9)

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Descriptivo- correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 88 personas</p> <p>Tipo de muestreo: Por conveniencia</p> <p>Tamaño de muestra: 72 personas</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Alma Jazmín Mendoza Flores 2016 Adaptado por: Ruth Araceli Suarez Castillo Año: 2021 Monitoreo: Se aplicará al personal que labora en la institución. Ámbito de Aplicación: I.E. Felipe Santiago Estenos” Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Trelles Chamba, Javier 2017 Varas Campos, Ader 2017 Adaptado por: Ruth Araceli Suarez Castillo Año: 2021 Monitoreo Se aplicará al personal que labora en la institución. Ámbito de Aplicación: Distrito de Chaclacayo Forma de Administración: Directa</p>		<p>DESCRIPTIVA: Se elaboró gráficos de barras por variables y dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL: Como las variables son cualitativas se aplica el Rho de Spearman</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Así mismo se elaboraran tablas de consistencia</p>			

Anexo 2: Instrumentos de recolección de información



CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el Clima organizacional en la I.E. Felipe Santiago Estenos.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN		
		1	2	3
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN				
INDICADOR: Comunicación				
1	La institución Educativa donde usted labora la comunicación es fluida.			
2	En la institución educativa donde usted labora el traslado de información es rápida.			
INDICADOR: Normas				
3	En la institución Educativa donde usted labora las normas afectan la funcionalidad de Institución Educativa			
4	En la Institución Educativa donde usted labora las normas se comunican oportunamente.			
INDICADOR: Espacio y horarios				
5	En la Institución Educativa donde usted labora inciden los espacios y horarios en la comunicación.			
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN		VALORACIÓN		
INDICADOR: Satisfacción				
6	En la Institución Educativa donde usted labora existe satisfacción laboral.			
7	En la institución Educativa donde usted labora el personal se encuentra motivado.			
INDICADOR: Reconocimiento				
8	En la Institución Educativa donde usted labora se reconoce el trabajo que realiza en la Institución educativa.			
9	En la Institución Educativa donde usted labora considera que recibe un justo reconocimiento por su labor en la institución Educativa.			
INDICADOR: Prestigio				
10	En la Institución Educativa donde usted labora se valora y percibe el profesorado su prestigio profesional			
DIMENSIÓN: CONFIANZA		VALORACIÓN		

INDICADOR: Confianza			
11	En la Institución Educativa donde usted labora se vive el grado de confianza entre el personal.		
12	En la Institución Educativa donde usted labora se considera el grado de importancia al trato amical entre los compañeros de trabajo.		
13	En la Institución Educativa donde usted labora el trabajo que realiza es confiable.		
INDICADOR: Sinceridad			
14	En la Institución Educativa donde usted labora existe el grado de sinceridad en las relaciones con sus compañeros de trabajo.		
15	En la Institución Educativa donde usted labora acepta los méritos ajenos.		
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN			VALORACIÓN
INDICADOR: En las actividades			
16	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los docentes en las actividades de la institución educativa.		
17	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los miembros del Personal Directivo y otros órganos de la institución educativa		
INDICADOR: Equipos y reuniones de trabajo			
18	En la Institución Educativa donde usted labora hay nivel de trabajo en equipo.		
19	En la Institución Educativa donde usted labora reconoce el desarrollo de las reuniones en la Institución educativa.		
INDICADOR: Coordinación			
20	En la Institución Educativa donde usted labora considera que existe una buena coordinación entre los docentes		

Muchas gracias



CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el Desempeño laboral en la I.E. Felipe Santiago Estenos.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3
NUNCA	A VECES	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN		
		1	2	3
DIMENSIÓN: CAPACIDAD LABORAL				
INDICADOR: Trabajo en equipo				
1	El personal participa activamente en las reuniones de trabajo.			
2	El personal en el área donde desempeña su labor fomenta el trabajo en equipo.			
INDICADOR: Experiencia				
3	El personal cuenta con la experiencia suficiente para desarrollar su trabajo eficientemente.			
4	El personal se muestra responsable en sus labores.			
INDICADOR: Conocimiento				
5	El personal conoce las funciones de su puesto de trabajo.			
6	El personal aplica sus conocimientos para ofrecer un mejor trabajo.			
DIMENSIÓN: DESENVOLVIMIENTO		VALORACIÓN		
INDICADOR: Comunicación asertiva				
7	El personal sugiere ideas para el logro de objetivos			
8	El personal escucha con respeto las opiniones de los demás.			
INDICADOR: Bien común				
9	El personal respeta las normas establecidas por la Institución.			
10	El personal comparte lo que sabe y escucha a los que saben.			
11	El personal busca la inclusión en los espacios donde desempeña su trabajo.			
INDICADOR: Aptitud				
12	El personal es líder dentro del área de trabajo.			
13	El personal desarrolla estrategias para el logro de objetivos dentro del área de trabajo.			
DIMENSIÓN: EFICACIA		VALORACIÓN		
INDICADOR: Logro de objetivos				

