

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO PRIVADO, AYACUCHO

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

Br. Alarcón Curi, Judith Thalía

<https://orcid.org/0000-0002-9125-9952>

ASESOR (A)

Mg. Ramirez Arrascue, Catherine Ivette

<https://orcid.org/0000-0001-6552-0494>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión humana

TRUJILLO – PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Catherine Ivette Ramirez Arrascue con DNI N° 72653205, como asesora del trabajo de investigación titulado “CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO, AYACUCHO.”, desarrollado por la egresada Judith Thalía Alarcón Curi con DNI 74347777; del Programa de estudios de Administración; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Catherine Ivette Ramirez Arrascue
DNI: 72653205

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JAIME ROBERTO RAMÍREZ GARCÍA

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Dedicado a Dios, por ser quien nos da la fortaleza día a día para cumplir nuestras metas, a mis padres quienes me inspiran y motivan a cumplir con mis objetivos, a mis docentes encargados de la asignatura por los conocimientos impartidos en clase los cuales serán de gran utilidad como profesionales en el futuro.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

A la universidad católica de Trujillo por brindarme la oportunidad de lograr mis metas. Asimismo, a los colaboradores del Instituto Superior Tecnológico, quienes me apoyaron para la aplicación de instrumentos y poder consolidar resultados del presente trabajo.

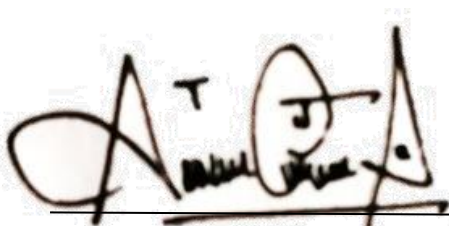
La Autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Judith Thalía Alarcón Curi con DNI 74347777, egresada del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO, AYACUCHO”, el cual consta de un total de 85 páginas, en las que se incluye 10 tablas y 5 figuras, más un total de 34 páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

La autora

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'J. Alarcón Curi', written over a horizontal line.

Judith Thalía Alarcón Curi
DNI 74347777

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	26
2.1. Enfoque, tipo	26
2.2. Diseño de investigación.....	27
2.3. Población, muestra y muestreo.....	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	28
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	29
2.6. Aspectos éticos en investigación	30
III. RESULTADOS.....	32
3.1. Resultados descriptivos	32
3.2. Resultados inferenciales.....	37
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de la variable clima laboral	32
Tabla 2: Niveles de la dimensión Clima Laboral: Comunicación	33
Tabla 3: Niveles de la dimensión Liderazgo.....	34
Tabla 4: Niveles de la dimensión Satisfacción	35
Tabla 5: Niveles de la dimensión Liderazgo.....	36
Tabla 6: Prueba de normalidad	37
Tabla 7: Relación entre desempeño y Clima laboral	38
Tabla 8: Relación entre la comunicación laboral y el desempeño del personal	39
Tabla 9: Relación entre el liderazgo y Desempeño del personal	39
Tabla 10: Relación entre satisfacción laboral y desempeño	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de clima laboral	32
Figura 2: Niveles de la dimensión Clima Laboral: Comunicación	33
Figura 3: Niveles de la dimensión liderazgo	34
Figura 4: Niveles de la dimensión Satisfacción.....	35
Figura 5: Niveles de la dimensión Liderazgo	36

RESUMEN

En esta investigación se abordó como objetivo principal determinar la relación entre clima laboral y su relación con el desempeño del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho. En el corte metodológico se ha desarrollado a través del enfoque cuantitativo de tipo sustancial o básica, deductivo – inductivo, con diseño no experimental, nivel correlacional de corte transversal. La técnica establecida fue la encuesta a 30 colaboradores administrativos como instrumento el cuestionario validado por tres expertos con grado de maestría y título profesional en Administración debidamente colegiados y habilitados, lo cual genera la validez correspondiente ya que a través del Alpha de Cronbach ha arrojado en 0.863y 0.858; asimismo, la muestra se ha presentado a través del muestreo no probabilístico, esto a lo que ha convenido al investigador con la cantidad muestral ya precisada. Los resultados obtenidos en valores del clima laboral en un nivel de 69.6% semejante con atención de regular; por otro lado, en los valores de desempeño laboral de los colaboradores el nivel es de 60.9% semejante con atención regular. En cuanto a la prueba de hipótesis por la misma razón que lo datos no son paramétricos se ha usado la estadística de rho spearman con un valor de significancia bilateral (p) de 0.000 y la razón de correlación de 0.662, donde se concluye en la existencia de relación significativa directa entre clima laboral y su relación con el desempeño del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho.

Palabras clave: clima laboral, desempeño laboral, personales administrativos

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between the work environment and its relationship with the performance of the administrative personnel of the Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho. In the methodological approach, it has been developed through the quantitative approach of substantial or basic type, deductive - inductive, with non-experimental design, correlational level of transversal cut. The established technique was the survey to 30 administrative collaborators as an instrument the questionnaire validated by three experts with master's degree and professional title in Administration duly registered and authorized, which generates the corresponding validity since through Cronbach's Alpha it has yielded 0.863 and 0.858; likewise, the sample has been presented through non-probabilistic sampling, this to what has agreed to the researcher with the sample amount already specified. The results obtained in work climate values in a level of 69.6% similar with regular attention; on the other hand, in the work performance values of the collaborators the level is 60.9% similar with regular attention.

As for the hypothesis test, for the same reason that the data are not parametric, the rho spearman statistic has been used with a bilateral significance value (p) of 0.000 and the correlation ratio of 0.662, where it is concluded that there is a significant direct relationship between work climate and its relationship with the performance of the administrative personnel of the Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho.

Keywords: work climate, work performance, administrative personnel

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el clima laboral es importante y vital para todas las entidades, tanto públicas y privadas, considerando que es el espacio donde se desempeñan los trabajadores de distintos niveles jerárquicos; en ese sentido, las empresas buscan de manera constante su crecimiento y mejora en la productividad, y por ende posicionarse en el mercado; es por ello, que muchas organizaciones los tienen muy claros sobre la importancia del talento humano para concretar su pretensiones en el mercado; desde ese lado, entienden al factor clima laboral como parte esencial que contribuye en el rendimiento de sus trabajadores y posibilita a mejorar en la calidad de atención y servicios para satisfacer a los consumidores – clave para la fidelización y posicionamiento en el espacio mercadológico. Las empresas comprenden claramente la importancia y trascendencia del clima laboral, pero a pesar de la necesidad de mejorarlo, no necesariamente lo están demostrando por distintos factores.

Asimismo; Pedraza (como se citó en Corredor, 2021), nos precisa que “un excelente clima organizacional aporta a que los trabajadores se encuentren satisfechos y tengan un buen desempeño laboral” (p.68). Las empresas han comprendido que el recurso humano es de suma importancia en toda organización, es por esa necesidad buscan estrategias pertinentes y conducentes así poder mejorar el clima laboral, de esa forma buscar que el componente humano se desempeñe en un ambiente agradable y se encuentre desempeñándose satisfactoriamente.

Por otro lado, hoy en día encontramos una secuencia y cantidad de problemas en el desempeño de los colaboradores, donde se observa trabajadores estresados, malhumorados, con sensación de insatisfacción. Esto se trata a causa de un conjunto de factores como: mala relación laboral entre compañeros de trabajo; asimismo, la poca suficiencia de liderazgo motivacional por parte de los directivos, ausencia de reconocimientos a favor de los colaboradores, y un sin fin variables que podemos encontrar en muchas organizaciones empresariales.

En el espacio internacional el desempeño de los colaboradores es considerado como el factor insustituible a comparación de los otros porque es el motor principal para la buena marcha de las empresas, por ello, se realizan varios estudios en muchas

naciones. En algunos países existen colaboradores que trabajan menos horas, pero son más productivos a comparación de los quienes trabajan más. Según el Premiere Global Services Inc. (PGI), un colaborador alemán no supera las 1500 horas año de trabajo, pero es más productivo, los países que siguen son Francia y Estados Unidos. Asimismo, La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), México es el país donde los colaboradores trabajan más horas, pero con menor productividad. De la misma forma, esta misma institución precisa que Japón es de los otros países con menor productividad laboral por el bajo desempeño de los colaboradores en las empresas, por ejemplo, en el año 2018 por cada hora la productividad fue de 4, 744 yenes, esto equivalente a 46,8 dólares y estuvo colocado en el número 21 de 36 países que integran a esta institución, a comparación de Luxemburgo que tiene mayor productividad con 101.9 y 102.3 dólares, es por ello, el gobierno Japonés está pensando en reformas laborales y cambiar de estilo para mejorar el desempeño. Por otro lado, según la (“Mirada global Historias humanas”, 2022), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), por medio del Organismo Internacional del Trabajo, precisa que “el 25% de los colaboradores no se sienten valorados en sus trabajos”. Este porcentaje, de hecho, que preocupa porque trasciende en el resto, vale decir, que contagia en los otros colaboradores.

Por otra parte, en Perú existen empresas que miden el desempeño de sus colaboradores para generar beneficios a favor de la organización y para los mismos trabajadores, de acuerdo a los resultados buscan capacitar en aspectos específicos y generar habilidades pertinentes y necesarias. Agencia noticias (2020), precisa que “el 81% de trabajadores valora que el clima laboral es fundamental para el desempeño laboral”. No podemos negar que toda empresa hace lo posible a través de distintas estrategias para satisfacer a sus clientes, pero no cuentan con las herramientas concretas para seleccionar y mejorar el desempeño de su personal. Además, como usuario, se puede percibir mucha insatisfacción en los trabajadores con respecto a sus remuneraciones, generalmente sienten que no es proporcional a sus esfuerzos, como también explica Arbulú (2021), “Un buen salario genera la fidelización del trabajador, se sienten valorados, en otras palabras, deben brindarse un salario emocional”. Las empresas peruanas al conocer las necesidades de sus trabajadores buscan las formas para la existencia de un clima agradable que posteriormente

mejorarán en sus desempeños haciendo que la empresa genere valor agregado a favor de sus clientes externos.

En las empresas Ayacuchanas, se observa en muchos negocios la existencia de colaboradores de distintos comportamientos, en muchos casos pocas empresas realizan evaluaciones a sus colaboradores para medir el desempeño, de las pocas quienes hacen este procedimiento recogen resultados para tomar ciertas decisiones para mejorar el rendimiento laboral de su colaboradores, como podemos apreciar en la entidad prestadora de servicios de agua potable y alcantarillado de Ayacucho S.A-SEDA (2020) a dispuesto en su Directiva 01-2020-SEDA AYACUCHO/D, “la evaluación del desempeño laboral del personal con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones”. A través de ello, busca propiciar calidad en sus rendimientos para el logro de sus objetivos, además haciendo que se valore las cualidades y conocimientos de cada colaborador generando su desarrollo personal. Bajo esa situación es importante tener en consideración el grado de valoración: bajo, regular, bueno, muy bueno y excelente; a partir de las repuestas valorativas toman decisiones con mayor información para que puedan lograr sus propósitos.

Como se ha mencionado, sobre todo en la capital Ayacuchana – Huamanga, muchas instituciones privadas consideran que es valioso el aporte del Talento Humano, tales organizaciones buscan generar un clima agradable aplicando ciertas estrategias pertinentes y conducentes- a su alcance- para satisfacer a sus colaboradores; empero, a pesar de hacer algunos esfuerzos no todos los trabajadores se encuentran plenamente satisfechos, ante esto, se puede conjeturar que a las organizaciones posiblemente les falte un toque científico y actualizado en cuanto al manejo de la gestión del talento humano - por tal motivo - las entidades están buscando la manera de bajar tal brecha de insatisfacción a través de capacitaciones, reconocimientos, entro otros aspectos motivacionales que se requieran.

La institución estudiada, se encuentra en el departamento de Ayacucho – Huamanga, es un centro de enseñanza superior privado, denominado: Instituto superior Tecnológico superior Privada “CESDE” con programas de estudios: Administración de Empresas, Marketing, Gestión Comercial, Asistente Ejecutiva de Gerencia, Entrenamiento deportivo, Administración de Negocios Bancarios y Contabilidad; con trabajadores docentes, administrativos y la plana directiva, son aproximadamente 80 colaboradores. No todos los integrantes se encuentran

constantemente laborando en la entidad, pero se ha identificado a muchos quienes vienen laborando de manera permanente, donde se ha observado un buen desempeño a raíz de capacitaciones constantes, sin embargo, aún no es suficiente porque aún existen colaboradores que requieren ser motivados, sobre todo en sus remuneraciones, esta es una de las razones que varios colaboradores, sobre todo los docentes buscan un segundo trabajo para poder incrementar sus ingresos, como sucede en muchas organizaciones en Ayacucho.