14	El personal tiene predisposición para el logro de objetivos que busca la institución educativa.			
15	El personal participa para llegar a los logros asignados por la Institución Educativa.			
INDICADOR: Tarea eficaz				
16	El personal cumple los objetivos propuestos por la Institución Educativa.			
INDICADOR: Tiempo establecido				
17	El personal finaliza su labor en el tiempo establecido.			
18	El personal logra los resultados en el tiempo planificado.			
DIMENSIÓN: PERFIL DEL TRABAJADOR				VALORACIÓN
INDICADOR: Conoce visión y misión				
19	El personal conoce la misión y visión de la Institución Educativa.			
INDICADOR: Se identifica con la institución				
20	El personal colabora con las actividades extraordinarias a su función en la Institución educativa.			
21	El personal sume con buena actitud la realización de trabajos encomendados por sus superiores de la Institución Educativa.			
INDICADOR: Comportamiento				
22	El personal es amable y respetuoso en el trato.			
23	El personal brinda una adecuada orientación a los padres de familia y estudiantes de la Institución Educativa.			
24	El personal considera importante cumplir con el horario y puntualidad en la Institución Educativa.			

Muchas gracias

Anexo 3:

Certificados de validación de instrumentos



"Clima organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa "Felipe Santiago Estenos", Chaclacayo 2021

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Clima organizacional

No.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Primera Dimensión: COMUNICACIÓN		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	La institución Educativa donde usted labora la comunicación es fluida.	x		x		x		
2	En la institución educativa donde usted labora el traslado de información es rápida.	x		x		x		
3	En la institución Educativa donde usted labora las normas afectan la funcionalidad de Institución Educativa	x		x		x		
4	En la Institución Educativa donde usted labora las normas se comunican oportunamente.	x		x		x		
5	En la Institución Educativa donde usted labora inciden los espacios y horarios en la comunicación.	x		x		x		
Segunda Dimensión: MOTIVACIÓN		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
6	En la Institución Educativa donde usted labora existe satisfacción laboral.	x		x		x		
7	En la institución Educativa donde usted labora el personal se encuentra motivado.	x		x		x		
8	En la Institución Educativa donde usted labora se reconoce el trabajo que realiza en la Institución educativa.	x		x		x		
9	En la Institución Educativa donde usted labora considera que recibe un justo reconocimiento por su labor en la institución Educativa.	x		x		x		
10	En la Institución Educativa donde usted labora se valora y percibe el profesorado su prestigio profesional	x		x		x		
Tercera Dimensión: CONFIANZA		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
11	En la Institución Educativa donde usted labora se vive el grado de confianza entre el personal.	x		x		x		
12	En la Institución Educativa donde usted labora se considera el grado de importancia al trato amical entre los compañeros de trabajo.	x		x		x		
13	En la Institución Educativa donde usted labora el trabajo que realiza es confiable.	x		x		x		
14	En la Institución Educativa donde usted labora existe el grado de sinceridad en las relaciones con sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
15	En la Institución Educativa donde usted labora acepta los méritos ajenos.	x		x		x		
Cuarta Dimensión: PARTICIPACIÓN		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
16	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los docentes en las actividades de la institución educativa.	x		x		x		
17	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los miembros del Personal Directivo y otros órganos de la institución educativa	x		x		x		
18	En la Institución Educativa donde usted labora hay nivel de trabajo en equipo.	x		x		x		
19	En la Institución Educativa donde usted labora reconoce el desarrollo de las reuniones en la Institución educativa.	x		x		x		
20	En la Institución Educativa donde usted labora considera que existe una buena coordinación entre los docentes.	x		x		x		

Fuente: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Cheng et. al. (2016)

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Córdova García Ulises

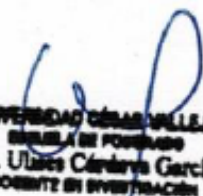
Grado académico del juez validador: Doctor en Educación

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 06658910

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de julio del 2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Ulises Córdova García
BOCORNTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del Juez Validador

"Clima organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa "Felipe Santiago Estenos", Chaclacayo 2021
 Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Desempeño laboral

DIMENSIONES / ítems								
Primera Dimensión: CAPACIDAD LABORAL							Sugerencias	
Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³				
	SI	No	SI	No	SI	No		
1	El personal participa activamente en las reuniones de trabajo.							
2	El personal en el área donde desempeña su labor fomenta el trabajo en equipo.							
3	El personal cuenta con la experiencia suficiente para desarrollar su trabajo eficientemente.							
4	El personal se muestra responsable en sus labores.							
5	El personal conoce las funciones de su puesto de trabajo.							
6	El personal aplica sus conocimientos para ofrecer un mejor trabajo.							
Segunda dimensión: DESENVOLVIMIENTO							Sugerencias	
Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³				
	SI	No	SI	No	SI	No		
7	El personal sugiere ideas para el logro de objetivos							
8	El personal escucha con respeto las opiniones de los demás.							
9	El personal respeta las normas establecidas por la Institución.							
10	El personal comparte lo que sabe y escucha a los que saben.							
11	El personal busca la inclusión en los espacios donde desempeña su trabajo.							
12	El personal es líder dentro del área de trabajo.							
13	El personal desarrolla estrategias para el logro de objetivos dentro del área de trabajo.							
Tercera dimensión: EFICACIA							Sugerencias	
Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³				
	SI	No	SI	No	SI	No		
14	El personal tiene predisposición para el logro de objetivos que busca la institución educativa.							
15	El personal participa para llegar a los logros asignados por la Institución Educativa.							
16	El personal cumple los objetivos propuestos por la Institución Educativa.							
17	El personal finaliza su labor en el tiempo establecido.							
18	El personal logra los resultados en el tiempo planificado.							
Cuarta dimensión: PERFIL DEL TRABAJADOR							Sugerencias	
Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³				
	SI	No	SI	No	SI	No		
19	El personal conoce la misión y visión de la Institución Educativa.							
20	El personal colabora con las actividades extraordinarias a su función en la Institución educativa.							
21	El personal sume con buena actitud la realización de trabajos encomendados por sus superiores de la Institución Educativa.							
22	El personal es amable y respetuoso en el trato.							
23	El personal brinda una adecuada orientación a los padres de familia y estudiantes de la Institución Educativa.							
24	El personal considera importante cumplir con el horario y puntualidad en la Institución Educativa.							

fuente: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Campbell y Wiernik (2015)

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Córdova García Ulises

Grado académico del juez validador: Doctor en Educación

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

18 de julio del 2021




Firma del Juez Validador

"Clima organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa "Felipe Santiago Estenos", Chacabacayo 2021

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable (X): Clima organizacional

No.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Primera Dimensión: COMUNICACIÓN								
1	La institución Educativa donde usted labora la comunicación es fluida.	X		X		X		
2	En la institución educativa donde usted labora el traslado de información es rápida.	X		X		X		
3	En la institución Educativa donde usted labora las normas afectan la funcionalidad de Institución Educativa	X		X		X		
4	En la Institución Educativa donde usted labora las normas se comunican oportunamente.	X		X		X		
5	En la Institución Educativa donde usted labora inciden los espacios y horarios en la comunicación.	X		X		X		
Segunda Dimensión: MOTIVACIÓN								
		SI	No	SI	No	SI	No	
6	En la Institución Educativa donde usted labora existe satisfacción laboral.	X		X		X		
7	En la institución Educativa donde usted labora el personal se encuentra motivado.	X		X		X		
8	En la Institución Educativa donde usted labora se reconoce el trabajo que realiza en la Institución educativa.	X		X		X		
9	En la Institución Educativa donde usted labora considera que recibe un justo reconocimiento por su labor en la institución Educativa.	X		X		X		
10	En la Institución Educativa donde usted labora se valora y percibe el profesorado su prestigio profesional	X		X		X		
Tercera Dimensión: CONFIANZA								
		SI	No	SI	No	SI	No	
11	En la Institución Educativa donde usted labora se vive el grado de confianza entre el personal.	X		X		X		
12	En la Institución Educativa donde usted labora se considera el grado de importancia al trato amical entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		
13	En la Institución Educativa donde usted labora el trabajo que realiza es confiable.	X		X		X		
14	En la Institución Educativa donde usted labora existe el grado de sinceridad en las relaciones con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	En la Institución Educativa donde usted labora acepta los méritos ajenos.	X		X		X		
Cuarta Dimensión: PARTICIPACIÓN								
		SI	No	SI	No	SI	No	
16	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los docentes en las actividades de la institución educativa.	X		X		X		
17	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los miembros del Personal Directivo y otros órganos de la institución educativa	X		X		X		
18	En la Institución Educativa donde usted labora hay nivel de trabajo en equipo.	X		X		X		
19	En la Institución Educativa donde usted labora reconoce el desarrollo de las reuniones en la Institución educativa.	X		X		X		
20	En la Institución Educativa donde usted labora considera que existe una buena coordinación entre los docentes.	X		X		X		

Fuente: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Cheng et. al. (2016)

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (X) CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Peralta Palomino Marlene