Según Castillo y Vilcapoma (2021), “el estudio del clima laboral y el desempeño del personal es importante porque busca medir la relación entre las dos variables para posteriormente a través de los resultados propiciar el buen desempeño del trabajador” (p.5). Este estudio aportará soluciones prácticas para mejorar el ambiente de trabajo y el rendimiento del personal.

Las posibles causas del problema de las variables en estudio suceden eventualmente porque no existe un buen clima laboral, falta de motivación, circunstancias personales, insatisfacción laboral. Además, se puede agregar a otro de los factores que se suman al problema - el estrés – “es un daño que ocasiona a los trabajadores donde pueden generar enfermedades de salud mental, físicas que afectan el desempeño laboral” (Valenzuela, 2020, párr 5). El estrés es un elemento de un clima laboral negativo; por tanto, el manejo del clima laboral en una organización es fundamental porque prácticamente es la causa del bajo desempeño laboral de muchos colaboradores en muchas organizaciones.

En el Instituto Superior Tecnológico Privado de Ayacucho, dedicado a la formación profesional en áreas como Administración y Contabilidad, se han identificado tres problemas principales: falta de motivación debido a percepciones de salarios bajos y ausencia de incentivos; conflictos interpersonales que afectan el trabajo en equipo; y liderazgo insuficiente, generando estrés y desmotivación.

Estos problemas impactan negativamente en el desempeño laboral, aumentando la rotación, el ausentismo y la baja productividad. Por ello, se ha planteado como problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima Laboral y el desempeño del personal Administrativos del Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho?

Asimismo, la justificación teórica, la presente investigación permite conocer el nivel de existencia del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores,

cuyo interés se encuentra en determinar los resultados concernientes a la real situación del problema que ocurre en el Instituto Superior Tecnológico Privado; asimismo permitirá recoger información actualizada y adecuada, indudablemente servirá como base para las futuras investigaciones vinculadas a las variables.

De tal manera la justificación práctica, las investigaciones siempre aportan, es por tal motivo, se justifica porque ayudará en resolver algunos problemas en el lugar de estudio donde permitirá mejorar sus capacitaciones, aspectos motivacionales, el liderazgo, todo esto relacionado al desempeño laboral que a partir de la generación de un clima laboral favorable resolverá ciertas dificultades, pero con estrategias adecuadas, de todas formas, deben ponerla en práctica.

Consecuentemente la metodológica, para el logro el objetivo de esta investigación se acudirá a técnicas que permitirá a conseguir conocimiento válido y cierto, donde se utilizará la técnica de cuestionario y el procesamiento de datos en software para calcular el nivel de relación del clima laboral y el desempeño de los trabajadores. Bernal (como se citó Bedoya, 2020) p.70 “la investigación se justifica cuando se desarrolla o propone un nuevo método que posibilite contar con conocimiento confiable y válido”.

Finalmente, la justificación social, esta de investigación ayudará a resolver el problema social de los trabajadores administrativos, entendiendo que las capacitaciones recibidas son mayormente relacionadas a la atención al cliente, productividad, pero para lograr dicho elemento primero debe se debe priorizar y comprender sobre la importancia del clima laboral, sobre ella enriquecer el desempeño de sus trabajadores de la organización en estudio.

Seguidamente se formuló el objetivo general: determinar la relación entre clima laboral y el desempeño del personal Administrativo del Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho. De tal manera los objetivos específicos: a) determinar la relación entre la comunicación laboral y el desempeño del personal Administrativo del Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho, b) determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño del personal Administrativo del Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho, c) determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal Administrativos del Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho.

En relación a la hipótesis general es la siguiente: Existe una relación positiva entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico privado, Ayacucho.

A continuación, se fundamenta el estudio; para la sustentación se consideró investigaciones internacionales, asimismo, Elizabeth y Farfán (2022), en su título de investigación “Clima Laboral y Desempeño del personal administrativo de la Facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad nacional de Loja”, la investigación tuvo el objetivo de “Analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral”, metodología mixta con enfoque cuantitativo, el estudio empleó un método de muestreo probabilístico-aleatorio y la técnica Likert. Los resultados mostraron que el 54% de los encuestados perciben el clima laboral como medio, el 40% como bajo y el 6% como alto. Concluyeron que estos factores del clima laboral influyen significativamente en el desempeño tanto de docentes como de administrativos en la universidad.

Quintanilla et al. (2022) investigó la "Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE", tuvieron como objetivo evaluar los factores del clima laboral y su incidencia en el desempeño docente. Aplicaron una metodología mixta (descriptiva y correlacional), con un universo de 84 docentes, utilizando encuestas y entrevistas a expertos. Los resultados evidenciaron que las dimensiones de organización, comunicación y trabajo colaborativo influyen directamente en el desempeño de los docentes. Se concluyó que un clima laboral adecuado mejora la satisfacción y resultados docentes, siendo fundamental para el cumplimiento de los objetivos educativos.

Quinto et al. (2022). en su estudio titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de una unidad educativa del Cantón Salitre, 2020", tuvo como objetivo determinar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo. La metodología consistió en un estudio no experimental, descriptivo-correlacional, aplicado a 40 servidores públicos administrativos. Los resultados indicaron que el 60% de los encuestados percibió un clima organizacional esperado, el 37.5% lo consideró destacado y el 2.5% regular. Respecto al desempeño laboral, el 70% lo calificó como esperado, el 27.5% como destacado y solo el 2.5% lo evaluó como regular. Se concluyó que existe una

correlación significativa entre ambas variables, con un nivel de significancia de $p < 0.05$, lo que demuestra que un clima organizacional favorable influye positivamente en el desempeño laboral.

Ramírez y Comas (2023), en su revista con cuyo título “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas”, tuvieron como objetivo establecer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. El estudio fue correlacional, con diseño no experimental y una muestra de 21 trabajadores. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre las variables (r de Pearson = 0.713), lo que indica que el clima organizacional, en sus cinco dimensiones analizadas, incide directamente en la motivación y desempeño de los colaboradores. Se concluyó que mantener un buen clima organizacional es clave para mejorar el rendimiento laboral y la satisfacción de los trabajadores.

Aldaz et al. (2022), con la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral”, el objetivo de estudio fue “determinar la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral de una unidad educativa del cantón Salitre, 2020”. Metodología, estudio cuantitativo de tipo básico metodológico, con diseño experimental descriptivo y alcance correlacional-transeccional, utilizando una muestra de 40 encuestados con cuestionarios. Resultado, se estableció una significancia menor a 0.05. Conclusión, el clima organizacional definitivamente influye en el desempeño de los colaboradores.

Asimismo, en el ámbito nacional, Díaz (2021). en su investigación titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional y una muestra censal de 26 trabajadores. Se aplicaron dos cuestionarios: el de clima organizacional con 50 ítems en escala Likert y el de desempeño laboral con 16 ítems. Los resultados mostraron que el 73.1% de los encuestados percibió el clima organizacional como regular, mientras que el 15.4% lo consideró favorable. La prueba de Rho de Spearman arrojó un valor de 0.912, indicando una correlación positiva alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Se concluyó que, a medida que mejora el clima organizacional, también se incrementa el desempeño

laboral, sugiriendo la necesidad de fortalecer la comunicación, la supervisión y las condiciones laborales.

Chanca (2021), en su estudio titulado “Eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal militar del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército, 2020”, tuvo como objetivo establecer la relación entre la eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal militar. La metodología fue de tipo básica, descriptiva-correlacional y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 120 alumnos del tercer año pertenecientes a diversas áreas técnicas. Los resultados mostraron una correlación significativa entre las variables con un valor de $r = 0.631$ (Pearson), indicando una relación positiva moderada. En detalle, el 68.3% de los encuestados percibió el clima organizacional como regular, mientras que el 23.3% lo consideró eficiente. Se concluyó que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral, recomendando mejoras en la comunicación y en la gestión del liderazgo para optimizar el ambiente de trabajo.

Manchay (2021). En su investigación con cuyo título “Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Educativo la Inmaculada E.I.R.L., Chiclayo 2021”. El objetivo fue “determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Educativo la Inmaculada E.I.R.L.” La metodología, enfoque cuantitativo y con alcance correlacional, no experimental de corte transversal con una muestra de 46 colaboradores. Como resultado una relación bastante significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Conclusión, Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Alderete (2021). en su investigación titulada “El clima organizacional y la motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa de Servicios Generales Villanueva, 2020”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación intrínseca de los trabajadores. La metodología fue descriptiva-correlacional, con un diseño ex post facto y una muestra de 31 colaboradores seleccionados por muestreo aleatorio simple. Los resultados evidenciaron una relación fuerte y positiva entre las variables, con un coeficiente de $r = 0.821$. En cuanto al clima organizacional, se observó que el 64.5% de los colaboradores lo percibió como adecuado, mientras que el 19.4% identificó

debilidades en la supervisión. En relación con la motivación intrínseca, el 80.6% de los trabajadores reportó altos niveles de autorrealización e involucramiento. Se concluyó que la adecuada gestión del clima organizacional permite mantener altos niveles de motivación intrínseca, sugiriendo mejoras en la supervisión y el fortalecimiento del liderazgo para potenciar el rendimiento laboral.

Curi (2023), cuya denominación de su investigación “Clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa Pública”, tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala. Se empleó un diseño descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo y una muestra censal de 30 docentes. Los resultados revelaron una relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional (sistema individual, interpersonal y organizacional) y el desempeño laboral ($r = 0.8729$, $p < 0.05$). Se concluyó que un clima organizacional favorable contribuye significativamente al desarrollo profesional de los docentes, impactando positivamente en la calidad educativa.

Urbina (2023), en su investigación titulada “Clima organizacional y productividad laboral de los colaboradores del Instituto Técnico Profesional Moquegua, 2021”, tuvo como objetivo analizar la correlación entre el clima organizacional y la productividad laboral. El diseño fue no experimental, transversal y correlacional, aplicándose un cuestionario a una muestra censal de 27 colaboradores. Los resultados mostraron una relación positiva media ($r = 0.724$, $p < 0.01$) entre ambas variables, destacándose que la motivación y las relaciones interpersonales impactaron significativamente en la productividad. Se concluyó que un clima organizacional adecuado fomenta una mayor eficiencia y eficacia laboral, promoviendo resultados organizacionales más efectivos.

Finalmente, en el ámbito local, Lucana (2021). En su investigación denominada “Clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas, 2018”, cuyo objetivo fue “determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas, en el año 2018”. Metodología: Aplicada, con nivel de investigación correlacional y no experimental. Resultado, el estudio concluyó que el clima organizacional influye directamente en los colaboradores de la gestión educativa de la provincia de Parinacochas. Conclusión, se ha identificado una

correlación significativa entre el ambiente organizacional y el rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

Asto (2022). En su tesis titulada “Clima institucional y desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública Felipe Guamán Poma de Ayala de Ayacucho, 2020”. tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. Se utilizó una metodología cuantitativa, transversal, observacional y descriptiva correlacional, con una muestra censal de 37 docentes. Los resultados descriptivos indicaron que el clima institucional fue percibido como medio, mientras que el desempeño docente estuvo en el rango alto. Inferencialmente, con el coeficiente de Rho de Spearman, se encontró una relación débil positiva ($r = ,345$, $p < 0.05$). Se concluyó que el clima institucional tiene una relación significativa pero baja con el desempeño docente, destacándose la necesidad de mejorar la comunicación y motivación laboral para optimizar los resultados educativos.

Muñoz (2023), en su tesis denominado “Gestión institucional y desempeño profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico, Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño profesional. La metodología fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño correlacional y no experimental. La muestra fue de 60 docentes y se utilizó el coeficiente Tau-b de Kendall. Los resultados indicaron que una gestión institucional moderada está asociada con un desempeño profesional regular ($t = 0,886$; $p < 0,05$). Se concluyó que una adecuada gestión institucional mejora significativamente el desempeño profesional

Límaco (2023), cuyo título de investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 39009 El Maestro. Huamanga. Ayacucho”, tuvo como objetivo establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 23 docentes y se utilizó el coeficiente de spearman. Los resultados evidenciaron una correlación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral ($r = ,8878$), destacando dimensiones como condiciones de trabajo y beneficios económicos. Se concluyó que un buen clima organizacional influye positivamente en la satisfacción laboral de los docentes.

Ventura (2022), cuyo título de investigación “Desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institutos superiores de Educación Privada: Caso ISEP CLAM, distrito de Ayacucho, 2020”, tuvo como objetivo identificar las características del desempeño laboral. La metodología aplicada fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 22 trabajadores del instituto ISEP Clam. Los resultados mostraron que el 70% de los colaboradores realiza sus actividades con eficiencia y eficacia, el 41% destaca sus habilidades profesionales y el 64% se basa en sus competencias profesionales. Se concluyó que la mayoría de los trabajadores presenta un alto desempeño laboral, aunque la dimensión de habilidades resultó ser baja, lo cual afecta parcialmente la efectividad laboral.

Alcarraz (2023), cuyo título de investigación “Liderazgo y clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022. tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional. La metodología aplicada fue de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, con una muestra de 110 trabajadores a quienes se aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que el liderazgo y el clima organizacional se encontraban en un nivel bajo con un 57.3% y 54.5%, respectivamente. Se concluyó que existe una relación significativa y fuerte entre las variables (Rho de Spearman = 0.794; p -valor = 0.000), aceptando la hipótesis de investigación y destacando la influencia positiva del liderazgo en el clima organizacional.

Seguidamente las definiciones del clima laboral son las siguientes:

Variable 1: Clima Laboral

Uribe (2014) precisa que el clima laboral “es de vital importancia para toda la organización debido a que los colaboradores requieren de un ambiente agradable para poder desempeñarse adecuadamente en cada una de sus actividades”. Además, Moreno y Pérez (2018) sostienen que el clima laboral “es la percepción que el personal tiene mediante la satisfacción de sus necesidades y el grado de sentimiento durante su labor”.

En síntesis, el clima laboral es la percepción del ambiente organizacional por parte de los colaboradores, siendo fundamental para la motivación, desempeño y eficiencia dentro de la organización.

Dimensión 1: Comunicación

Huamán (2019) señala que “la comunicación laboral tiene indicadores como: comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación horizontal”. La comunicación en el clima laboral debe ser abierta y clara, sin restricciones jerárquicas, permitiendo que los colaboradores conozcan los objetivos, estrategias y logros de la organización.

Indicadores de la dimensión Comunicación:

A continuación, se definen los indicadores que caracterizan la dimensión de comunicación:

Comunicación ascendente: Es un modelo que se genera desde el nivel inferior al nivel superior jerárquico en una organización (Huamán, 2019).

Comunicación descendente: Es un modelo que se origina desde el nivel superior al nivel inferior, donde se comunican instrucciones o directivas (Huamán, 2019).

Comunicación horizontal: Se realiza entre colaboradores del mismo nivel jerárquico, fomentando la cooperación y el trabajo en equipo (Huamán, 2019).

Dimensión 2: Liderazgo

Omiaziki et al. (2006) mencionan que “el liderazgo tiene como indicadores al liderazgo formador, liderazgo inspirador, liderazgo cercano y liderazgo carismático”. El liderazgo está relacionado con la capacidad del líder para generar un ambiente laboral positivo, motivando y guiando al equipo hacia objetivos comunes.

Indicadores de la dimensión Liderazgo:

Los siguientes indicadores explican las características de la dimensión liderazgo:

Liderazgo formador: Se caracteriza por la iniciativa, competencia y capacidad para tomar decisiones correctas, motivando al equipo de trabajo (Omiaziki et al., 2006).

Liderazgo inspirador: El líder genera respeto y confianza por su comportamiento ejemplar y empatía (Omiaziki et al., 2006).

Liderazgo cercano: El vínculo de confianza que existe entre el líder y su equipo, donde los colaboradores son valorados como personas (Omiaziki et al., 2006).

Liderazgo carismático: Es un estilo de liderazgo que promueve la empatía y la escucha activa, fortaleciendo la confianza entre los colaboradores (Omiyaziki et al., 2006).

Dimensión 3: Satisfacción

Chiang et al. (2018) mencionan que la satisfacción laboral está compuesta por actitudes, sentimientos y emociones. La satisfacción refleja el nivel de compromiso y bienestar del trabajador en la organización, influenciada directamente por las condiciones laborales y la gestión del equipo directivo.

Indicadores de la dimensión Satisfacción:

A continuación, se detallan los indicadores de la dimensión satisfacción:

Actitudes laborales: Es la reacción y el nivel de compromiso del trabajador hacia las actividades y objetivos de la organización (Chiang et al., 2018).

Sentimientos: Son procesos inconscientes que interpretan emociones y generan reflexiones en la toma de decisiones (Chiang et al., 2018).

Emociones: Son reacciones espontáneas y temporales que preparan al trabajador para actuar frente a distintas situaciones (Chiang et al., 2018).

Variable 2: Desempeño del Personal

Ramírez y Nazar (2019) mencionan que “el desempeño laboral es toda aquella conducta y comportamiento orientado al cumplimiento organizativo, siendo clave para alcanzar los propósitos empresariales”. Por su parte, Mamani y Cáceres (2019) enfatizan que el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el proceso del talento humano, evaluándose con el fin de generar beneficios tanto para la organización como para los trabajadores.

En resumen, el desempeño del personal evalúa la eficacia y eficiencia de los colaboradores en el cumplimiento de las metas organizacionales.

Dimensión 1: Productividad

Rojas y Velásquez (2018) indican que “la dimensión del desempeño como la productividad cuenta con los siguientes indicadores: factores de la productividad, eficacia y eficiencia”. La productividad se relaciona con la capacidad del trabajador para cumplir con las metas y optimizar el uso de recursos.

Indicadores de la dimensión Productividad:

Los siguientes indicadores permiten evaluar la productividad del personal:

Factores de la productividad: Son las características del entorno organizacional y del trabajador que influyen en su desempeño (Rojas y Velásquez, 2018).

Eficacia: Es el logro de las metas organizacionales (Rojas y Velásquez, 2018).

Eficiencia: Es la asignación adecuada de los recursos y el cumplimiento efectivo de las actividades laborales (Rojas y Velásquez, 2018).

Dimensión 2: Competitividad

Caro y Salazar (2019) mencionan que “la competitividad se compone de la capacidad y el rendimiento del colaborador”. La competitividad evalúa la aptitud del trabajador para realizar actividades y alcanzar los objetivos esperados.

Indicadores de la dimensión Competitividad:

A continuación, se definen los indicadores que componen esta dimensión:

Capacidad: Es la probabilidad de un colaborador para realizar una actividad con éxito, utilizando sus habilidades y recursos (Caro y Salazar, 2019).

Rendimiento: Es el nivel de desempeño esperado de un trabajador en un periodo determinado (Caro y Salazar, 2019).

Dimensión 3: Compromiso

Núñez (2020) establece que “el compromiso cuenta con indicadores como compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo”. El compromiso se refiere a la identificación del trabajador con la organización y su disposición para alcanzar los objetivos comunes.

Indicadores de la dimensión Compromiso:

Se describen los indicadores que conforman la dimensión compromiso:

Compromiso afectivo: Es la identificación emocional del colaborador con los valores y metas organizacionales (Núñez, 2020).

Compromiso de continuidad: Representa el compromiso permanente del trabajador con la organización (Núñez, 2020).

Compromiso normativo: Es el cumplimiento de las normas y obligaciones laborales establecidas por la organización (Núñez, 2020).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

2.1.1. Enfoque de investigación

Se utilizó un enfoque cuantitativo. Se planteó hipótesis para determinar el problema de investigación y se buscó validar estas hipótesis para concluir con una interpretación de los resultados obtenidos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo "utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente" (p.4). Este enfoque permite una medición numérica y el análisis estadístico de los datos recogidos, facilitando la validación de las hipótesis propuestas.

2.1.2. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo cuantitativo, con un diseño correlacional. Esto permitió establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico privado, Ayacucho.

Según su finalidad del estudio, es básica, porque se centró en ampliar el conocimiento existente sobre la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral sin buscar una aplicación inmediata de los resultados. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación básica "tiene como objetivo generar conocimientos y teorías" (p. 5), y en este caso, se buscó profundizar en la comprensión de las dinámicas del clima laboral y su impacto en el desempeño.

Por su profundidad, la investigación es correlacional -descriptivo. Esto significa que no solo se describen las variables de interés, sino que también se busca determinar la relación entre ellas. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación relacional "buscó establecer la relación o grado de asociación entre dos o más variables" (p. 6). En este estudio, se investiga cómo el clima laboral se relaciona con el desempeño del personal administrativo.

El diseño correlacional es apropiado porque permitió analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño sin manipular las variables. Como indican Hernández et al. (2014), en la investigación correlacional "el investigador mide las variables y observa cómo se relacionan, sin intervenir directamente en el proceso" (p. 7).

2.2. Diseño de investigación

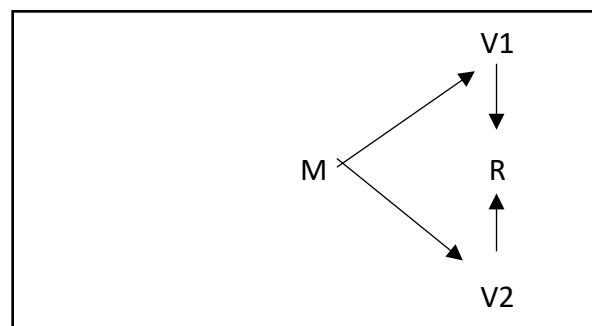
A El presente estudio adoptó un diseño no experimental, transversal y correlacional, debido a que no se realiza manipulación de variables y los datos se recolectan en un solo momento con el fin de analizar la relación entre las variables clima laboral y desempeño del personal administrativo.

De acuerdo con Álvarez (2020), en la investigación no experimental "el investigador no manipula las variables" (p. 4). Además, este autor señala que el diseño transversal implica que "se recolectan datos una sola vez y en un solo momento, donde su propósito es describir las variables y analizarlas para su incidencia y relacionarlas en un momento específico" (p. 4).

Por otro lado, Hernández y Mendoza (2021) indican que "la metodología tipo correlacional puede ser positiva o negativa" (p. 73). Una correlación positiva implica que ambas variables aumentan o disminuyen simultáneamente, mientras que una correlación negativa se presenta cuando el aumento de una variable corresponde a la disminución de la otra.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, dado que permite la medición numérica de las variables, el análisis estadístico y la recolección de datos mediante un cuestionario estructurado. Ortega (2018) destaca que en el enfoque cuantitativo "se genera desde la recolección y la medición para obtener los estadígrafos y frecuencias de la población" (p. 3).

El diagrama de diseño de correlación se muestra en el siguiente diagrama esquema:



M = Muestra
V1 = Clima organizacional
V2 = Desempeño laboral
R = Relación entre variables

2.3. Población, muestra y muestreo

“La población es el conjunto de elementos de estudio a ser examinado de la cual se advertirá conclusiones” (Mucha et al., 2019, p. 45). La población, materia de estudio está conformada por 30 colaboradores el Instituto Superior tecnológico.

Padua (2009), “denomina a la muestra como a un subconjunto del conjunto total de la población”. Por lo tanto, la muestra está conformada por 30 colaboradores.

En el presente trabajo se utilizó el muestreo probabilístico, acuerdo a Alperin & Skorupka (2014) “el muestreo probabilístico es la muestra representativa donde los elementos se selecciona aleatoriamente, los resultados a obtenerse pueden ser la misma población”. Esto es porque la población es pequeña. También es probabilístico porque se solicita a los personales administrativos quienes laboran en la Institución.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La técnica empleada en la presente investigación es la encuesta, la cual permite recopilar información directa de los participantes respecto a sus percepciones y opiniones sobre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo.

Como instrumento de recolección de datos se utilizará un cuestionario estructurado, diseñado bajo la escala de Likert. Esta escala es una herramienta de medición ampliamente utilizada en investigación, que permite valorar las actitudes y opiniones de las personas encuestadas (Likert, 1932).

El cuestionario estará compuesto por 12 ítems distribuidos en seis dimensiones: comunicación, liderazgo, productividad, competitividad, compromiso y clima laboral. Las respuestas se medirán con la siguiente escala:

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)

- En ocasiones (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

El cuestionario será aplicado al personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho.

Para garantizar la validez del cuestionario, se llevará a cabo un juicio de expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la validez de contenido implica evaluar si el instrumento realmente mide las variables propuestas en el estudio. En este sentido, el cuestionario fue sometido a validación por tres especialistas con experiencia en investigación y gestión organizacional.