Grado académico del juez validador: Doctora en Ciencias de la Educación

Especialidad del validador: BIOLOGIA

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 09764838

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de julio del 2021



Firma del Juez Validador



"Clima organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa "Felipe Santiago Estenos", Chacabuco 2021
 Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable (Y): Desempeño laboral

DIMENSIONES / ítems								
Primera Dimensión: CAPACIDAD LABORAL		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	El personal participa activamente en las reuniones de trabajo.	X		X		X		
2	El personal en el área donde desempeña su labor fomenta el trabajo en equipo.	X		X		X		
3	El personal cuenta con la experiencia suficiente para desarrollar su trabajo eficientemente.	X		X		X		
4	El personal se muestra responsable en sus labores.	X		X		X		
5	El personal conoce las funciones de su puesto de trabajo.	X		X		X		
6	El personal aplica sus conocimientos para ofrecer un mejor trabajo.	X		X		X		
Segunda dimensión: DESENVOLVIMIENTO		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
7	El personal sugiere ideas para el logro de objetivos	X		X		X		
8	El personal escucha con respeto las opiniones de los demás.	X		X		X		
9	El personal respeta las normas establecidas por la Institución.	X		X		X		
10	El personal comparte lo que sabe y escucha a los que saben.	X		X		X		
11	El personal busca la inclusión en los espacios donde desempeña su trabajo.	X		X		X		
12	El personal es líder dentro del área de trabajo.	X		X		X		
13	El personal desarrolla estrategias para el logro de objetivos dentro del área de trabajo.	X		X		X		
Tercera dimensión: EFICACIA		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
14	El personal tiene predisposición para el logro de objetivos que busca la institución educativa.	X		X		X		
15	El personal participa para llegar a los logros asignados por la Institución Educativa.	X		X		X		
16	El personal cumple los objetivos propuestos por la Institución Educativa.	X		X		X		
17	El personal finaliza su labor en el tiempo establecido.	X		X		X		
18	El personal logra los resultados en el tiempo planificado.	X		X		X		
Cuarta dimensión: PERFIL DEL TRABAJADOR		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
19	El personal conoce la misión y visión de la Institución Educativa.	X		X		X		
20	El personal colabora con las actividades extraordinarias a su función en la Institución educativa.	X		X		X		
21	El personal sume con buena actitud la realización de trabajos encomendados por sus superiores de la Institución Educativa.	X		X		X		
22	El personal es amable y respetuoso en el trato.	X		X		X		
23	El personal brinda una adecuada orientación a los padres de familia y estudiantes de la Institución Educativa.	X		X		X		
24	El personal considera importante cumplir con el horario y puntualidad en la Institución Educativa.	X		X		X		

Fuente: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Campbell y Wiemik (2015)

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (X) DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Peralta Palomino Marlene

Grado académico del juez validador: Doctora en Ciencias de la Educación

Especialidad del validador: BIOLOGIA

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 09764838

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Julio del 2021



Firma del Juez Validador

“Clima organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa “Felipe Santiago Estenos”, Chacabayo 2021

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable (X): Clima organizacional

No.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Primera Dimensión: COMUNICACIÓN								
1	La institución Educativa donde usted labora la comunicación es fluida.	X		X		X		
2	En la institución educativa donde usted labora el traslado de información es rápida.	X		X		X		
3	En la institución Educativa donde usted labora las normas afectan la funcionalidad de Institución Educativa	X		X		X		
4	En la Institución Educativa donde usted labora las normas se comunican oportunamente.	X		X		X		
5	En la Institución Educativa donde usted labora inciden los espacios y horarios en la comunicación.	X		X		X		
Segunda Dimensión: MOTIVACIÓN								
6	En la Institución Educativa donde usted labora existe satisfacción laboral.	X		X		X		
7	En la institución Educativa donde usted labora el personal se encuentra motivado.	X		X		X		
8	En la Institución Educativa donde usted labora se reconoce el trabajo que realiza en la Institución educativa.	X		X		X		
9	En la Institución Educativa donde usted labora considera que recibe un justo reconocimiento por su labor en la institución Educativa.	X		X		X		
10	En la Institución Educativa donde usted labora se valora y percibe el profesorado su prestigio profesional	X		X		X		
Tercera Dimensión: CONFIANZA								
11	En la Institución Educativa donde usted labora se vive el grado de confianza entre el personal.	X		X		X		
12	En la Institución Educativa donde usted labora se considera el grado de importancia al trato amical entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		
13	En la Institución Educativa donde usted labora el trabajo que realiza es confiable.	X		X		X		
14	En la Institución Educativa donde usted labora existe el grado de sinceridad en las relaciones con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	En la Institución Educativa donde usted labora acepta los méritos ajenos.	X		X		X		
Cuarta Dimensión: PARTICIPACIÓN								
16	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los docentes en las actividades de la institución educativa.	X		X		X		
17	En la Institución Educativa donde usted labora hay participación de los miembros del Personal Directivo y otros órganos de la institución educativa	X		X		X		
18	En la Institución Educativa donde usted labora hay nivel de trabajo en equipo.	X		X		X		
19	En la Institución Educativa donde usted labora reconoce el desarrollo de las reuniones en la Institución educativa.	X		X		X		
20	En la Institución Educativa donde usted labora considera que existe una buena coordinación entre los docentes.	X		X		X		