La confiabilidad del cuestionario se calculó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Este coeficiente es un indicador estadístico que mide la consistencia interna de un instrumento y se considera aceptable cuando su valor es superior a 0.7 (George y Mallery, 2003). Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- Clima laboral: 0.861
- Desempeño del personal: 0.807

Estos valores demuestran que el cuestionario tiene un nivel de confiabilidad adecuado para medir las variables propuestas en la investigación.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento y análisis de los datos recolectados, se siguieron las siguientes etapas metodológicas:

Tabulación de Datos: Los datos obtenidos a través del cuestionario estructurado fueron ingresados y organizados utilizando el programa Microsoft Excel.

Procesamiento Estadístico: Posteriormente, se empleó el software SPSS para el procesamiento estadístico de la información, permitiendo realizar cálculos y análisis precisos.

Análisis Descriptivo: Se utilizó el análisis descriptivo para resumir y organizar los datos mediante medidas de tendencia central (media, mediana y moda) y medidas de dispersión (desviación estándar y varianza). Estas técnicas

permitieron describir las características principales de las variables clima laboral y desempeño del personal administrativo.

Pruebas Estadísticas Inferenciales: Se aplicaron pruebas estadísticas inferenciales con el objetivo de determinar la relación entre las variables de estudio:

Coefficiente de correlación de Spearman: Aplicado en caso de datos no paramétricos.

Estas pruebas permitieron establecer si existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo en el Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho.

2.6. Aspectos éticos en investigación

De acuerdo a la resolución directoral N.º 014-2021/UCT-R, se aprueba el “código de ética de la investigación científica” de la Universidad Católica de Trujillo, donde en el artículo 02 de la mencionada directiva precisa lo siguiente.

Respeto al marco ético-jurídico e institucional. Debe respetarse para tomar decisiones en la investigación científica, a ello, debe incluirse, convenios, acuerdos y términos de referencia.

Respeto a la normatividad nacional e internacional. Los investigadores deben conocer y respetar las normas de investigación, tanto nacional e internacional. Significa asumir y conocer a fondo las normas, tener ciertas convicciones y conocer las consecuencias si es que no se cumpliera.

Respeto a la persona humana. Se trata de respetar a la dignidad de las personas, a su libertad, identidad, asimismo, a su confidencialidad y privacidad de las personas quienes se encuentren involucradas en la investigación. En concreto se debe respetar el derecho humano.

Consentimiento expreso e informado. Esta investigación respetará la manifestación de voluntad libre, inequívoca, informada y específica donde las personas deben consentir al investigador para fines específicos.

Fomento del desarrollo sostenible. Desarrollar, proponer, ejecutar diseñar y difundir investigaciones científicas que protejan y respeten la biosfera y la biodiversidad con principios de sostenibilidad, validez y pertinencia científica, asimismo. evitar todo daño o acciones que perjudiquen a la naturaleza,

esto significa considerar y entender el nivel de interrelación existentes entre todos los elementos bióticos, abióticos, socioeconómicos culturales y estéticos entre sí, además con los individuos son parte de una comunidad. Esta implica el respeto total del patrimonio genético de las distintas variedades de seres vivos. Se debe respetar la vida y valorar de los demás seres vivos.

Responsabilidad, rigor científico y veracidad: El investigador tendrá una conducta cabal durante el proceso de la investigación, sin incurrir a prácticas de suplantación y generar faltas y delitos de copiar otras investigaciones con el fin de obtener un beneficio para sí o para otro. Se va a proceder con rigor científico para asegurar la validez, credibilidad y la fiabilidad de fuentes, datos y métodos. Cumplir de manera estricta en cuanto a la veracidad en todas las etapas del proceso de la investigación.

Divulgación responsable de la investigación: L investigadora publicará y difundirá los resultados de la investigación dentro de un ambiente de ética, pluralismo, ideológico y diversidad cultural. También devolver los resultados a las instituciones y comunidades investigadas.

Justicia y bien común: Los investigadores quienes pertenecen a esta casa de estudios anteponen la justicia y el bien común al interés personal, evitando los resultados dañinos que puedan originar las investigaciones en las personas humanas, el medio ambiente y la sociedad.

III. RESULTADOS

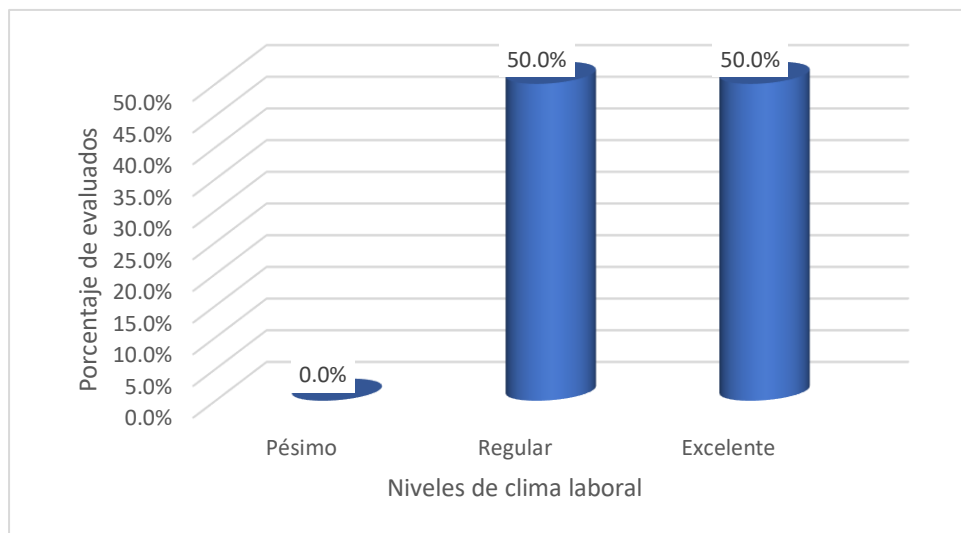
3.1.Resultados descriptivos

Tabla 1: Nivel de la variable clima laboral

Niveles	F	%
Pésimo	0	0.0%
Regular	15	50.0%
Excelente	15	50.0%
Total	30	100.0%

Nota.: Para identificar los niveles se utilizó el baremo y procesando los datos en el SPSS.

Figura 1: Nivel de clima laboral



Nota: Para identificar los niveles se utilizó el baremo y procesando los datos en el SPSS.

Descripción

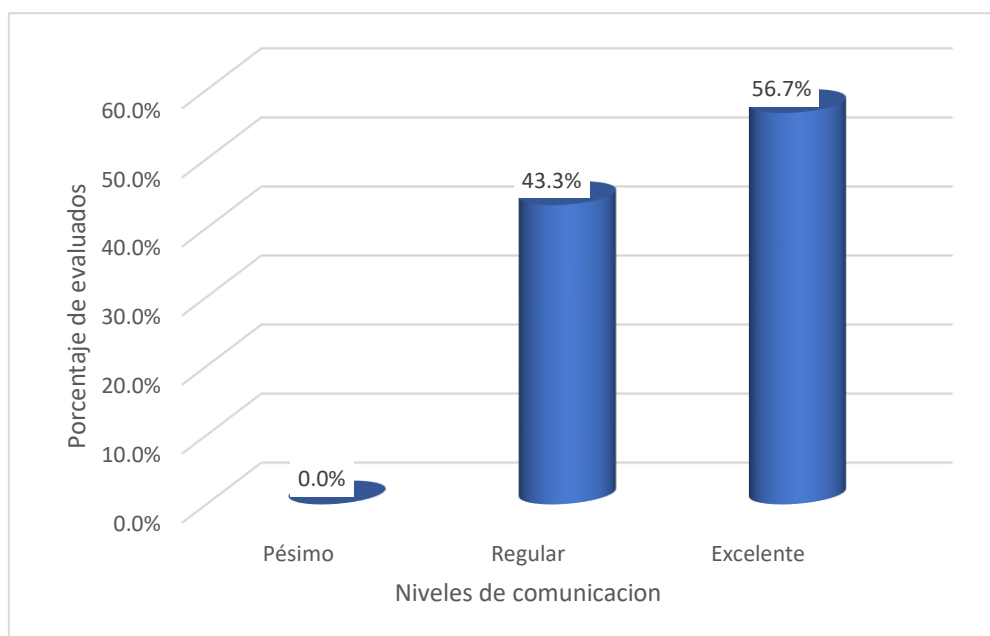
Acorde a la Tabla 1 y Figura 1 relacionado a los niveles del clima laboral: caso del Instituto Superior Tecnológico Privado Ayacucho, se logró, el 50% semejante a 15 personales administrativos consideran el nivel regular, el 50% equivalente también a 15 participantes, mencionan nivel excelente.

Tabla 2: Niveles de la dimensión Clima Laboral: Comunicación

Niveles:	F	%
Pésimo	0	0.0%
Regular	13	43.3%
Excelente	17	56.7%
Total	30	100.0%

Nota.: Para identificar los niveles se utilizó el baremo y procesando los datos en el SPSS.

Figura 2: Niveles de la dimensión Clima Laboral: Comunicación



Nota.: Para identificar los niveles se utilizó el baremo y procesando los datos en el SPSS.

Descripción

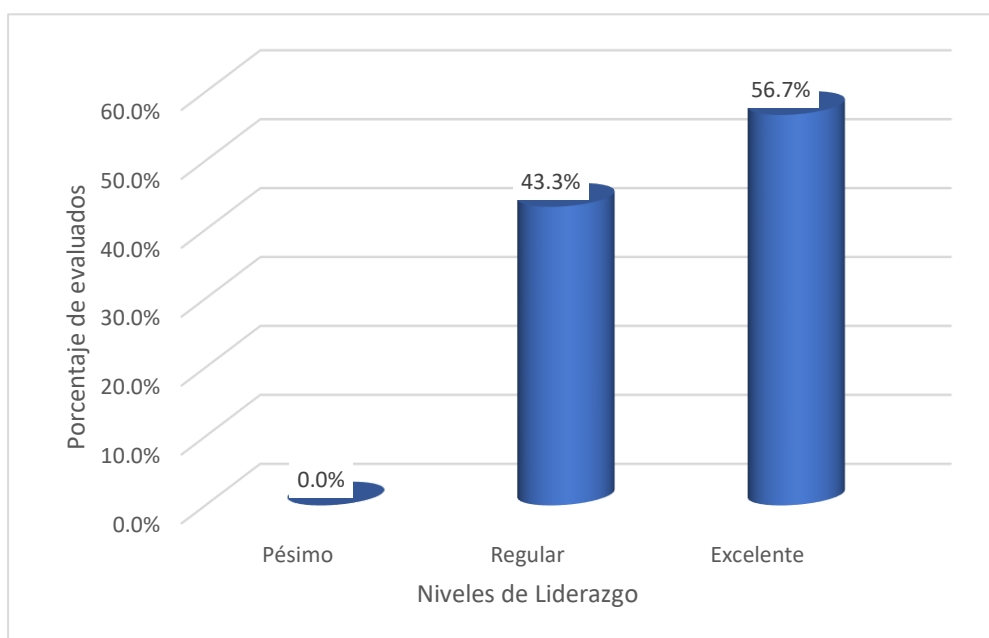
Tal como precisa la Tabla 2 y la Figura 2, los niveles de la dimensión del clima laboral: caso del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho, se logró, en la comunicación el 56.7% nivel excelente, 43.3% nivel regular.

Tabla 3: Niveles de la dimensión Liderazgo

Niveles	fi	%
Pésimo	5	16.7%
Regular	10	33.3%
Excelente	15	50.0%
Total	30	100.0%

Nota: Para identificar los niveles se utilizó el baremo y procesando los datos en el SPSS.

Figura 3: Niveles de la dimensión liderazgo



Nota.: Para identificar los niveles se utilizó el baremo y procesando los datos en el SPSS.

Descripción

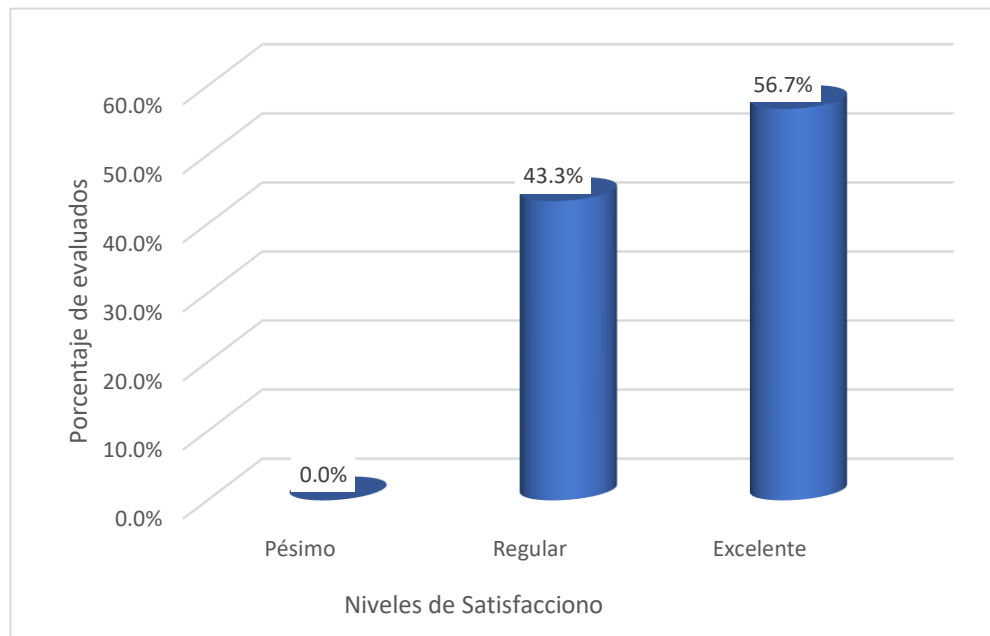
Acorde a la Tabla 3 y Figura 3, relacionado a los niveles Clima laboral del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho, el 50% es equivalente a 15 participantes que consideran en el nivel excelente, el 33.3% equivale a 10 participantes que consideran nivel regular, por otro el 16.7% equivalente a 5 participantes que consideran en el nivel pésimo.

Tabla 4: Niveles de la dimensión Satisfacción

Niveles	fi	%
Pésimo	0	0.0%
Regular	13	43.3%
Excelente	17	56.7%
Total	30	100.0%

Nota: Para identificar los niveles se utilizó el baremo y procesando los datos en el SPSS.

Figura 4: Niveles de la dimensión Satisfacción



Nota: Para identificar los niveles se utilizó el baremo y procesando los datos en el SPSS.

Descripción

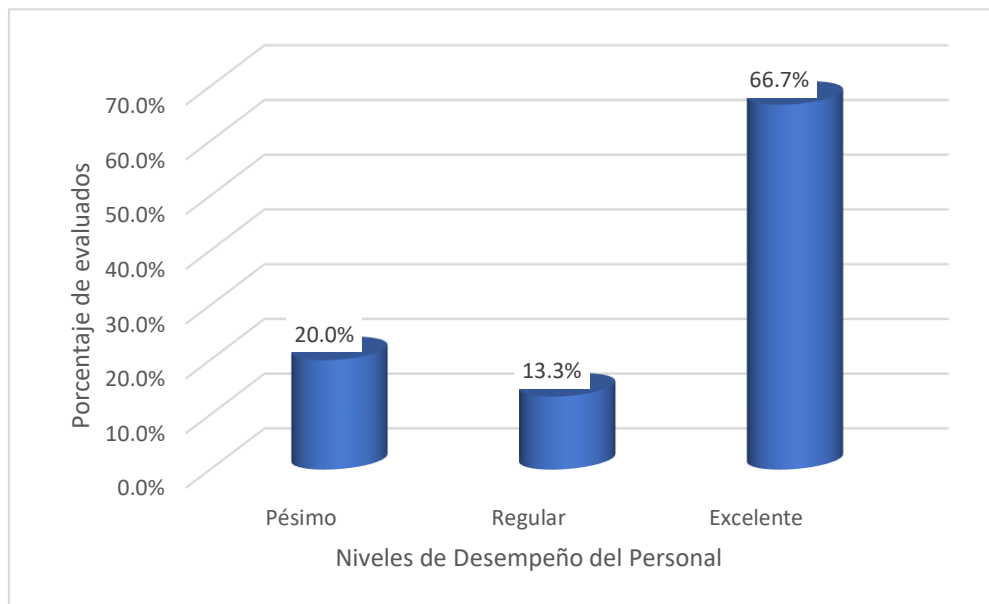
Tal como precisa la tabla 4 y la figura 4, los niveles de los componentes o dimensiones del Clima Laboral del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho, se logró, en la Satisfacción el 43.3% nivel regular, en la satisfacción el 56.7% nivel excelente.

Tabla 5: Niveles de la dimensión Liderazgo

Niveles	fi	%
Pésimo	6	20.0%
Regular	4	13.3%
Excelente	20	66.7%
Total	30	100.0%

Nota:

Figura 5: Niveles de la dimensión Liderazgo



Nota: Para identificar los niveles se empleó los baremos, procesando los datos en el SPSS.

Descripción:

Acorde a la Tabla 5 y Figura 5, relacionado a los niveles del desempeño con el personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho, el 20% es equivalente a 6 participantes que consideran en el nivel pésimo, el 13.3% equivale a 4 participantes que consideran nivel regular, por otro el 66.7% equivalente a 20 participantes que consideran en el nivel excelente.

3.2.Resultados inferenciales

Hi. Los datos siguen una distribución normal clima laboral y el desempeño en el personal Administrativo en un Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho

H0. Los datos no siguen una distribución normal clima laboral y el desempeño en el personal Administrativo en un Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho.

Tabla 6: Prueba de normalidad

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	,957	30	,263
Desempeño personal	,840	30	<.001

Nota: Datos procesados en el SPSS

DESCRIPCION:

Objetivo general: Determinar la relación entre clima laboral y el desempeño en el personal Administrativo en un Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho.

Contraste de Hipótesis general.

H1: Existe una relación positiva entre el clima laboral y el desempeño en los personales administrativos del Instituto Superior Tecnológico privado, Ayacucho.

H0: No existe una relación positiva entre clima laboral el clima laboral y el desempeño en los personales administrativos del Instituto Superior Tecnológico privado, Ayacucho.

Tabla 7: Relación entre desempeño y Clima laboral

Correlaciones			CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO PERSONAL
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	, 962
		Sig. (bilateral)	.	, 009
		N	30	30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	, 962	1,000
		Sig. (bilateral)	, 009	.
		N	30	30

Nota: Datos procesados en el SPSS

Descripción:

La correlación entre Clima Laboral y Desempeño del personal es 0.962. Esto indica una fuerte relación positiva entre cómo los personales administrativos perciben su entorno laboral y su desempeño en el trabajo. El valor de significancia bilateral para esta correlación es 0.009, lo que significa que este resultado es estadísticamente significativo ($p < 0.05$). En otras palabras, hay evidencia de que esta relación no ocurrió por azar. En el Instituto Superior Privado Ayacucho, existe una fuerte asociación entre un buen clima laboral y un alto desempeño laboral entre el personal administrativo. Cuando los personales administrativos perciben un ambiente de trabajo positivo, tienden a rendir mejor en sus tareas y responsabilidades. Esto sugiere que mejorar el clima laboral podría tener un impacto positivo en el desempeño general de los empleados en este instituto.

Objetivo específico N°01. Determinar la relación entre la comunicación laboral y el desempeño del personal Administrativo en un Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho.

Tabla 8: Relación entre la comunicación laboral y el desempeño del personal

Correlaciones				Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,372**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,372**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: Datos procesados en el SPSS

Descriptivo:

Según la tabla 8, mediante el estadígrafo Shapiro el p valor p (sig. bilateral) resulta 0.000 siendo menor a 0.050 con el coeficiente de correlación 0.372; por lo tanto, se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y acepta la H_a (hipótesis del investigador), con nivel de error del 5% y 95% de confianza; permitiendo concluir que existe relación directa baja entre el liderazgo y el desempeño en los personales administrativos del Instituto Superior Tecnológico privado, Ayacucho.

Objetivo específico 2. Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño del personal Administrativo en un Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho.

Tabla 9: Relación entre el liderazgo y Desempeño del personal

Correlaciones				Desempeño laboral
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,372**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,372**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: Datos procesados en SPSS

Descripción

Según la tabla 9, mediante el estadígrafo Shapiro el p valor p (sig. bilateral) resulta 0.000 siendo menor a 0.050 con el coeficiente de correlación 0.372; por lo tanto, se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y acepta la H_a (hipótesis del investigador), con nivel de error del 5% y 95% de confianza; permitiendo concluir que existe relación directa baja entre el liderazgo y el desempeño en los personales administrativos del Instituto Superior Tecnológico privado, Ayacucho.

Objetivo específico 3. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal Administrativos en un Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho.

Tabla 10: Relación entre satisfacción laboral y desempeño

Correlaciones			Satisfacción	Desempeño
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: Datos procesados en SPSS

Descripción:

Mediante el estadígrafo Rho Spearman el p valor p (sig. bilateral) resulta 0.000 siendo menor a 0.050 con el coeficiente de correlación 0.474; permitiendo concluir que existe relación directa moderada entre la satisfacción laboral y el desempeño en los personales administrativos del Instituto Superior Tecnológico privado, Ayacucho.

IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, que fue determinar la relación entre clima laboral y el desempeño del personal Administrativo en un Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho; comparado con la rho spearman se logró el valor p (0.000), el cual es menor a 0.0050 y con 0.662 de coeficiente de correlación, deduciendo la existencia de relación directa y significativa entre clima laboral y el desempeño del personal administrativo; que manifiesta, a medida que aumenta la comunicación, liderazgo, satisfacción se agrupa en mejorar la productividad, competitividad laboral y el compromiso.

De la misma forma, Elizabeth (2022) en su investigación (artículo) titulada “Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Facultad Jurídica, Social Y Administrativa De La Universidad Nacional De Loja” ha finalizado la existencia de la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral.

Asimismo, Ayala (2022), precisa en “la incidencia del clima laboral en el desempeño”, incide en el impacto que causa el clima laboral en el desempeño, en este caso, en los trabajadores, quien concluye la relación de ambas variables, cuando el clima es positivo el desempeño genera la misma tendencia. Esta consecuencia se justifica en Quinto et al. (2022), precisa que el clima organizacional contribuye en la mejora en el desempeño de los colaboradores, existiendo una correlación clara entre las variables mencionadas.

En muchas entidades se advierte y es vital el clima laboral debido que los colaboradores necesitan un clima positivo y adecuado con calor humano desde el gerente general hasta el último trabajador para poder cumplir eficientemente sus labores generando motivación para lucir en cada uno de los espacios organizacionales. En tal sentido los referido se encuentra respaldada con (Uribe, 2014), quien precisa la vital importancia de un clima agradable para que el trabajador pueda desempeñarse de manera adecuada en cada una de sus acciones. No cabe duda la importancia del clima laboral en las entidades y esta ser relaciona con el desempeño en los trabajadores, que consecuentemente permite mejorar la eficacia organizacional.

Con relación al objetivo específico determinar la relación entre la comunicación laboral y el desempeño del personal Administrativo en un Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho. Comparado con la rho speraman se logró conseguir el valor p (0.000)

la cual es menor a 0.050 con el factor de correlación de 0.372 que permite deducir la existencia de relación directa baja en la comunicación y el desempeño del personal; haciendo ver que los directivos, en lo posible, una comunicación viable con el personal administrativo, valorando las opiniones de cada uno a fin de cumplir con lo establecido en los documentos de gestión, comparándose con Díaz (2021) en su trabajo “Clima organizacional con el desempeño laboral en un Instituto Superior Pedagógico”, determinándose la relación entre el clima organizacional y la comunicación viable genera mayor desempeño del personal.

La comunicación en las organizaciones como parte del clima organizacional es un factor determinante por la misma que genera coherencia, claridad y exactitud en las informaciones, para así el desempeño de los trabajadores de forma eficiente y eficaz. En efecto, se compara con Marín (2019) que la comunicación con el liderazgo eficiente de los directivos genera satisfacción laboral, por la misma razón hace que el personal mejore en su desempeño. La importancia de esta relación trasciende con mayor importancia en una entidad educativa tecnológica superior, entendiendo que la organización investigada tiene el objetivo de producir profesionales técnicos, por ello es necesario la existencia del clima laboral agradable a través de la comunicación eficaz para que se el desempeño de los colaboradores se den forma positiva.

Por otro lado, el objetivo específico determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño del personal Administrativo en un Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho, al constatar con el cálculo rho spearman se obtuvo el valor p con 0.000 haciendo menor a 0.050 con el factor de correlación 0.0511, admitiendo la existencia de relación directa moderada entre el liderazgo y el desempeño del personal administrativo, de esa forma va creciendo las actividades realizadas por los personales, haciendo que el personal se sientan satisfechas y orgullosos de la entidad por la forma como se desempeñan los directivos de la organización. En tal sentido se comparó con Chanca (2021) en su trabajo “eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal” donde concluye en la vinculación del clima laboral a través del liderazgo y el desempeño laboral. Ello hace entender que el liderazgo como componente del clima organizacional incide en el desempeño del personal; de los señalado, se fundamenta en Omiaziki et al. (2006) quien precisa que el liderazgo cuenta con los componentes: liderazgo formador, carismático, inspirador y cercano; al cumplirse de forma eficaz los mencionados componentes como parte

del clima organizacional, esta se relaciona con el desempeño laboral; en ese sentido el liderazgo adecuado genera un desempeño positivo.