Fuente: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Cheng et. al. (2016)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (X) CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Jáuregui Marcos Wendy

Grado académico del juez validador: Magister*

Especialidad del validador: Administración de la Educación

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 44751920

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Julio del 2021

Firma del Juez Validador

“Clima organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa “Felipe Santiago Estenos”, Chaclacayo 2021
 Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable (Y): Desempeño laboral

DIMENSIONES / items								
Primera Dimensión: CAPACIDAD LABORAL								
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	El personal participa activamente en las reuniones de trabajo.	X		X		X		
2	El personal en el área donde desempeña su labor fomenta el trabajo en equipo.	X		X		X		
3	El personal cuenta con la experiencia suficiente para desarrollar su trabajo eficientemente.	X		X		X		
4	El personal se muestra responsable en sus labores.	X		X		X		
5	El personal conoce las funciones de su puesto de trabajo.	X		X		X		
6	El personal aplica sus conocimientos para ofrecer un mejor trabajo.	X		X		X		
Segunda dimensión: DESENVOLVIMIENTO								
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
7	El personal sugiere ideas para el logro de objetivos	X		X		X		
8	El personal escucha con respeto las opiniones de los demás.	X		X		X		
9	El personal respeta las normas establecidas por la Institución.	X		X		X		
10	El personal comparte lo que sabe y escucha a los que saben.	X		X		X		
11	El personal busca la inclusión en los espacios donde desempeña su trabajo.	X		X		X		
12	El personal es líder dentro del área de trabajo.	X		X		X		
13	El personal desarrolla estrategias para el logro de objetivos dentro del área de trabajo.	X		X		X		
Tercera dimensión: EFICACIA								
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
14	El personal tiene predisposición para el logro de objetivos que busca la institución educativa.	X		X		X		
15	El personal participa para llegar a los logros asignados por la Institución Educativa.	X		X		X		
16	El personal cumple los objetivos propuestos por la Institución Educativa.	X		X		X		
17	El personal finaliza su labor en el tiempo establecido.	X		X		X		
18	El personal logra los resultados en el tiempo planificado.	X		X		X		
Cuarta dimensión: PERFIL DEL TRABAJADOR								
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
19	El personal conoce la misión y visión de la Institución Educativa.	X		X		X		
20	El personal colabora con las actividades extraordinarias a su función en la Institución educativa.	X		X		X		
21	El personal sume con buena actitud la realización de trabajos encomendados por sus superiores de la Institución Educativa.	X		X		X		
22	El personal es amable y respetuoso en el trato.	X		X		X		
23	El personal brinda una adecuada orientación a los padres de familia y estudiantes de la Institución Educativa.	X		X		X		
24	El personal considera importante cumplir con el horario y puntualidad en la Institución Educativa.	X		X		X		

Fuente: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Campbell y Wiemik (2015)

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (Y) DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Jáuregui Marcos Wendy

Grado académico del juez validador: Magister

Especialidad del validador: Administración de la Educación

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 44751920

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de Julio del 2021



Firma del Juez Validador

Anexo 4: Bases de datos

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL																									
	DIMENSION: COMUNICACION					DIMENSION: MOTIVACION					DIMENSION: CONFIANZA					DIMENSION: PARTICIPACION									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	15	57			
1	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	15	57		
2	3	2	1	3	3	12	2	2	3	2	2	11	2	3	3	2	2	12	3	3	3	2	14	49	
3	2	2	1	2	1	8	3	2	1	1	3	10	2	2	3	2	1	10	2	3	3	2	2	12	40
4	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	57
5	3	3	1	3	3	13	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	3	14	52
6	2	2	1	3	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	41
7	2	2	1	3	2	10	3	3	3	2	1	12	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15	48
8	2	3	3	3	3	14	1	1	1	2	1	6	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	39
9	1	2	1	1	2	7	2	1	1	1	2	7	2	1	3	1	3	10	2	2	1	1	1	7	31
10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
11	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	13	54
12	3	3	1	2	3	12	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	54
13	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	1	7	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	3	15	43
14	2	2	3	2	2	11	2	2	1	1	2	8	2	2	3	2	3	12	3	2	2	2	2	11	42
15	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	38
16	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	55
17	2	3	1	3	1	10	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	1	10	3	2	3	3	3	14	49
18	3	3	1	3	3	13	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	54
19	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	12	2	2	3	2	2	11	43
20	2	3	2	2	2	11	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	54
21	3	3	2	3	3	14	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	56
22	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15	57
23	3	2	1	3	3	12	2	2	3	2	2	11	2	3	3	2	2	12	3	3	3	3	2	14	49
24	2	2	1	2	1	8	3	2	1	1	3	10	2	2	3	2	1	10	2	3	3	1	2	11	39
25	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	1	3	13	55
26	3	3	1	3	3	13	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	3	14	52
27	2	2	1	3	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10	42
28	2	2	1	3	2	10	3	3	3	2	1	12	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15	48
29	2	3	3	3	3	14	1	1	1	2	1	6	2	3	2	1	2	10	2	2	2	2	2	10	40
30	1	2	1	1	2	7	2	1	1	1	2	7	2	3	3	1	3	12	2	2	3	1	3	11	37
31	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
32	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	3	14	3	3	3	1	3	13	3	3	2	2	3	13	52
33	3	3	1	2	3	12	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	54
34	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	1	7	2	2	1	2	2	9	3	3	3	3	3	15	41
35	2	2	3	2	2	11	2	2	1	1	2	8	2	2	3	2	3	12	3	2	2	2	2	11	42
36	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	38
37	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	55
38	2	3	1	3	1	10	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	1	10	3	2	3	3	3	14	49
39	3	3	1	3	3	13	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	54
40	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	3	10	2	2	3	2	2	11	46
41	3	2	1	3	3	12	3	3	2	2	3	13	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	54
42	2	2	1	2	1	8	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	49
43	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15	55
44	3	3	1	3	3	13	2	2	3	2	2	11	2	1	2	2	2	9	3	3	2	3	2	13	46
45	2	2	1	3	3	11	3	2	1	1	3	10	2	2	3	2	1	10	2	3	3	2	2	12	43
46	2	2	1	3	2	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	54
47	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	2	13	3	3	2	1	2	11	2	3	3	1	3	12	50
48	1	2	1	1	2	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10	38
49	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	1	12	2	2	2	2	3	11	3	3	3	1	3	13	51
50	3	3	2	2	2	12	1	1	1	2	1	6	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	37
51	3	3	1	2	3	12	2	1	1	1	2	7	2	3	3	1	3	12	2	2	1	3	1	9	40
52	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	55
53	2	2	3	2	2	11	2	3	3	3	3	14	3	3	3	1	2	12	3	3	2	2	3	13	50
54	1	1	2	2	2	8	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	50
55	2	2	2	3	2	11	2	2	1	1	1	7	2	2	1	2	2	9	3	3	3	3	3	15	42
56	2	3	1	3	1	10	2	2	1	1	2	8	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	2	12	42
57	3	3	1	3	3	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	43
58	1	2	1	1	2	7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	2	12	3	3	3	3	3	15	49
59	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	1	10	3	2	3	3	3	14	54
60	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	1	2	3	12	50
61	3	3	1	2	3	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	3	10	2	2	3	2	2	11	43
62	2	2	2	2	2	10	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	53
63	2	2	3	2	2	11	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	3	15	52
64	1	1	2	2	2	8	2	1	3	1	3	10	2	3	1	2	2	10	3	2	3	3	3	14	42
65	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	2	14	2	2	3	2	3	12	3	3	3	3	3	15	52
66	2	3	1	3	1	10	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	2	14	42
67	3	3	1	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	2	12	54
68	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	2	11	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15	53
69	3	2	1	3	3	12	3	2	1	1	3	10	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	3	14	48
70	2	2	1	2	1	8	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	1	10	2	2	2	2	2	10	43
71	3	3	2	3	2	13	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	55
72	3	3	1	3	3	13	2	3	2	2	2	11	3	3	2	2	2	12	2	2	1	3	1	9	45