El liderazgo compromete a los directivos quienes se encuentran dirigiendo una organización en generar un clima agradable, así promoviendo a su personal a que cuenten motivo para cumplir eficazmente sus trabajos, además el trabajo en equipo; entre otras condiciones que generen un buen ambiente laboral.

Por otra parte, el objetivo específico determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal Administrativos en un Instituto superior tecnológico privado de Ayacucho; comparando con el estadígrafo rho sperman se obtuvo el valor p con 0.000 haciendo menor a 0.050 con el rango de correlación 0.474 el cual a permitido en concluir la existencia de relación directa moderada entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal administrativo, la cual permite afirmar que el personal a partir de la satisfacción hace que las actitudes y sentimientos hacia la organización sean reales, efectivamente los directivos juegan un papel importante donde deben generar un ambiente agradable y una sana relación con los trabajadores, esto genera satisfacción un buen desempeño laboral. Esto se confrontó con Curi (2023) en su trabajo titulado “Clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa Pública” quien precisa la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores, asimismo ampliándose en sus respectivas dimensiones.

En tal sentido, se motiva con Chiang et al. (2018), quien señala que la satisfacción laboral se desagrega en actitudes, sentimientos y emociones; ello hace comprender el grado de las reacciones y el compromiso del trabajador y consecuentemente las actitudes y sentimientos. Los directivos al comprender las necesidades del trabajador generan un clima agradable para buscar un desempeño eficaz de su personal.

De las proposiciones anteriores se alcanza el siguiente análisis, que el desempeño del personal administrativo se encuentra compuesto por las dimensiones: productividad, competitividad laboral y compromiso. En consecuencia, en el resultado del cuestionario el personal administrativo de un instituto superior tecnológico, en mayor porcentaje de sus trabajadores administrativos requieren retroalimentación para generar mayor productividad, y consideran que cuentan con una excelencia competitividad laboral por cuanto se encuentran capacitados para desempeñarse eficientemente, conocen las exigencias laborales; asimismo, tienen con excelente compromiso con la organización, por la misma que conocen los objetivos institucionales, reconocen las normas institucionales.

Por otra parte, el clima laboral se encuentra compuesta por las dimensiones: comunicación, liderazgo y satisfacción. El personal administrativo solicita un clima grato y tranquilo, donde en mayor parte a precisado la existencia de una buena comunicación por la misma confianza que cuentan con sus compañeros de trabajo y jefes inmediatos quienes en mayor porcentaje manejan el liderazgo adecuado porque ayuda al personal administrativo en fortalecer su debilidades manteniendo una actitud positiva, cordial y grata; asimismo, la mayoría ha precisado que se sienten satisfechos en la entidad que son valorados, incentivados por sus jefes inmediatos, además de contar con una infraestructura adecuada.

V. CONCLUSIONES

Con relación al objetivo general se encuentra la existencia de relación significativa directa entre el “CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO, AYACUCHO”, significando que, a mayor magnitud o mejora de la comunicación, liderazgo, satisfacción se complementan en progresar con la productividad, competitividad laboral y Compromiso de los colaboradores Administrativos.

Por otro lado, el primer objetivo específico existe relación directa entre la comunicación y el desempeño del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho, esto refleja que el director genera un ambiente agradable lo que significa que valora a sus trabajadores o colaboradores.

En cuanto al segundo objetivo específico también tiene relación directa entre el liderazgo y el desempeño del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho. Por lo tanto, significa el crecimiento de la satisfacción de los colaboradores, generando la mejora de su desempeño.

Finalmente, el tercer objetivo específico, también tiene relación directa entre la satisfacción del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho, lo que afirma que los colaboradores realizan trabajos administrativos en equipo posibilitando en solucionar los problemas de objetivos laborales.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al director del instituto implementar programas de capacitación y desarrollo enfocados en fortalecer las habilidades de comunicación y liderazgo. Además, es crucial establecer canales de comunicación efectivos y abiertos que permitan a los empleados expresar sus inquietudes y sugerencias, fomentando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Se recomienda al administrador del instituto promuevan una cultura organizacional que valore y reconozca el esfuerzo y la contribución de cada empleado. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de reconocimiento y recompensas, así como la realización de reuniones regulares de retroalimentación donde se escuchen y consideren las opiniones de los empleados.

Se recomienda que el instituto invierta en el desarrollo de las habilidades de liderazgo de sus directivos y supervisores a través de talleres y cursos especializados en liderazgo y gestión de equipos. Además, fomentar un estilo de liderazgo participativo donde los líderes involucren a sus equipos en la toma de decisiones puede resultar en una mayor motivación y compromiso por parte del personal.

Se recomienda a los personales administrativos del instituto deberían promover la cohesión y el trabajo colaborativo mediante actividades de team building y la creación de espacios de trabajo que faciliten la colaboración. Adicionalmente, implementar encuestas periódicas de satisfacción laboral puede ayudar a identificar áreas de mejora y a tomar decisiones informadas para mantener un alto nivel de satisfacción entre los trabajadores.

En resumen, las recomendaciones dirigidas a las autoridades del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho, incluyen la implementación de programas de capacitación en comunicación y liderazgo, la promoción de una cultura de reconocimiento y participación, la inversión en el desarrollo de habilidades de liderazgo y la promoción del trabajo en equipo. Estas acciones no solo mejorarán el clima laboral, sino que también se traducirán en un mejor desempeño del personal administrativo, contribuyendo al éxito y crecimiento del instituto.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acha, D., & Castillo, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Agencia Andina. (2020, agosto 20). Trabajadores consideran importante el clima laboral para su desempeño. *Andina.pe*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Ameri, N., Yovera, S., Ayala, A., Maza, R., & Vasquez, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297-e3297. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Arbulú, R. (2021, junio 18). Trabajadores peruanos que quieren cambiar de empleo. *El comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Quintanilla, A., Quintanilla, A., & López, P. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas–ESPE. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(1), 116-135. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8292493>
- Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Bravo, M., & Salazar, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *Podium*, 131-143. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/podium/article/view/77>
- Cantú, N., Pedraza, N., & Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria*, 16(4), 11-20. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>

- Chanca, J. (2021). Eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal militar del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército, 2020. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17461>
- Chuchón, A. (2023). Influencia del desempeño laboral en la efectividad de la gestión pública. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3777/3712>
- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Del Castillo, V., & Vilcapoma, B. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores del área de operaciones de una empresa privada de corredores de seguros en Lima Metropolitana, 2021. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1795>
- Díaz, A. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.
- Duran, I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista espacios*, 40(40). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>
- Elizabeth, M., & Farfán, O. (2022). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja (Master's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022). <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/674>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Allyn & Bacon.
- Guerra, J. (2021). Eficiencia del Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*, 6(22), 270-290. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
- Huaman, D. (2019). La comunicación organizacional en un operador logístico de la ciudad de Chiclayo. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5846/David%20Andres%20Villalobos%20Huaman.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. Revista cubana de enfermería, 34(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlng=en
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 140, 1-55.
- Lucana, Z. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas, 2018. <https://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/3262>
- Lucas, C., & Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos latinoamericanos de administración, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2260>
- Manchay, F., & Silva, H. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores del Consorcio Educativo la Inmaculada EIRL, Chiclayo 2021. <http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/handle/UMB/312>
- Medina, M., Andino, M., & Analuiza, J. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. DESCUBRE Comercialización, Investigación y Negocios, 1(14), 22-30. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/438/4382760008/movil/>
- Moreno, S., & Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. Revista CES Derecho, 9(1), 13-33. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192018000100013

- Mori, K., & Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Asto, N. (2021). Clima institucional y desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3562>
- Núñez, W. (2020). "COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, LIMA, 2020".
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2022, 6 de abril). Mirada global Historias humanas. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Pereyra, E., Rey, D., & Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 229-264. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- SEDA. (2020). Entidad Prestadora de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Ayacucho S.A- Evaluación del desempeño laboral del personal de la empresa prestadora de servicios de agua potable y alcantarillado de Ayacucho S.A. SEDA AYACUCHO. <https://www.sedaayacucho.pe/archivos/856-directiva-evaluacion-de-desempeo-laboral-del-personal-del-seda-ayacucho.pdf>
- Segama, E., & Concha, A. (2024). Clima Institucional y su Relación con la Competencia Laboral Docente en la Institución Educativa Pública 9 de diciembre, Huamanga Ayacucho–2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 11102-11114. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10419
- Sunción, F. (2018). Clima organizacional y desempeño de los colaboradores de la Empresa Industrias Plásticas Reunidas SAC 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23722>
- Torres, D. (2018). La importancia de la gestión del desempeño en las organizaciones. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 5(1), 4-5.

- <https://scholar.archive.org/work/tpp5qzte3rcnpfdmkjifjzglpu/access/wayback/http://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/download/2/2>
- Valenzuela, K. (2022). Estrés laboral en personal de atención en salud de dispensarios del Seguro Social Campesino, provincia de Guayas. <https://uprepositorio.upacifico.edu.ec/handle/123456789/188>
- Villafuerte, S., Viteri, F., & López, H. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). *Revista espacios*, 42(08), 10.48082/espacios-a21v42n08p02
- Zuñiga, N., Castillo, M., García, N., & Lima, J. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria: Una revisión sistemática. *Revista española de salud pública*, (95), 70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7957724>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Apreciada (o) colaboradora (o):

Agradecida anticipadamente por su contribución y aporte a través de su respuesta para el trabajo de investigación que lleva por título “clima laboral y su relación con el desempeño del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho”. El presente cuestionario es confidencial y anónimo

Conteste las alternativas según corresponda, debe marcar una “X” en la alternativa que se adecue a tu criterio.

Instrucciones: Lea con mucha atención y marque con una “X” en el casillero de su prioridad del ítem que corresponde.

Características de la encuestada (o)

Sexo: () edad: ()

En seguida, se advierte las alternativas que coadyuvará a contestar las preguntas en las siguientes páginas.

Variable N° 1: Clima laboral

Utilice la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N.º	ITEMS	ALTERNATIVAS				
VARIABLE 01: CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Comunicación						
01	¿Cree Ud. que la comunicación en la empresa fluye de forma correcta?					
02	Tu gerente/jefe se comunica con Ud. con claridad?					
03	Tu gerente/jefe le ofrece una atención adecuada cuando te diriges hacia él sobre cualquier tema?					
04	¿Las sugerencias y aportes que hace Ud. es tomado en cuenta por la institución?					
05	¿Ud. siente confianza de tratar temas particulares con tus superiores?					
06	¿Ud. considera que existe confianza y respeto entre compañeros de trabajo?					
Dimensión 2: Liderazgo						
07	El gerente/jefe le ayuda a identificar sus fortalezas y debilidades relacionada con sus aspiraciones profesionales y personales?					
08	Ud. considera que los gerentes /jefes mantienen una actitud positiva, de gratitud e influyen para aumentar la moral en el trabajo?					
09	El gerente/jefe cuenta una actitud cordial en los colaboradores, cada vez que puede?					
Dimensión 3: satisfacción						
10	¿Considera que el trabajo que realiza usted es valorado por su jefe inmediato?					

11	¿Usted observa que la institución brinda incentivos o bonos laborales como parte de estrategia de motivación?					
12	¿Usted considera que la institución cuenta con una infraestructura apropiada para poder desempeñarse adecuadamente?					

Variable N° 02

DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Utilice la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N.º	ITEMS	ALTERNATIVAS				
VARIABLE02: DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Productividad						
01	¿Considera que usted necesita mayor retroalimentación para alcanzar tus objetivos laborales?					
02	¿Usted cree que cuenta con suficiente recurso para lograr sus objetivos laborales?					
03	Usted considera que el gerente/jefe le felicite si logra alcanzar con sus objetivos laborales?					
04	¿La entidad suele medir constantemente su productividad laboral?					
Dimensión 2: Competitividad laboral						
05	¿Se encuentra apto y capacitado para desempeñar eficientemente su puesto?					
06	¿Usted pone en práctica los consejos que recibe por parte de su jefe inmediato, al igual de sus demás compañeros?					
07	¿Usted conoce las exigencias de su trabajo?					
Dimensión 3: Compromiso						

08	¿Usted conoce los objetivos de la institución y trabaja conscientemente para lograrlos?					
09	¿Considera usted que la relación con sus jefes y compañeros son gratificantes?					
10	¿Usted se encuentra satisfecho y con el compromiso de seguir laborando en la institución?					
11	¿Usted participa de manera constante en las actividades recreativas y culturales de la institución?					
12	¿Usted cumple estrictamente con las disposiciones normativas de la institución?					