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSIÓN: CAPACIDAD LABORAL						DIMENSIÓN: DESENVOLVIMIENTO							DIMENSIÓN: EFICACIA					DIMENSIÓN: PERFIL DEL TRABAJADOR									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
1	3	3	2	3	2	3	16	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	18	69	
2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	18	71
3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18	70
4	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	3	3	16	64
5	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	3	17	67
6	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	2	2	19	2	3	2	3	2	12	3	2	3	2	3	2	15	62
7	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	2	19	2	2	2	3	1	10	3	2	3	2	2	2	14	61
8	3	3	2	2	3	2	15	3	3	2	2	3	2	3	18	2	2	2	3	2	11	2	3	3	2	3	16	60
9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	71
10	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	47
11	3	3	2	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	69
12	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	3	17	70
13	3	3	3	3	3	2	17	2	3	2	3	3	3	19	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	3	16	66
14	2	3	3	2	3	3	16	2	3	2	2	2	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	67
15	3	3	2	2	2	2	14	2	3	2	2	2	3	17	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	3	3	15	59
16	2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	2	3	2	18	2	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	3	17	62
17	3	2	2	3	3	2	15	2	2	3	2	2	3	16	2	2	2	2	2	10	1	2	3	2	2	3	13	54
18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	72
19	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	69
20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	72
21	2	3	2	2	3	2	14	2	2	2	2	3	2	15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	3	15	54
22	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	20	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	68
23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	69
24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	70
25	2	3	3	3	3	2	16	2	3	3	2	1	2	15	1	2	2	1	2	8	1	3	1	3	3	3	14	53
26	3	3	2	3	2	3	16	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	69
27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	18	71
28	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18	70
29	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	3	3	16	64
30	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	3	17	67
31	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	2	2	19	2	3	2	3	2	12	3	2	3	2	3	2	15	62
32	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	2	19	2	2	2	3	1	10	3	2	3	2	2	2	14	61
33	3	3	2	2	3	2	15	3	3	2	2	3	2	3	18	2	2	2	3	2	11	2	3	3	2	3	16	60
34	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	71
35	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	47
36	3	3	2	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	69
37	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17	70
38	3	3	3	3	3	2	17	2	3	2	3	3	3	19	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	3	16	66
39	2	3	3	2	3	3	16	2	3	3	2	2	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	67
40	3	3	2	2	2	2	14	2	3	2	2	2	3	17	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	3	3	15	59
41	2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	2	3	2	18	2	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	3	17	62
42	3	2	2	3	3	2	15	2	2	3	2	2	3	16	2	2	2	2	2	10	1	2	3	2	2	3	13	54
43	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	72
44	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	69
45	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	72
46	2	3	2	2	3	2	14	2	2	2	2	3	2	15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	3	15	54
47	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	20	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	68
48	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	69
49	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	70
50	2	3	3	3	3	2	16	2	3	3	2	1	2	15	1	2	2	1	2	8	1	3	1	3	3	3	14	53
51	3	3	2	3	2	3	16	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	69
52	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	18	71
53	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18	70
54	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	3	3	16	64
55	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	3	17	67
56	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	2	2	19	2	3	2	3	2	12	3	2	3	2	3	2	15	62
57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	2	19	2	2	2	3	1	10	3	2	3	2	2	2	14	61
58	3	3	2	2	3	2	15	3	3	2	2	3	2	3	18	2	2	2	3	2	11	2	3	3	2	3	16	60
59	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	71
60	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	47
61	3	3	2	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	69
62	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17	70
63	3	3	3	3	3	2	17	2	3	2	3	3	3	19	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	3	16	66
64	2	3	3	2	3	3	16	2	3	3	2	2	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	67
65	3	3	2	2	2	2	14	2	3	2	2	2	3	17	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	3	3	15	59

Anexo 5: Prueba de confiabilidad

Escala: CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	20

Escala: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	20

Anexo 6: Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de dimensión y valores	Niveles y rango
Comunicación	Comunicación Normas Espacios y horarios	1 – 5	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre.	Bueno (13 – 15)
Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio	6 – 10		Regular (9 – 12)
Confianza	Confianza Sinceridad	11 – 15		Malo (5 – 8)
Participación	En las actividades Equipos y reuniones de trabajo Coordinación	16 – 20		

Nota: Teoría relacionada a la variable (2021)

Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de dimensión y valores	Niveles y rango
Capacidad laboral	Trabajo en equipo	1 – 6	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre.	Bueno (14 – 18)
	Experiencia			Regular (10 – 13)
Conocimiento	Malo (6 – 9)			
Desenvolvimiento	Comunicación asertiva	7 – 13		Bueno (14 – 18)
	Bien común		Regular (10 – 13)	
	Aptitud		Malo (6 – 9)	
Eficacia	Logro de objetivos	14 – 18	Bueno (13 – 15)	
	Tarea eficaz Tiempo establecido		Regular (9 – 12) Malo (5 – 8)	
Perfil del trabajador	Conoce visión y misión	19 - 24	Bueno (14 – 18)	
	Se identifica con la institución		Regular (10 – 13)	
	Comportamiento		Malo (6 – 9)	

Nota: Teoría relacionada a la variable (2021)

HIPÓTESIS GENERAL

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Clima_organizacional = 1]	-2,090	,401	27,180	1	,000
	[Clima_organizacional = 2]	,697	,267	6,799	1	,009
Ubicación	[Capacidad_laboral=1]	-21,735	,000	.	1	.
	[Capacidad_laboral=2]	2,500	1,116	5,020	1	,025
	[Capacidad_laboral=3]	0 ^a	.	.	0	.

Estimaciones de parámetro

		Intervalo de confianza al 95%	
		Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Clima_organizacional = 1]	-2,875	-1,304
	[Clima_organizacional = 2]	,173	1,220
Ubicación	[Capacidad_laboral=1]	-21,735	-21,735
	[Capacidad_laboral=2]	,313	4,687
	[Capacidad_laboral=3]	.	.

HIPÓTESIS ESPECÍFICO 1

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Clima_organizacional = 1]	-2,090	,401	27,180	1	,000
	[Clima_organizacional = 2]	,697	,267	6,799	1	,009
Ubicación	[Capacidad_laboral=1]	-21,735	,000	.	1	.
	[Capacidad_laboral=2]	2,500	1,116	5,020	1	,025
	[Capacidad_laboral=3]	0 ^a	.	.	0	.

Estimaciones de parámetro

		Intervalo de confianza al 95%	
		Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Clima_organizacional = 1]	-2,875	-1,304
	[Clima_organizacional = 2]	,173	1,220

Ubicación	[Capacidad_laboral=1]	-21,735	-21,735
	[Capacidad_laboral=2]	,313	4,687
	[Capacidad_laboral=3]	.	.

HIPÓTESIS ESPECÍFICO 2

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Clima_organizacional = 1]	-2,372	,482	24,231	1	,000
	[Clima_organizacional = 2]	,595	,301	3,907	1	,048
Ubicación	[Desenvolvimiento=1]	-2,270	,760	8,926	1	,003
	[Desenvolvimiento=2]	1,224	,614	3,970	1	,046
	[Desenvolvimiento=3]	0 ^a	.	.	0	.

Estimaciones de parámetro

		Intervalo de confianza al 95%	
		Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Clima_organizacional = 1]	-3,317	-1,428
	[Clima_organizacional = 2]	,005	1,184
Ubicación	[Desenvolvimiento=1]	-3,759	-,781
	[Desenvolvimiento=2]	,020	2,429
	[Desenvolvimiento=3]	.	.

HIPÓTESIS ESPECÍFICO 3

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Clima_organizacional = 1]	-1,857	,417	19,828	1	,000
	[Clima_organizacional = 2]	1,021	,332	9,490	1	,002
Ubicación	[Eficacia=1]	-2,590	1,291	4,023	1	,045
	[Eficacia=2]	1,628	,533	9,324	1	,002
	[Eficacia=3]	0 ^a	.	.	0	.

Estimaciones de parámetro

		Intervalo de confianza al 95%	
		Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Clima_organizacional = 1]	-2,675	-1,040
	[Clima_organizacional = 2]	,371	1,671
Ubicación	[Eficacia=1]	-5,121	-,059
	[Eficacia=2]	,583	2,673
	[Eficacia=3]	.	.

HIPÓTESIS ESPECÍFICO 4

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Clima_organizacional = 1]	-2,593	,483	28,873	1	,000
	[Clima_organizacional = 2]	,366	,269	1,843	1	,175
Ubicación	[Perfil_del_trabajador=1]	-23,234	,000	.	1	.
	[Perfil_del_trabajador=2]	-,300	,625	,230	1	,631
	[Perfil_del_trabajador=3]	0 ^a	.	.	0	.

Anexo 8: Carta de aceptación Institucional



"Año del Bicentenario: 200 años de Independencia"

PROVEÍDO N° 009-2021/DIR/I.E.P. "F.S.E."

Visto,

El expediente sobre "Permiso para realizar trabajo de investigación" (02 folios), presentado por la señorita Ruth Araceli Suarez Castillo, a través de mesa de partes de la Institución con fecha 04.AGO.2021

En atención a la solicitud presentada, se le AUTORIZA la realización del trabajo de investigación en nuestra Institución Educativa sobre el tema "Clima Organizacional y Desempeño Laboral", con la finalidad de optar el grado de Maestra en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; haciendo uso de los links correspondientes a los cuestionarios presentados en el trámite realizado:

CLIMA ORGANIZACIONAL: <https://forms.gle/ygZrGfKsEFMkqZWX9>

DESEMPEÑO LABORAL: <https://forms.gle/LzKiStpc4btYw5FX8>

Se le recuerda que, de conformidad a lo señalado en la Carta de Presentación N° 046-2021-UCV-VA-EPG-F05L03/J; los resultados de la citada investigación deberán ser entregados a este Despacho al concluir la misma.

Chacabayo, 16 de agosto de 2021.



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

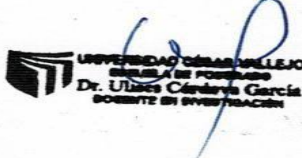
Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - ATE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CHACLACAYO 2021", cuyo autor es SUAREZ CASTILLO RUTH ARACELI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Setiembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO Dr. Ulises Córdova García SOBRE SU INVESTIGACIÓN