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario del Clima laboral
Autor y año:	Original: Judith Thalía Alarcón Curi
Objetivo del instrumento:	La finalidad del estudio es determinar si el clima laboral tiene relación con el desempeño del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho.
Usuarios:	Personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho.
Forma de administración o modo de aplicación:	Se planteó 12 preguntas, de la dimensión comunicación, 6 preguntas y de dimensión liderazgo, 3 preguntas y de la dimensión satisfacción 3 preguntas teniendo un aproximado de 15 minutos.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Se utilizó a tres expertos: ✓ Wilber Quispe Medina. DNI: 25760824 ✓ Arturo Chuchon Huamani. DNI: 28298065 ✓ Alcides Jauregui Prado. DNI: 41707165
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	$\alpha =$ 0.861

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de Desempeño del personal
Autor y año:	Original: Judith Thalía Alarcón Curi
Objetivo del instrumento:	La finalidad del estudio es determinar si el clima laboral tiene relación con el desempeño del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho.
Usuarios:	Personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho.
Forma de administración o modo de aplicación:	Se planteo 12 preguntas, de la dimensión productividad, 4 preguntas y de dimensión competitividad laboral, 3 preguntas y de la dimensión compromiso 5 preguntas teniendo un aproximado de 15 minutos.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Se utilizo a tres expertos: ✓ Wilber Quispe Medina. DNI: 25760824 ✓ Arturo Chuchon Huamani. DNI: 28298065 ✓ Alcides Jauregui Prado. DNI: 41707165
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	$\alpha =$ 0.807

Anexo 3: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Instrumento	Escala De Medición
Clima laboral	Uribe (2014), menciona “El clima laboral es de vital importancia para toda la organización debido a que los colaboradores requieren de un ambiente agradable para poder desempeñarse adecuadamente en cada una de sus actividades”.	La variable clima laboral será valorada a través de las dimensiones: ✓ Comunicación ✓ Liderazgo ✓ Satisfacción	Comunicación	Comunicación ascendente	1, 2	Cuestionario	Ordinal
				Comunicación descendiente	3,4		
				Comunicación horizontal	5, 6		
			Liderazgo	Liderazgo formador	7		
				Liderazgo inspirador	8		
				Liderazgo carismático	9		
			satisfacción	Actitudes laborales	10		
				sentimientos	11		
				Emociones	12		
Desempeño Del personal	Ramírez y Nazar (2019). “El desempeño es toda aquellas conductas y comportamientos del personal que se encuentran orientadas al cumplimiento organizativos, siendo clave para cumplir con los propósitos organizacionales”.	La variable desempeño de los colaboradores será valorada a través de las dimensiones: ✓ Productividad ✓ Competitividad ✓ compromiso	Productividad	Factores de la productividad	13, 14	Cuestionario	Ordinal
				Eficacia	15		
				Eficiencia	16		
			Competitividad	Capacidad	17		
				Rendimiento	18, 19		
			Compromiso	Compromiso afectivo	20		
				Compromiso de continuidad	21		
				Compromiso normativo	22, 23,		

Anexo 4: Carta de presentación (opcional)



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA Nº 001-2022-JTAC

SOLICITO Permiso para realizar Trabajo de investigación

Señor:

Dr. Eddy Rhuvi Yuncacallo Huamani
Directo del Instituto Superior Tecnológico CESDE

Yo, JUDITH THALIA ALARCÓN CURI, identificada con DNI Nº 74347777, con domicilio en la avenida Arenales Nº 687 del distrito de Andrés Bello Cáceres, Huamanga-Ayacucho. Ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que, la suscrita es estudiante de la escuela de formación profesional de Administración del sexto ciclo, quien actualmente lleva la asignatura de Taller de Investigación en la Universidad Católica de Trujillo; en ese sentido, SOLICITO a usted permiso para realizar trabajo de investigación sobre "Clima laboral y su Relación con el Desempeño en los Colaboradores Administrativos del Instituto superior Tecnológico CESDE, Ayacucho, 2022". La investigación correlacional es un tipo de método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables. Entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña.

Por lo tanto, le solicito que tenga la amabilidad de otorgarme permiso para realizar la investigación, quien al finalizar se le entregará la información total en versión físico y digital a su prestigiosa institución.

Atentamente,

Ayacucho, mayo 02 de 2022.

Judith Thalia Alarcón Curi

DNI Nº: 74347777





UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Yo, EDDY RHUVIK YUNCACALLO HUAMANI, identificado con DNI 28261029, en mi calidad de DIRECTOR GENERAL de la empresa/institución ISTP CESDE, con RUC N° 20452741874, ubicada en la ciudad de AYACUCHO, Perú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

Al Sr.(ta) JUDITH THALIA ALARCON CORZ, identificado (a) con DNI N° 74347777, bachiller (es) del programa de estudios de ADMINISTRACIÓN, para que utilice la siguiente información de la empresa, tener acceso, utilizar información y aplicar instrumentos de recolección de información para la tesis titulada CLIMA LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO SUPERORTECNOLOGICO PRIVADO AYACUCHO para obtener el Título Profesional. Adjunto a esta carta la siguiente documentación:

(X) Ficha RUC

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADO
"CESDE"
Dr. Eddy R. YUNCACALLO HUAMANI
DIRECTOR GENERAL

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 28261029

El bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y Tesis. En caso de comprobarse la falsedad de datos y será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente y así mismo asumirá la responsabilidad antes posible acciones legales que la empresa, otorgante de la información, pueda ejecutar.

Firma del Bachiller

DNI: 74347777

Resultado de la Búsqueda				
Número de RUC:		20452741874 - INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PRIVADO CENTRO DE ENSEÑANZA SUPERIOR PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL E		
Tipo Contribuyente:		EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA		
Nombre Comercial:		I.S.T.P. CESDE E.I.R.L.		
Fecha de Inscripción:		03/02/2006	Fecha de Inicio de Actividades:	03/02/2006
Estado del Contribuyente:		ACTIVO		
Condición del Contribuyente:		HABIDO		
Domicilio Fiscal:		JR. HUARAZ NRO. 100 AYACUCHO - HUAMANGA - CARMEN ALTO		
Sistema Emisión de Comprobante:		MANUAL	Actividad Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad:		COMPUTARIZADO		
Actividad(es) Económica(s):		Principal - 8530 - ENSEÑANZA SUPERIOR		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):		FACTURA		
		BOLETA DE VENTA		
Sistema de Emisión Electrónica:		DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 06/11/2018		
Emisor electrónico desde:		06/11/2018		
Comprobantes Electrónicos:		FACTURA (desde 06/11/2018),BOLETA (desde 06/11/2018)		
Afiliado al PLE desde:		01/01/2015		
Padrones:		NINGUNO		
Fecha consulta: 02/12/2024 15:16				



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: **"Clima laboral y su relación con el desempeño en los personales Administrativos del Instituto superior Tecnológico privado, Ayacucho.** diseñado por la Bachiller, **Judith Thalia Alarcón Curi**, cuyo propósito es medir la relación entre variables, **clima laboral y desempeño del personal administrativo**, el cual será aplicado. A 30 colaboradores administrativos del IST CESDE Ayacucho, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **"Clima laboral y su relación con el desempeño en los personales Administrativos del Instituto superior Tecnológico privado, Ayacucho.** Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de: **Administración**, para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variables	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
CLIMA LABORAL	Comunicación	Comunicación ascendente		X	
		Comunicación descendente		X	
		Comunicación horizontal		X	
	Liderazgo	Liderazgo formador		X	
		Liderazgo inspirador		X	
		Liderazgo carismático		X	
	Satisfacción	Actitudes laborales		X	
		Sentimientos		X	
		Emociones		X	
DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	Productividad	Factores de la productividad		X	
		Eficacia		X	
		Eficiencia		X	
	Competitividad laboral	Capacidad		X	
		Rendimiento		X	
	Compromiso	Compromiso afectivo		X	
		Compromiso de continuidad		X	
		Compromiso normativo		X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Cree Ud. que la comunicación en la empresa fluye de forma correcta?	X					
2	Tu gerente/jefe se comunica con Ud. con claridad?	X					
3	Tu gerente/jefe le ofrece una atención adecuada cuando te diriges hacia él sobre cualquier tema?	X					
4	¿Las sugerencias y aportes que hace Ud. es tomado en cuenta por la institución?	X					
5	¿Ud. siente confianza de tratar temas particulares con tus superiores?	X					
6	¿Ud. considera que existe confianza y respeto entre compañeros de trabajo?	X					
7	El gerente/jefe le ayuda a identificar sus fortalezas y debilidades relacionada con sus aspiraciones profesionales y personales?	X					
8	Ud. considera que los gerentes /jefes mantienen una actitud positiva, de gratitud e influyen para aumentar la moral en el trabajo?	X					
9	El gerente/jefe cuenta una actitud cordial en los colaboradores, cada vez que puede?	X					
10	¿Considera que el trabajo que realiza usted es valorado por su jefe inmediato?	X					
11	¿Usted observa que la institución brinda incentivos o bonos laborales como parte de estrategia de motivación?	X					
12	¿Usted considera que la institución cuenta con una infraestructura apropiada para poder desempeñarse adecuadamente?	X					
13	¿Considera que usted necesita mayor retroalimentación para alcanzar tus objetivos laborales?	X					
14	¿Usted cree que cuenta con suficiente recurso para lograr sus objetivos laborales?	X					

15	Usted considera que el gerente/jefe le felicite si logra alcanzar con sus objetivos laborales?	X						
16	¿La entidad suele medir constantemente su productividad laboral?	X						
17	¿Se encuentra apto y capacitado para desempeñar eficientemente su puesto?	X						
18	¿Usted pone en práctica los consejos que recibe por parte de su jefe inmediato, al igual de sus demás compañeros?	X						
19	¿Usted conoce las exigencias de su trabajo?	X						
20	¿Usted conoce los objetivos de la institución y trabaja conscientemente para lograrlos?	X						
21	¿Considera usted que la relación con sus jefes y compañeros son gratificantes?	X						
22	¿Usted se encuentra satisfecho y con el compromiso de seguir laborando en la institución?	X						
23	¿Usted participa de manera constante en las actividades recreativas y culturales de la institución?	X						
24	¿Usted cumple estrictamente con las disposiciones normativas de la institución?	X						

Evaluated by: Wilber Quispe Medina

D.N.I.: 25760824 Fecha: 19/04/2023

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **WILBER QUISPE MEDINA**, con Documento Nacional de Identidad N° 25760824, de profesión **ADMINISTRADOR**, grado académico **MAESTRO** con código de colegiatura **005179**, labor que ejerzo actualmente como **DOCENTE DE EDUCACION SUPERIOR**, en **EL INSTITUTO TECNOLÓGICO PRIVADO – CESDE**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL** cuyo propósito es medir **EL NIVEL DEL CLIMA LABORAL**, a los efectos de su aplicación al personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos No aporta: ()

Ayacucho, a los 19 días del mes abril del 2023

Apellidos y Nombres: WILBER QUISPE MEDINA

D.N.I.: 25760824

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **WILBER QUISPE MEDINA**, con Documento Nacional de Identidad N° 25760824, de profesión **ADMINISTRADOR**, grado académico **MAESTRO** con código de colegiatura **005179**, labor que ejerzo actualmente como **DOCENTE DE EDUCACION SUPERIOR**, en EL INSTITUTO TECNOLOGICO PRIVADO – CESDE.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL cuyo propósito es medir EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL, a los efectos de su aplicación al personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos

No aporta: ()

Ayacucho, a los 19 días del mes abril del 2023

Apellidos y Nombres: WILBER QUISPE MEDINA

D.N.I.: 25760824

Firma:



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: **“Clima laboral y su relación con el desempeño en los personales Administrativos del Instituto superior Tecnológico privado, Ayacucho.** diseñado por la Bachiller, **Judith Thalia Alarcón Curi**, cuyo propósito es medir la relación entre variables, **clima laboral y desempeño del personal administrativo**, el cual será aplicado. A 30 colaboradores administrativos del IST CESDE Ayacucho, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **“Clima laboral y su relación con el desempeño en los personales Administrativos del Instituto superior Tecnológico privado, Ayacucho.** Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de: **Administración**, para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variables	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
CLIMA LABORAL	Comunicación	Comunicación ascendente		X	
		Comunicación descendente		X	
		Comunicación horizontal		X	
	Liderazgo	Liderazgo formador		X	
		Liderazgo inspirador		X	
		Liderazgo carismático		X	
	Satisfacción	Actitudes laborales		X	
		Sentimientos		X	
		Emociones		X	
DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	Productividad	Factores de la productividad		X	
		Eficacia		X	
		Eficiencia		X	
	Competitividad laboral	Capacidad		X	
		Rendimiento		X	
	Compromiso	Compromiso afectivo		X	
		Compromiso de continuidad		X	
		Compromiso normativo		X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Cree Ud. que la comunicación en la empresa fluye de forma correcta?	X					
2	Tu gerente/jefe se comunica con Ud. con claridad?	X					
3	Tu gerente/jefe le ofrece una atención adecuada cuando te diriges hacia él sobre cualquier tema?	X					
4	¿Las sugerencias y aportes que hace Ud. es tomado en cuenta por la institución?	X					
5	¿Ud. siente confianza de tratar temas particulares con tus superiores?	X					
6	¿Ud. considera que existe confianza y respeto entre compañeros de trabajo?	X					
7	El gerente/jefe le ayuda a identificar sus fortalezas y debilidades relacionada con sus aspiraciones profesionales y personales?	X					
8	Ud. considera que los gerentes /jefes mantienen una actitud positiva, de gratitud e influyen para aumentar la moral en el trabajo?	X					
9	El gerente/jefe cuenta una actitud cordial en los colaboradores, cada vez que puede?	X					
10	¿Considera que el trabajo que realiza usted es valorado por su jefe inmediato?	X					
11	¿Usted observa que la institución brinda incentivos o bonos laborales como parte de estrategia de motivación?	X					
12	¿Usted considera que la institución cuenta con una infraestructura apropiada para poder desempeñarse adecuadamente?	X					
13	¿Considera que usted necesita mayor retroalimentación para alcanzar tus objetivos laborales?	X					
14	¿Usted cree que cuenta con suficiente recurso para lograr sus objetivos laborales?	X					

15	Usted considera que el gerente/jefe le felicite si logra alcanzar con sus objetivos laborales?	X							
16	¿La entidad suele medir constantemente su productividad laboral?	X							
17	¿Se encuentra apto y capacitado para desempeñar eficientemente su puesto?	X							
18	¿Usted pone en práctica los consejos que recibe por parte de su jefe inmediato, al igual de sus demás compañeros?	X							
19	¿Usted conoce las exigencias de su trabajo?	X							
20	¿Usted conoce los objetivos de la institución y trabaja conscientemente para lograrlos?	X							
21	¿Considera usted que la relación con sus jefes y compañeros son gratificantes?	X							
22	¿Usted se encuentra satisfecho y con el compromiso de seguir laborando en la institución?	X							
23	¿Usted participa de manera constante en las actividades recreativas y culturales de la institución?	X							
24	¿Usted cumple estrictamente con las disposiciones normativas de la institución?	X							

Evaluado por: Arturo Chuchón Huamani

D.N.I.: 28298065 Fecha: 18/04/2023

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ARTURO CHUCHON HUAMANI, con Documento Nacional de Identidad N° 28298065, de profesión **ADMINISTRADOR**, grado académico **DOCTOR** con código de colegiatura 009310, labor que ejerzo actualmente como **REGIDOR MUNICIPAL Y DOCENTE DE EDUCACION SUPERIOR**, en **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL** cuyo propósito es medir **EL NIVEL DEL CLIMA LABORAL**, a los efectos de su aplicación al personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	X			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos

No aporta: ()

Ayacucho, a los 18 días del mes abril del 2023

Apellidos y Nombres: CHUCHON HUAMANI ARTURO

D.N.I.: 28298065

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ARTURO CHUCHON HUAMANI, con Documento Nacional de Identidad N° 28298065, de profesión **ADMINISTRADOR**, grado académico **DOCTOR** con código de colegiatura 009310, labor que ejerzo actualmente como **REGIDOR MUNICIPAL Y DOCENTE DE EDUCACION SUPERIOR**, en **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL** cuyo propósito es medir **EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL**, a los efectos de su aplicación al personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos

No aporta: ()

Ayacucho, a los 18 días del mes abril del 2023

Apellidos y Nombres: CHUCHON HUAMANI ARTURO

D.N.I.: 28298065

Firma:



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: **“Clima laboral y su relación con el desempeño en los personales Administrativos del Instituto superior Tecnológico privado, Ayacucho.** diseñado por la Bachiller, **Judith Thalia Alarcón Curi**, cuyo propósito es medir la relación entre variables, **clima laboral y desempeño del personal administrativo**, el cual será aplicado. A 30 colaboradores administrativos del IST CESDE Ayacucho, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **“Clima laboral y su relación con el desempeño en los personales Administrativos del Instituto superior Tecnológico privado, Ayacucho.** Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de: **Administración**, para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variables	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
CLIMA LABORAL	Comunicación	Comunicación ascendente		X	
		Comunicación descendente		X	
		Comunicación horizontal		X	
	Liderazgo	Liderazgo formador		X	
		Liderazgo inspirador		X	
		Liderazgo carismático		X	
	Satisfacción	Actitudes laborales		X	
		Sentimientos		X	
		Emociones		X	
DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	Productividad	Factores de la productividad		X	
		Eficacia		X	
		Eficiencia		X	
	Competitividad laboral	Capacidad		X	
		Rendimiento		X	
	Compromiso	Compromiso afectivo		X	
		Compromiso de continuidad		X	
		Compromiso normativo		X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Cree Ud. que la comunicación en la empresa fluye de forma correcta?	X					
2	Tu gerente/jefe se comunica con Ud. con claridad?	X					
3	Tu gerente/jefe le ofrece una atención adecuada cuando te diriges hacia él sobre cualquier tema?	X					
4	¿Las sugerencias y aportes que hace Ud. es tomado en cuenta por la institución?	X					
5	¿Ud. siente confianza de tratar temas particulares con tus superiores?	X					
6	¿Ud. considera que existe confianza y respeto entre compañeros de trabajo?	X					
7	El gerente/jefe le ayuda a identificar sus fortalezas y debilidades relacionada con sus aspiraciones profesionales y personales?	X					
8	Ud. considera que los gerentes /jefes mantienen una actitud positiva, de gratitud e influyen para aumentar la moral en el trabajo?	X					
9	El gerente/jefe cuenta una actitud cordial en los colaboradores, cada vez que puede?	X					
10	¿Considera que el trabajo que realiza usted es valorado por su jefe inmediato?	X					
11	¿Usted observa que la institución brinda incentivos o bonos laborales como parte de estrategia de motivación?	X					
12	¿Usted considera que la institución cuenta con una infraestructura apropiada para poder desempeñarse adecuadamente?	X					
13	¿Considera que usted necesita mayor retroalimentación para alcanzar tus objetivos laborales?	X					
14	¿Usted cree que cuenta con suficiente recurso para lograr sus objetivos laborales?	X					

15	Usted considera que el gerente/jefe le felicite si logra alcanzar con sus objetivos laborales?	X					
16	¿La entidad suele medir constantemente su productividad laboral?	X					
17	¿Se encuentra apto y capacitado para desempeñar eficientemente su puesto?	X					
18	¿Usted pone en práctica los consejos que recibe por parte de su jefe inmediato, al igual de sus demás compañeros?	X					
19	¿Usted conoce las exigencias de su trabajo?	X					
20	¿Usted conoce los objetivos de la institución y trabaja conscientemente para lograrlos?	X					
21	¿Considera usted que la relación con sus jefes y compañeros son gratificantes?	X					
22	¿Usted se encuentra satisfecho y con el compromiso de seguir laborando en la institución?	X					
23	¿Usted participa de manera constante en las actividades recreativas y culturales de la institución?	X					
24	¿Usted cumple estrictamente con las disposiciones normativas de la institución?	X					

Evaluado por: Alcides Jáuregui Prado

D.N.I.: 41707165

Fecha: 18/04/2023

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ALCIDES JAUREGUI PRADO con Documento Nacional de Identidad N°41707165, de profesión **ADMINISTRADOR**, grado académico **MAESTRO** con código de colegiatura **019154**, labor que ejerzo actualmente como **DOCENTE DE EDUCACION SUPERIOR**, en EL INSTITUTO TECNOLOGICO PRIVADO – CESDE.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL cuyo propósito es medir EL NIVEL DEL CLIMA LABORAL, a los efectos de su aplicación al personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos

No aporta: ()

Ayacucho, a los 18 días del mes abril del 2023

Apellidos y Nombres: Alcides Jauregui Prado

D.N.I.: 41707165

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **ALCIDES JAUREGUI PRADO** con Documento Nacional de Identidad N°41707165, de profesión **ADMINISTRADOR**, grado académico **MAESTRO** con código de colegiatura **019154**, labor que ejerzo actualmente como **DOCENTE DE EDUCACION SUPERIOR**, en EL INSTITUTO TECNOLÓGICO PRIVADO – CESDE.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL** cuyo propósito es medir EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL, a los efectos de su aplicación al personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Privado, Ayacucho.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos

No aporta: ()

Ayacucho, a los 18 días del mes abril del 2023

Apellidos y Nombres: Alcides Jauregui Prado

D.N.I.: 41707165

Firma:





PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
QUISPE MEDINA, WILBER DNI 25760824	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 26/11/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. PERU
QUISPE MEDINA, WILBER DNI 25760824	BACHILLER EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS Fecha de diploma: 26/03/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. PERU
QUISPE MEDINA, WILBER DNI 25760824	MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA, CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN Fecha de diploma: 18/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: 22/12/2013	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
JAUREGUI PRADO, ALCIDES DNI 41707165	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 02/07/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU
JAUREGUI PRADO, ALCIDES DNI 41707165	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 23/02/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU
JAUREGUI PRADO, ALCIDES DNI 41707165	MAESTRO EN DIRECCION DE MARKETING Y GESTION COMERCIAL Fecha de diploma: 09/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 14/03/2014 Fecha egreso: 08/04/2016	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU


PERÚ

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHUCHON HUAMANI, ARTURO DNI 28298065	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 07/06/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
CHUCHON HUAMANI, ARTURO DNI 28298065	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 07/10/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
CHUCHON HUAMANI, ARTURO DNI 28298065	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 11/02/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO PERU
CHUCHON HUAMANI, ARTURO DNI 28298065	ABOGADO Fecha de diploma: 10/09/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
CHUCHON HUAMANI, ARTURO DNI 28298065	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/07/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CHUCHON HUAMANI, ARTURO DNI 28298065	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 13/05/24 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 15/08/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Anexo 7: Validez y confiabilidad

Fiabilidad

Escala: CLIMA LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	12

Fiabilidad

Escala: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	12

Anexo 8: Matriz de consistencia

Título	Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
Clima laboral y su relación con el desempeño del personal Administrativo del Instituto superior Tecnológico privado, Ayacucho.	Problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima Laboral y el desempeño en el personal Administrativos del Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho?	Hipótesis General: HG: Existe una relación positiva entre el Clima laboral y su relación con el desempeño del personal Administrativo en un Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho.	Objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño del personal Administrativos del Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho	Independiente: Clima laboral Dependiente: Desempeño del colaborador	Comunicación laboral Liderazgo Satisfacción laboral	Tipo: Básica cuantitativo Método: Descriptivo - correlacional Diseño: No experimental - Transversal Población y muestra: Población: 30 Muestra: 30
	Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la comunicación laboral y el desempeño del personal Administrativos del Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho?	Hipótesis específicas: He1: Existe una relación positiva entre la comunicación laboral en el personal Administrativo del Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho.	Objetivos específicos: Determinar la relación entre la comunicación laboral y el desempeño en el personal Administrativos del Instituto superior Tecnológico		Productividad Competitividad laboral Compromiso	Técnica e instrumentos de recolección de datos: Encuesta – cuestionario

¿Cómo se relaciona el liderazgo y el desempeño en el personal Administrativo del Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho?	He2: Existe una relación positiva entre el liderazgo y el desempeño del personal Administrativo del Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho.	privado de Ayacucho Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño en el personal Administrativos del Instituto superior Tecnológico	Método de análisis de investigación: Microsoft Excel – Software IBM SPSS Statics 21
¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y el desempeño en el personal Administrativos del Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho?	He3: Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral en el personal Administrativos del Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho.	privado de Ayacucho Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en el personal Administrativos del Instituto superior Tecnológico privado de Ayacucho	

Anexo 9: REPORTE TURNITIN

CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO, AYACUCHO

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

[Submitted to Universidad Catolica de Trujillo](#)

Trabajo del estudiante

2%

5

[Submitted to Universidad Ricardo Palma](#)

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo