

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR JOHN VON NEUMANN EN TACNA, 2022

por Regis André Fernández Argandoña

Fecha de entrega: 20-feb-2024 12:14p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2299730094

Nombre del archivo: FERNANDEZ_ARGANDO_A_REGIS_ANDR_JUNIOR_-_I_1.docx (824.93K)

Total de palabras: 20658

Total de caracteres: 115691

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR JOHN VON
NEUMANN EN TACNA, 2022

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA

AUTOR

Br. Regis André Junior Fernández Argandoña

ASESORA

Dra. Mirtha Fernández Mantilla
<https://orcid.org/0000-0002-8711-7660>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Universitaria, Evaluación Curricular y Metodologías de Aprendizaje

TRUJILLO - PERÚ

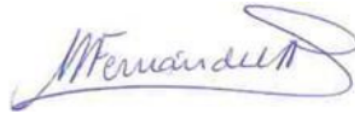
2023

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Yo, Dra. Mirtha Fernández Mantilla con DNI N° 17927740, asesora de la Tesis de Maestría titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR JOHN VON NEUMANN EN TACNA, 2022, presentada por el maestrando Br. Regis André Junior Fernández Argandoña, con DNI N° 46419660, del Programa de: MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. 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.



.....
Dra. Mirtha Fernández Mantilla

(ORCID: 0000-0002-8711-7660)

Asesora

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

DEDICATORIA

La presente investigación la dedico a mi hermoso hijo Joakim André Rhaegar, quien es la motivación de mi vida; y al igual que muchos de mis trabajos de investigación, también me lo dedico a mí mismo por todo mi esfuerzo y dedicación en cada paso que doy para seguir avanzando como una buena persona y gran profesional.

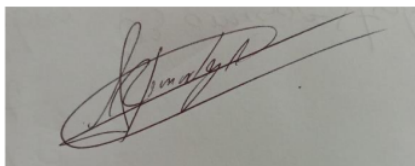
AGRADECIMIENTO

*Agradezco a toda la Universidad
Católica de Trujillo en general y en
especial a mi asesora de tesis, Dra.
Mirtha Fernández por su paciencia y
dedicación.*

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Regis André Junior Fernández Argandoña, con DNI N° 46419660, egresado de la Maestría en Investigación y Docencia Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR JOHN VON NEUMANN EN TACNA, 2022, la que consta de un total de 104 páginas, en las que se incluye 16 tablas, 7 figuras, y un total de 15 páginas en apéndices.

Dejó constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declara 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 nuestra entera responsabilidad.



El autor

Br. Regis André Junior Fernández Argandoña

DNI 46419660

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad	ii
Autoridades Universitarias	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de legitimidad de autoría	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	42
III. RESULTADOS	50
IV. DISCUSIÓN.....	77
V. CONCLUSIONES	81
VI. RECOMENDACIONES	83
VII. REFERENCIAS.....	85
ANEXOS	91
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información.....	91
Anexo 2: Consentimiento informado	98
Anexo 3: Matriz de consistencia	103
Anexo 4: Constancia emitida por la institución donde se realizará el estudio.....	105
Anexo 5: Imagen de porcentaje de Turnitin	107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Personal del Instituto Superior John Von Neumann.....	44
Tabla 2 Operacionalización de variables	50
Tabla 3 Frecuencia de la dimensión Estructura Organizacional	52
Tabla 4 Frecuencia de la dimensión Motivación	56
Tabla 5 Frecuencia de la dimensión Relaciones Internas	58
Tabla 6 Frecuencia de la dimensión Competencias	60
Tabla 7 Frecuencia de la dimensión Metas	62
Tabla 8 Frecuencia de la variable Clima Organizacional	64
Tabla 9 Frecuencia de la variable Desempeño Laboral	66
Tabla 10 Prueba de normalidad de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral.....	68
Tabla 11 ⁵ Rho de Spearman de la primera hipótesis específica	70
Tabla 12 Rho de Spearman de la segunda hipótesis específica.....	72
Tabla 13 Rho de Spearman de la tercera hipótesis específica	74
Tabla 14 Rho de Spearman de la cuarta hipótesis específica	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia relativa porcentual de la dimensión Estructura Organizacional.....	51
Figura 2. Frecuencia relativa porcentual de la dimensión Motivación	53
Figura 3. Frecuencia relativa porcentual de la dimensión Relaciones Internas	55
Figura 4. Frecuencia relativa porcentual de la dimensión Competencias	57
Figura 5. Frecuencia relativa porcentual de la dimensión Metas	59
Figura 6. Frecuencia relativa porcentual de la variable Clima Organizacional	61
Figura 7. Frecuencia relativa porcentual de la variable Desempeño Laboral	63

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna, en el año 2022. En cuanto a la metodología, la presente investigación ha sido de tipo básica de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional transversal. Entre los principales resultados encontrados tenemos, que existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna, en el año 2022; con un coeficiente de correlación de 0,862, contrastando de esta manera la hipótesis general. Asimismo, se encontró que los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna, tienen una buena percepción del Clima Organizacional en un 78,7 % y su Desempeño Laboral es predominantemente alto con un 62,3 %. Por último, también se pudo contrastar todas las hipótesis específicas encontrando que existe relación directa y significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral, entre la motivación y el desempeño laboral, entre las relaciones internas y el desempeño laboral, entre las competencias de los trabajadores y el clima organizacional y entre las metas impuestas a los trabajadores y el clima organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Motivación, Metas.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the Organizational Climate and the Work Performance of the workers of the Technological Higher Education Institute John Von Neumann of Tacna, in the year 2022. Regarding the methodology, the present investigation has been Applied type of quantitative approach, non-experimental design and transversal correlational level. Among the main results found, we have that there is a direct and significant relationship between the Organizational Climate and the Work Performance of the workers of the John Von Neumann Institute of Higher Technological Education in Tacna, in the year 2022; with a correlation coefficient of 0.862, thus contrasting the general hypothesis. Likewise, it was found that the workers of the John Von Neumann Institute of Higher Technological Education in Tacna have a good perception of the Organizational Climate in 78.7% and their Work Performance is predominantly high with 62.3%. Finally, it was also possible to contrast all the specific hypotheses, finding that there is a direct and significant relationship between the organizational structure and job performance, between motivation and job performance, between internal relationships and job performance, between the skills of the workers. and the organizational climate and between the goals imposed on the workers and the organizational climate of the John Von Neumann Institute of Higher Technological Education in Tacna, in the year 2022.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Motivation, Goals.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional a nivel global, es determinante en cualquier organización, ya que influye de sobremanera en la percepción que los trabajadores tienen de la empresa y por ende también en su desempeño. Se obtiene un adecuado desempeño partiendo de que el ambiente de la organización también sea adecuada y permita a los trabajadores poder mostrar sus capacidades y así desarrollar las actividades que se le encarguen de forma correcta, lo cual va contribuir con la organización pues le permite alcanzar sus propios objetivos (Pilligua y Arteaga, 2019; Goicochea, 2018).

Toda institución que se dedica al ámbito de la educación y en este caso específico al sector de la educación superior privada, al igual que cualquier empresa busca satisfacer las expectativas de sus clientes, para ello debe incluir dentro de su organización a personal idóneo que se desempeñe adecuadamente promoviendo una cultura de aceptación por parte de los estudiantes. En palabras de Cacima y Rodríguez (2019), la medición del desenvolvimiento laboral dentro de una organización puede servir para decidir si determinada persona reúne o no las condiciones para el puesto en el que se encuentra, o para reconocer y valorar el mérito del colaborador.

Lo descrito anteriormente nos hace reflexionar sobre una conexión que se forma dentro de las organizaciones, relacionado al clima organizacional y al desempeño laboral, entendiéndose que a mejor desempeño laboral, también habrá mejor calidad en la educación brindada a los estudiantes; es así que estos temas deben ser analizados en la búsqueda de fortalecer la conexión mencionada y de esta manera obtener los mejores resultados no solo en términos económicos sino también prestando un mejor servicio al alumnado.

Dentro de nuestro país, existe una problemática respecto a la educación de calidad del nivel superior, la cual es brindada por institutos y universidades, esta problemática se basa en la fiscalización que se está realizando a estas instituciones, con el fin de asegurar que se brinde educación de calidad, es por ello que a muchas de estas instituciones se les ha denegado su continuidad; el éxito o el fracaso que se

da en una institución de educación superior se debe al clima organizacional, liderazgo y relaciones internas de los colaboradores dentro de la organización (Musah et al. 2016).

Por consiguiente, aspectos como el desempeño laboral y la percepción del clima organizacional son vitales para que una institución de educación superior pueda brindar una educación de calidad. Al respecto Ramos et al. (2019) nos menciona que una continua evaluación de la manera en que labora el personal es una fortaleza para las instituciones.

La ciudad de Tacna no está ajena a la existencia de una problemática a nivel de las organizaciones de educación superior pues muchas de ellas en la actualidad están con licencias denegadas; por lo que se ha dado una migración masiva estudiantil a las pocas instituciones de educación superior que continúan con los permisos requeridos para brindar educación de calidad. También, se debe considerar que la crisis sanitaria del COVID-19 ha representado un enorme reto para que las instituciones puedan conservar la calidad de enseñanza con la que siempre se han caracterizado, situación que también está relacionada a las competencias de los trabajadores que tuvieron que adaptarse al cambio de modalidad presencial a virtual o semi-presencial actualmente.

Al respecto, para que continúe existiendo la percepción del alumnado sobre una educación de calidad, es necesario que exista un adecuado desempeño laboral y no solo del personal docente sino también del personal administrativo y directivo pues recordemos que actualmente, los canales para comunicarse entre la institución y el estudiante, son virtuales. De lo mencionado anteriormente regresamos a la conexión satisfacción-desempeño laboral pero debemos añadir que para que este desempeño laboral sea adecuado no solo debe existir un buen clima organizacional sino que debe ser percibido de esa manera por los trabajadores, lo cual será evidenciado en la satisfacción que tienen al desempeñar sus funciones.

Con base en lo anterior, se puede decir entonces que la satisfacción laboral se obtiene de un cumulo de estrategias como son los aumentos remunerativos, oportunidad de escala jerárquica y entrega de herramientas de trabajo adecuada (Vargas y Flores, 2019).

Por lo mencionado anteriormente, es que el propósito de esta investigación radica en precisar cuáles son los factores del clima organizacional que impactan con mayor grado en el desempeño laboral de los colaboradores del IES John Von Neumann, entendiendo por clima organizacional a un cumulo de elementos que integran la institución y por otro lado, midiendo al desempeño laboral a través de metas y competencias, acorde a lo precisado por SERVIR.

Por último, en cuanto al desarrollo de esta investigación, precisar que esta se realizó en la ciudad de Tacna, específicamente en el IES John Von Neumann donde se dictan las carreras de Administración de Negocios Internacionales y Contabilidad, teniendo en cuenta a todos sus trabajadores, debidamente distribuidos en personal administrativo, personal de dirección y personal docente durante el ejercicio del año 2022.

Respecto a la formulación del problema de investigación, se ha planteado como problema principal, el siguiente: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022?, y como problemas específicos de la presente investigación se han tomado en consideración a siete (07), los cuales son:

- a) ¿Cómo es el clima organizacional en el IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022?
- b) ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022?
- c) ¿Cuál es la relación entre la Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022?
- d) ¿Cuál es la relación entre la MOTIVACIÓN y el Desempeño Laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022?
- e) ¿Cuál es la relación entre las Relaciones Internas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022?

f) ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y las Competencias de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022?

g) ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y las Metas impuestas de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022?

En cuanto a los propósitos u objetivos de esta investigación, se ha planteado como objetivo principal, el siguiente: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022, y como objetivos específicos de la presente investigación se han tomado en consideración a siete (07), los cuales son:

a) Describir el clima organizacional en el IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022

b) Describir el rendimiento laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022

c) Determinar la relación entre la Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

d) Determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

e) Determinar la relación entre las Relaciones Internas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

f) Determinar la relación entre el Clima Organizacional y las Competencias de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

g) Determinar la relación entre el Clima Organizacional y las Metas impuestas a los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

Continuando este desarrollo, se debe considerar que toda investigación debe estar sostenida en un objeto, es decir, una justificación que amerite realizarla, por lo que en cuanto a la importancia del presente estudio recae en que busca la obtención

de datos sobre la percepción del clima organizacional que es vital para la adecuada gestión de cualquier empresa. Así también, se justifica en la medida que logra un sostenimiento en base a un criterio objetivo a través de la medición del desempeño de los trabajadores a través de una evaluación de sus competencias y del alcance de sus metas en el centro laboral.

De modo tal que el centro de educación superior oriente su línea de trabajo hacia la búsqueda de mejorar el clima organizacional, ya que este es percibido por los colaboradores y de esta forma se logre un incrementar sus estándares de desempeño lo cual a su vez y consecuentemente mejorara la satisfacción de los estudiantes, buscando brindar una educación de calidad.

De lo comentado, la obtención del nivel actual de percepción sobre el clima organizacional aportara herramientas necesarias y así poder tomar decisiones en la búsqueda de mejorar el desempeño de los trabajadores y alcanzar mejores resultados tanto para los trabajadores como para la propias organización.

En resumen, la investigación es relevante por:

- *Relevancia teórica*: La presente investigación resultó importante ya que buscó definir cómo el factor desempeño laboral está vinculado a la percepción del clima organizacional, además de determinó los factores que influyen dentro de cada variable y así se confirmó lo planteado por Bohórquez et al. (2020), quien refiere que un buen ambiente laboral permitirá a los trabajadores sentirse motivados y alcanzar las metas que se les haya propuesto.

- *Relevancia metodológica*: Esta relevancia radica en que el investigador ha desarrollado de forma inédita cuestionarios que permitan la obtención de datos adecuados para el registro de información, los cuales podrán ser también utilizados en futuras investigaciones que tengan coincidencias en las variables de estudio o que se desarrollen en organizaciones que brinden el servicio de educación superior.

- *Relevancia práctica*: Se puede decir que existe relevancia practica en la medida que la investigación permitió determinar la relación actual entre las variables de estudio dándole esta valiosa información al empresario, quien deberá tomar

decisiones basadas en los resultados hallados en la búsqueda de mejorar su organización, lo cual también devendrá en una mejora de la calidad de enseñanza y por ende mayor satisfacción de los estudiantes.

Ya habiendo determinado tanto los objetivos de estudio de la presente investigación como haber justificado la misma, es pertinente señalar que este estudio busca demostrar que ambas variables de estudio guardan una relación positiva y considerable, razón por la que se ha planteado como hipótesis general, el hecho ¹ que existe una relación directa ¹ significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ² de los trabajadores ² del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022. Y como hipótesis específicas:

HE₁: ³ Existe relación directa significativa entre la Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral ² de los trabajadores ² del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

HE₂: Existe relación directa significativa ¹ entre la Motivación y el Desempeño Laboral ² de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

HE₃: Existe ³ relación directa significativa entre las Relaciones Internas y el Desempeño Laboral ² de los trabajadores ² del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

HE₄: Existe relación directa significativa ¹ entre el Clima Organizacional y las Competencias ² de los trabajadores ² del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

HE₅: Existe relación directa significativa entre ¹ el Clima Organizacional y las Metas impuestas a los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

La presente ¹ investigación busca desarrollar aspectos que vinculen al clima organizacional con el desempeño laboral, razón por la que se hace imprescindible abordar aspectos teóricos sobre ambas variables de estudio, así como nombrar y

desarrollar investigaciones similares que pueden tomarse en cuenta como antecedentes de estudio.

De lo mencionado en el párrafo anterior, es conveniente realizar una distinción entre estos antecedentes, iniciando por aquellos de índole internacional como Pedraza et al. (2020) con su estudio titulado “*La relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de educación superior de la ciudad de México*”. En este estudio, se tuvo como objetivo principal buscar la relación entre las variables de estudio y se tomó una muestra de 57 encuestados y se identificó la confiabilidad con los índices aprobatorios correspondientes. Así también, emplearon el estadístico denominado Rho de Spearman para confirmar la hipótesis de investigación. En esta línea, los autores concluyeron que el clima organizacional muestra un vínculo directo y significativo con la forma en que los trabajadores se desempeñan. Estos hallazgos son relevantes para que el personal gerencial aprecie la importancia del esfuerzo para desarrollar un ambiente de trabajo positivo, dada la comodidad que esto trae para el desempeño de los empleados.

Asimismo, Gonzales y Morales (2020), realizaron la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas”. Este trabajo estuvo enfocado metodológicamente en el ámbito cuantitativo teniendo también un alcance relacional, basado en la búsqueda del nexo entre las variables de estudio. Los autores aplicaron los cuestionarios correspondientes a cada variable de estudio, encontrando como principales hallazgos que las dimensiones de la variable clima organizacional tienen relación directa y significativa con la variable desempeño laboral.

Por otro lado, León et al. (2018) en el artículo publicado: “*Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente*”, este estudio se realizó en Ecuador y los autores tuvieron como objetivo, determinar el efecto del entorno normativo en el desempeño docente. Esta investigación metodológicamente fue cuantitativa de alcance relacional y usaron el método de la regresión múltiple el cual fue aplicado en los datos obtenidos posteriores a la recolección. Este estadístico muestra buena concordancia con $RA^2 = 0.8711$, en otras palabras, sus

resultados determinaron que el desempeño laboral del docente toma en consideración los factores del entorno organizacional y así lograr importantes resultados educativos.

Así como se ha tomado en cuenta trabajos académicos internacionales, resulta también importante mencionar algunos de índole nacional, pues tanto su metodología como resultados son de utilidad para el presente trabajo. De esta manera tenemos a Cubas (2019) investigó: “*El Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del IESTP 04 de Junio de Jaén, Cajamarca*”, el objetivo de este estudio fue precisar la relación existente entre las variables de estudio para que de esta manera se pueda mejorar la calidad educativa de los docentes. El estudio empleado fue correlacional y se consideró como población total a los 39 docentes de las diferentes carreras técnicas, cuya muestra estuvo conformada por 21 docentes que aplicaron las herramientas de campo pertinentes en sus respectivos campos de estudio. En cuanto a los datos obtenidos, estos fueron analizados mediante estadístico descriptivos e inferenciales. Al finalizar la encuesta, los resultados indicaron que existe una relación estadística entre las variables de estudio, esto según el estadístico utilizado (Pearson), el cual denota un valor de 0,863. Gracias a este resultado, se pudieron contrastar las hipótesis de estudio, determinando la relación existente entre las variables de la investigación, esta relación resultó ser significativa y directa, por lo que el autor concluyó que a medida que el clima organizacional es mejor percibido, la eficiencia laboral es mayor.

Continuando con los antecedentes nacionales, se tiene también a Durand y Huamán (2021) quienes investigaron “*Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP Abancay, Apurímac – 2021*”. La investigación fue de tipo descriptiva, ya que busca únicamente describir las variables de investigación, en cuanto a la metodología utilizada, se tiene que fue de diseño no experimental ya que las variables no fueron manipuladas para hallar resultados diferentes y distantes, sino que fueron descritas en su entorno natural para obtener resultados objetivos. Los participantes de la investigación y las muestras de la investigación son trabajadores con un total de cuarenta y cuatro (44) personas. En cuanto a la forma de recolectar la información, se aplicaron

cuestionarios por cada variable de estudio, siendo el primer cuestionario compuesto por 18 ítems y el segundo con 36 ítems, ambos con respuestas en escala de Likert. Posterior a ello, se aplicó el cuestionario a todos los trabajadores del instituto, representando esto una muestra censal. En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, se tiene que los autores obtuvieron mediante el estadístico denominado alfa de Cronbach, valores de 0,71% y 0, 89% para cada cuestionario, lo cual significa que ambos instrumentos son confiables y su aplicación es válida. En cuanto a los resultados obtenidos en el presente estudio se tiene que el 36,61% de los trabajadores tiene una percepción intermedia sobre el clima organizacional del instituto, mientras que en cuanto a la segunda variable de investigación, se tiene que el desempeño laboral de los trabajadores tiene una escala del 41,53% lo cual denota un desempeño intermedio. Por último, los autores concluyeron que los trabajadores del instituto no perciben de manera adecuada a la institución y por ende su rendimiento laboral también se ha visto afectado. Esta investigación resulta conveniente como antecedente pues nos permite entender la situación laboral dentro de una comunidad educativa, incluso resaltando el hecho que cuando el docente no se siente a gusto con su centro de labores por distintos motivos, su rendimiento disminuye lo cual perjudica al estudiante.

En esta línea de antecedentes nacionales, otro muy importante a mencionar es el de Cornejo e Iraita (2019) investigaron “*Clima Organizacional y Rendimiento Académico en Estudiantes del seminario mayor San Carlos y San Marcelo de Trujillo*”; esta investigación tuvo como objetivo principal, encontrar que el clima organizacional se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes. En cuanto a la metodología de la *investigación*, se puede decir que los autores usaron el enfoque cuantitativo y tuvieron un diseño no experimental, en cuanto al alcance este estudio fue descriptivo y correlacional pues buscaron describir las cualidades de las variables y encontrar la relación existente entre ellas. Se utilizaron métodos hipotéticos y cuantitativos. Los sujetos del estudio incluyeron 63 estudiantes masculinos y femeninos. En cuanto a la forma de análisis de los resultados, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial pues se usaron tablas y figuras para mostrar frecuencias y porcentajes así como también se realizaron pruebas de normalidad para definir el estadístico que permita realizar

adecuadamente las contrastaciones de hipótesis, las mismas que permitieron determinar la relación existente entre ambas variables de estudio. Los resultados obtenidos y posterior a la contrastación de hipótesis nos permiten aceptar el planteamiento de la hipótesis alterna. En cuanto a esta investigación, se considera importante como antecedente de investigación, en la medida que se dio en un centro de estudios, y con la pertinencia de ser una de las variables idénticas a la usadas en la investigación principal, adicional a esto, resulta muy interesante esta investigación pues permitió conocer la relación entre variables, considerando al clima organizacional desde la perspectiva del estudiante, algo poco usual, pues lo normal es que sea medido a través de los trabajadores.

Por último, López ⁶ (2017) elaboró su investigación titulada “*Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos*”. En cuanto al **diseño** de esta investigación, se puede decir que fue descriptiva y correlacional. En cuanto a la muestra utilizada para la recolección de datos, esta fue aplicada a 31 docentes, de una población de 65 docentes. La herramienta utilizada para recoger información sobre el clima organizacional tiene aspectos como la participación, la motivación, la confianza y la comunicación. En cuanto a las herramientas utilizadas para recolectar información sobre el desempeño de los docentes se incluyeron aspectos *como* las habilidades individuales y grupales, la capacidad de entablar relaciones personales, la responsabilidad en el desempeño de sus labores, la capacidad pedagógica y el control de la emocionalidad. En cuanto al estadístico que permita contrastar las hipótesis, se optó por el Rho de Spearman, el cual indicó que existe una relación de las variables de estudio así como también de las dimensiones de estas, pues se buscó contrastar todas las hipótesis planteadas. Es por esto que el autor concluyó que existe un buen ambiente laboral en la organización. No obstante, se tienen que mejorar dos puntos fundamentales en el equipo directivo y profesorado basados en las capacidades comunicativas y en la generación de confianza.

Continuando este desarrollo de investigaciones como antecedentes de estudios, es conveniente referir que en la ciudad de Tacna no se han encontrado antecedentes directos a la delimitación de la investigación por lo que se han considerado antecedentes respecto a las variables de investigación. En este sentido,

un antecedente a resaltar es el trabajo académico de Carrasco (2018) en su estudio: “Factores *del área laboral y su influencia en el clima organizacional en la empresa SILVER LAKE S.A.C*”, el objetivo general de este estudio fue medir la influencia de una variable de estudio en la otra, por lo que no solo persigue la búsqueda relacional sino que busca entender el nivel o grado de influencia de una variable en otra. El modelo propuesto se evalúa en base a métricas vigentes en una empresa de la ciudad de Tacna, y se estudian las métricas que tienen mayor impacto en ciertas variables del desempeño organizacional. Respecto a la metodología utilizada, fue de tipo pura y su diseño causal, ya que los datos se recolectaron en un solo período de tiempo en el entorno regulatorio de la empresa materia de análisis. Los resultados obtenidos ayudan a comprobar que el grupo etéreo desde los once a los quince años, el género masculino y también órganos empresariales como la administración, fiscalización y distribución son los órganos que inciden negativamente en el entorno regulatorio de la empresa. Por lo tanto, el autor concluye que el campo de operación es el factor que tiene mayor impacto negativo en el ambiente laboral de Silver Lake SAC.

Así también, se tiene a Maquera (2018) en su investigación titulada “*El clima laboral y su relación con el compromiso de los trabajadores de una planta lechera en la ciudad de Tacna*”. El objetivo de la presente investigación fue encontrar si el clima laboral está relacionado con el compromiso organizacional. Donde la metodología utilizada fue de tipo pura con un diseño no experimental transversal, la muestra estuvo conformado por 36 colaboradores y aplicaron una herramienta por cada variable por separado posteriormente a realizar la pruebas de confiabilidad y validez pertinentes. En la investigación, el autor encuentra la existencia de una relación entre las variables, cuanto mayor es el número de factores. En esta investigación, el autor pudo contrastar sus hipótesis mediante la prueba estadística de un modelo de regresión lineal simple. Finalmente, concluyó que cuando los colaboradores ven el ambiente de trabajo de manera positiva, el compromiso con la organización mejora significativamente. Por ello, se sugiere mejorar el vínculo entre los trabajadores para lograr una mejora en su compromiso con la organización, lo cual se evidenciará en una mayor productividad del personal y mayores índices de rentabilidad para la organización.

Por último, Uruchi y Santana (2017) en su estudio: “*Factores del área laboral y su influencia en el clima organizacional en la empresa Silver Lake S.A.C. de la ciudad de Tacna*”. Los investigadores mencionados tuvieron como objetivo principal, verificar el nivel de influencia de los factores del área de trabajo en el clima organizacional en el grupo de empleados de Silver Lake SAC. El modelo propuesto se evalúa en base a métricas vigentes en una empresa de Tacna, y se estudian las métricas que tienen mayor impacto en ciertas variables del desempeño organizacional. En cuanto a la metodología utilizada se puede decir que fue una investigación de diseño no experimental de alcance explicativa con el objetivo de determinar el impacto de los factores de desempeño laboral. Los resultados encontrados permiten verificar que la edad, el género masculino influyen en el rendimiento del personal; así también, se concluyó que algunas áreas como la de administración y control son en las que más impacto negativo tienen en el entorno regulatorio de la empresa.

Ya habiendo desarrollado un aspecto teórico tan importante como la determinación de investigaciones como antecedentes de estudio resulta también conveniente realizar una breve descripción de aspectos conceptuales, que se pueden tomar en cuanto a modo de bases teóricas que sirvan de sustento a la investigación.

Para el desarrollo de la parte teórica del presente trabajo académico respecto a la variable Clima Organizacional, se ha realizado un enfoque bibliográfico de la variable, conceptualizándola y mencionando sus aspectos más importantes, así como también se ha desarrollado las dimensiones de la variable de estudio.

El clima organizacional guarda una influencia notoria en la motivación de los integrantes de una determinada organización, por lo que podemos expresarla como una cualidad organizacional que es percibida por cada integrante y esta causa influencia tanto en su comportamiento como en la forma de prestación de su trabajo. En palabras de Chiavenato (2011), esta influencia se refiere a aquellos factores o aspectos que perciben los trabajadores sobre su organización que pueden determinar su forma de trabajo y de relación con sus símiles y demás miembros de la empresa.

También podemos decir que, el clima organizacional es la percepción del personal de una organización que interpretan acorde a sus sentimientos, comportamientos, anhelos, valores y termina influyendo en cada organización (Rizvi, 2005). Es importante señalar y hace hincapié en que si bien es cierto el clima organizacional, la mayoría de veces está relacionado a la forma en que los trabajadores perciben la empresa, también existen elementos objetivos que ayudan a medir esta percepción, los cuales son las normas internas, los procedimientos, las relaciones internas, los conflictos y la motivación.

Continuando y centrándonos a nuestro tema, el clima organizacional en cualquier institución de educación superior apreciado por parte de los trabajadores y personal en general de la organización es un tema imprescindible a tomar en consideración ya que la forma como percibe el personal a su organización va tener una repercusión en su forma y estilo de trabajo lo que a su vez también influirá de manera significativa en la percepción que tiene el estudiante respecto a su institución. El clima organizacional de una empresa al estar conectada al desempeño laboral, también causará una percepción en el estudiante pues podrá diferenciar a través de la forma de prestación de labor a aquellos miembros de la organización que se encuentran más o menos comprometidos.

De lo mencionado anteriormente, podemos afirmar que el clima organizacional en cualquier centro de formación profesional no solo es percibido por el personal docente, sino que incluso el personal administrativo, directivo y el mismo alumnado pueden evaluar las condiciones en las que se encuentra la organización, lo cual determinará en el caso de los trabajadores su rendimiento, máxime si sienten que se están desarrollando en un entorno adecuado o si por lo contrario tiene una percepción negativa de su organización, esto tendrá repercusiones en su forma de desempeñarse.

Sotelo y Figueroa (2017) señala que, “el análisis y desarrollo de habilidades y destrezas psicológicas positivas de los factores humanos, que se cuantifican y se gestionan de manera eficiente con el fin de generar mejoras en el desempeño en el recinto laboral.” (p.23)

Para Bustamante et al. (2016), el clima organizacional es entendido como aquellas representaciones del ámbito organizacional delimitado por valores, perspectivas y acuerdos particulares manifiestos en los colaboradores y las variables constituidas como son la satisfacción y la productividad, afectas a elementos del ambiente y conductas de los miembros de la misma. La definición de dicho término implica esquemas organizacionales dentro de los que se encuentra el liderazgo, problemáticas, sistemas de recompensas y de sanciones, conjuntos a modeladores de control y supervisión, además de las particularidades del medio físico de la compañía. Así también, Schein (2002) refiere que “El clima organizacional es el nivel más profundo de presunciones en común de los miembros de una empresa”. (p. 263)

Continuando el desarrollo de la variable Clima Organizacional, es conveniente mencionar los factores que influyen en la percepción individual del clima, por lo que se tomará en cuanto a Gil (2017), quien propone que estos factores, son:

- Los parámetros inmersos en el ambiente, el factor tecnológico y a la organización particular del método organizacional.
- La situación jerárquica de los colaboradores íntimamente inmersa en la organización, al igual que la remuneración percibida, este factor es determinante en la forma de prestación de la labor del colaborador.
- Los parámetros particulares, son factores externos e independientes a la organización pero que el directivo debe conocer con el fin de proporcionar al trabajador un contexto adecuado de mejora.
- La imagen que tienen los trabajadores de una organización referente a sus propios colegas, a sus superiores jerárquicos y todos aquellos que componen determinada empresa.

Así también, el Clima Organizacional se sustenta en diversas teorías, como el Modelo de Litwin y Stinger de 1968, que indica que se debe medir la influencia que causan los factores relacionados al ambiente respecto a la manera en que todo

trabajador se desempeña, siendo que estos factores repercuten en su motivación, lo que está relacionado íntegramente con la forma de prestación de su trabajo. Para Litwin y Stinger (1968), el ambiente que repercute en el clima organizacional está definido por el estilo de liderazgo y la manera de tomar decisiones, es decir, esta teoría precisa que estos factores serán percibidos por el trabajador en todo momento mientras pertenezca a la organización.

Otra teoría referido a la variable Clima Organizacional, es la denominada taxonomía de Tagiuri, en esta teoría, se precisa que en cuanto a la manera en que un trabajador desempeñará una tarea incluyen aspectos relacionados al tipo de persona que labora y el contexto donde desarrolla sus actividades, razón por la que indica que el clima organizacional está ligada al entorno interno que perciben los participantes de determinada empresa y que puede ser descrito desde la percepción de los trabajadores. (Tagiuri, 1968 citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007)

Siguiendo el desarrollo de teorías sobre Clima Organizacional, una de las más representativas es la teoría de Likert, que está enfocada en el comportamiento de los trabajadores dentro de su centro laboral, el cual está determinado por la condiciones del ambiente percibidas (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007). Es por esta razón que Likert indica que para que exista un ambiente adecuado, los directivos deben ser personas amables, tratables y abiertas al diálogo para que puedan recrear ambientes laborales saludables que sean percibidos de forma adecuada por todo el personal; en cuanto a las centros de educación superior, esta percepción no solo se da en el personal docente y administrativo sino que se extiende también a padres de familia y a estudiantes.

De lo mencionado anteriormente, es que Fainshmidt y Frazier (2017) explican la teoría de Likert formulada en 1967, la cual precisaba que existen tres (03) tipos de variables que indican los parámetros en los que rige una determinada organización y que a su vez son percibidos por el personal en general; estas variables pueden ser causales, intermediarias y finales, y se detallan específicamente a continuación:

Las Variables Causales, deben ser entendidas de manera independiente a la dirección de la organización, ya que involucra otro tipo de parámetros que inciden en el clima organizacional como pueden ser factores externos de cada trabajador, en el sentido de sus vidas personales. Esta variable es independiente a la organización pero debe ser considerada por el personal directivo pues conocer las circunstancias personales de cada trabajador permitirá poder ayudarlos y brindarles la confianza suficiente para que requieran el apoyo de la empresa de forma que solucionen sus inconvenientes y puedan dedicarse con mayor énfasis en su jornada laboral. (Fainshmidt y Frazier, 2017).

Las Variables Intermediarias, están enfocadas a los aspectos internos y de salud laboral de una organización, como los objetivos planteados, las actitudes del personal, la motivación de los trabajadores para desarrollar sus actividades, la pertinencia de la forma comunicacional entre las distintas áreas de la empresa y la forma en la que se toma las decisiones (Fainshmidt y Frazier, 2017).

Y en cuanto a las Variables Finales, estos tipos de variables, son el resultado de la aplicación de las variables causales e intermediarias, ya que están nos brindan información sobre los resultados que la organización ha alcanzado, donde podrían precisar a la productividad, los ingresos y las pérdidas. Este tipo de variable nos permiten indicar si la organización está siendo eficaz y por ende evaluar mejores planteamiento que colaboren con la organización al alcance de sus metas respectivas. (Fainshmidt y Frazier, 2017).

Continuando el desarrollo teórico de la Variable Clima Organizacional, se debe mencionar los tipos de clima que pueden existir dentro de una organización, para ello es conveniente mencionar a Brunet (2004), quien de forma muy acertada refiere la existencia de dos tipos de clima organizacional, siendo el primero de tipo autoritario y el segundo de tipo participativo, haciendo incluso una subdivisión de cada uno de ellos al no considerarlos absolutos sino que plantea una graduación en dos sistemas distintos tanto para el clima autoritario como para el participativo.

a) Climas de tipo autoritario

Sistema I – Autoritarismo explotador

Tiene características explotadoras, es una versión radical del autoritarismo en la que el personal directivo tiene desconfianza de su personal, razón por la que existe una vigilancia continua y cansada. La toma de decisiones se da de forma vertical, se caracteriza por que la motivación está basada en castigos, amenazas y descuentos.

Sistema II – Autoritarismo paternalista

Se caracteriza porque el personal directivo confía en el resto de sus subordinados, pero excluyéndolos de procedimientos vitales para la empresa como de la toma de decisiones. Este tipo de clima está enfocado en recompensas y algunos castigos pero sobre actividades sencillas sin oportunidad de línea de carrera ni ascensos progresivos.

b) Climas de tipo participativo

Sistema III – Consultivo

Busca la participación de los empleados de una organización, a través de consultas. En este tipo de ambiente, se consulta a los subordinados pero la decisión le corresponde únicamente al personal directivo. Este tipo de clima permite a los subordinados tomar algunas decisiones que no involucren demasiada responsabilidad, por lo que se puede decir que la actividad de estos trabajadores y su participación en la toma de decisiones es pasiva.

Sistema IV – Participación en grupo

Está basado en la gran confianza que el personal directivo tiene respecto a sus trabajadores. En este tipo de clima, las decisiones son democráticas por lo que se permite a los trabajadores participar muchas veces en forma directa o representada, los trabajadores de todos los niveles de la organización pueden participar en la toma de decisiones. Este tipo de clima es muy pertinente en organizaciones en las que se busque que los trabajadores mejoren su desempeño a través del compromiso, y la identificación, factores que se logran generando un ambiente adecuado de trabajo.

Ya para terminar este abarcamiento de la primera variable de estudio denominada Clima Organizacional, se debe hacer referencia a sus dimensiones, las cuales deben adaptarse a la organización de forma estratégica y conveniente.

Al respecto, mencionar que dentro del clima organizacional de una empresa, podemos encontrar hasta nueve dimensiones a considerar, dentro de ellas están la identidad, la responsabilidad, el desafío, las relaciones, la cooperación, las recompensas, los estándares, el conflicto y por último la identidad (Litwin y Stringer, 1968). Estas dimensiones son muy importantes pero se deben adaptar a cada organización en particular.

Concordando con los investigadores anteriormente mencionados, se ha considerado para la presente investigación solamente las tres dimensiones que se adaptan más con el objetivo del estudio, siendo estas dimensiones: estructura organizacional, motivación y relaciones internas.

En cuanto a la primera dimensión, denominada, Estructura organizacional, se puede decir que es la apreciación que existe sobre la cantidad de procedimientos, regulaciones, plazos y otros canales formales de la organización. Representa la forma en que la empresa toma en cuenta la aplicación de estos canales formales, aceptando una burocracia innecesaria en algunos procedimientos, **versus el énfasis puesto en un ambiente** libre y facilitador **de** soluciones (Litwin y Stringer, 1968).

Haciendo referencia a la segunda dimensión, se tiene a la Motivación, de la cual podemos decir que toda organización destaca a los colaboradores que tienen un desempeño favorable o resaltante dentro del grupo. Este destaque se da a través de beneficios los cuales pueden ser remunerativos como aumento de sueldos y bonificaciones como también beneficios no económicos como felicitaciones públicas, días libres y capacitaciones. Todo lo mencionado actúa en el trabajador como un factor de motivación que le permite desarrollar sus actividades de forma adecuada (Chiavenato, 2009).

Continuando y abordando la tercera dimensión denominada, Relaciones Internas, se puede decir que está referida a la apreciación que se tiene sobre el ambiente en el cual se desempeña, si este es grato y de buenas relaciones o si ocurre

lo contrario, este tipo de relaciones internas se da tanto a nivel horizontal como vertical, es decir es la percepción del trabajador acerca de su relación laboral tanto con sus compañeros de trabajo así como con el personal directivo. (Litwin y Stringer, 1968).

Por último, es conveniente comentar algunos aspectos normativos circundantes de la variable Clima Organizacional, entendiendo que esta variable es una percepción de la organización como se ha mencionado líneas arriba, se debe mencionar que esta percepción depende de múltiples factores o dimensiones, pero centrándonos a las normas internas de la organización que repercuten en esta variable tenemos a las siguientes:

- a) Proceso de reclutamiento y selección de personal: Este proceso es muy importante dentro de la organización pues determina la calidad de trabajadores que ingresan al centro laboral, el cual debe estar contenido en directivas internas o en el reglamento interno de trabajo pero siempre dentro del contexto del Decreto Legislativo 728, que norma el régimen laboral de la actividad privada o en su defecto el Decreto Legislativo 276 que rige al sector público.
- b) Tipo de Contratación: El tipo de contrato que se realiza al nuevo colaborador es un factor sumamente importante pues la percepción que este tendrá de la organización depende también de cuál sea el alcance de su contrato pudiendo ser un contrato indeterminado o uno a plazo fijo.
- c) Reglamento Interno de Trabajo: Normativa interna de la empresa que albergará aspectos relacionados a las políticas de la organización con sujeción de las normas laborales como el Decreto Supremo 728, conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- d) Beneficios laborales: Los beneficios laborales a los colaboradores están sujetos al tipo empresarial de la organización, pues estos dependerán si la empresa es una micro, pequeña, mediana o gran empresa todo ello sujeto al Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE que norma lo

concerniente al impulso del desarrollo productivo y crecimiento empresarial.

- e) Oportunidad del pago de la remuneración: La remuneración es el factor más importante de la relación laboral por lo que la organización debe tener especial cuidado en este ámbito, el respeto al pago oportuno de la remuneración es un factor esencial de la percepción del clima organizacional y esta sujeto incluso a sanciones en caso de incumplimientos.

Continuando el desarrollo teórico, corresponde analizar la variable Desempeño Laboral. Al respecto, Merino et al. (2017) señala que este se define como la eficacia manifestada por el personal que labora en una empresa, siendo vital dentro de la misma, que el personal desempeñe una gran labor, en síntesis, depende del comportamiento de los individuos.

De igual manera, Bautista et al. (2020) refiere que el desempeño laboral recibe influencia de cuatro elementos los cuales se encuentran presentes en toda organización, siendo estos, la forma en que los trabajadores son motivados, las características de su personalidad, la conciencia del puesto que ocupan y la claridad sobre las funciones que desarrollan.

Por otro lado, Gavini (2018), refieren que el desempeño de los trabajadores se asocia a las particularidades de cada persona dentro de las cuales están: las cualidades que este posee, las necesidades que requiere y las habilidades personales que va aplicar en el desarrollo de su trabajo, los mismos que se relacionan entre sí, como la naturaleza del trabajo y con la organización general, siendo el desempeño laboral la consecuencia de la interrelación de las variables en mención.

En síntesis, se confirma que el desempeño laboral es un elemento relevante como parte de una empresa, dado que permite alcanzar las metas u objetivos, además de esto, también permite advertir hasta qué punto un colaborador puede alcanzar con éxito las actividades encomendadas por la organización.

Tanto como se desarrolló las dimensiones de la primera variable, también es conveniente realizar este desarrollo sobre la variable Desempeño laboral, al

respecto y teniendo en consideración que estamos dentro de territorio nacional, se debe nombrar a la entidad más importante en cuanto al desempeño de los colaboradores en el ámbito público -SERVIR- quien considera que para poder medir el desempeño de los integrantes de determinada organización, se debe basar en dos aspectos o dimensiones, siendo uno de ellos las competencias que definen las características óptimas que debe tener el colaborador para cubrir determinado puesto de trabajo; y la segunda, tiene como objetivo medir el logro de los objetivos para determinar la contribución de cada colaborador con los fines de la organización. (Servir 2017).

Por lo antes mencionado se tomarán en cuenta para la presente investigación las dimensiones “competencias” y “metas” precisadas por Servir. No obstante, precisar que si bien es cierto estas dimensiones se utilizan para medir el desempeño de los trabajadores en las instituciones públicas no existe ninguna razón para no poderlas aplicar en el sector privado y así obtener óptimos resultados.

En cuanto a las Competencias, SERVIR, las define como aquellas características que tiene el colaborador para realizar un trabajo que supera los estándares esperados. Se refiere particularmente a los conocimientos, destrezas y actitudes de las personas al servicio del Estado". (Servir 2017).

De igual forma, en la búsqueda de un mejor desempeño, se refiere a los aspectos de estas habilidades, donde se destacan principalmente a tres tipos de competencias, siendo la primera, las competencias cognitivas, que vienen a ser un grupo de habilidades psíquicas operacionales, en las que una persona íntegra información adquirida a través de sus propios sentidos, lo cual genera su propia percepción de las situaciones. También se puede decir que es la transformación de aquella información obtenida empíricamente o teóricamente en el campo psíquico del trabajador, lo cual le permite completar las distintas tareas que se le encomiende. En conclusión, son los trabajadores quienes utilizan sus propios conocimientos acorde a las necesidades que requiera el puesto y la empresa a la que pertenecen.

También se desarrollan competencias actitudinales y sociales. Son aquellos desenvolvimientos que poseen algunas personas, quienes hacen que la forma en que

se comportan, tanto en los negocios como en el entorno organizacional o empresarial en el que laboran, sea tan satisfactoria, por lo que la gente tiende a realizar este tipo de tarea o acción originadas por la motivación, conocimiento y experiencia de vida. Por lo tanto, para identificar estas habilidades, es necesario analizar algunos de los comportamientos que poseen los profesionales en el desempeño de su trabajo.

Y por último en cuanto al desarrollo de estas competencias, se tiene a las **competencias de capacidad técnica**. Estas habilidades son las que contribuyen particularmente al correcto desempeño del puesto de trabajo, del campo técnico y de sus tareas específicas. Su utilidad varía, dependiendo de la parte tecnológica de la instalación.

Continuando este desarrollo del Desempeño Laboral, en cuanto a las metas, se deben considerar como metas a aquellos indicadores o lineamientos fijados por una entidad y que deben ser alcanzados por los colaboradores. En esta línea, se puede decir que el objetivo del planteamiento de las metas es medir el grado de cumplimiento de las tareas por parte de cada servidor, de esta forma se puede llevar un control de los alcances personales y posteriormente de los fines de la organización.

Este aspecto tan trascendental como la fijación de metas, se usan para poder establecer requisitos mínimos que se deben tomar en consideración primigeniamente en el perfil del puesto, ya que estos nos indican las funciones de cada colaborador. Así también, en la búsqueda de la fijación de estas metas, podemos subdividirlas en dos grandes grupos de forma que su análisis sea más completo:

Las metas en una organización, pueden ser tanto grupales como individuales, por lo que las metas grupales, serán aquellas metas individuales del gerente o personal directivo; aquellas metas consisten **en las metas grupales de los integrantes de su equipo, es decir, que el gerente transfiere una o más de sus metas personales a los miembros de la organización en general de forma que la suma del alcance de metas grupales trasciende en el alcance de la meta individual del o de los personales directivos.**

Por otro lado, en cuanto a las metas individuales, se debe tomar en cuenta que proceden del puesto de trabajo que ocupa el colaborador evaluado; sin embargo, también puede provenir del área funcional. Recuerde que todos los departamentos, con excepción de los Directivos, deben tener al menos un objetivo derivado de sus funciones laborales, establecido en el perfil de la empresa. Estas metas están dirigidas a medir los alcances palpables de cada colaborador en su puesto de trabajo, pero también son indicadores parciales de las metas grupales.

Como se puede observar, SERVIR sugiere la evaluación del desempeño en base a dos aspectos, meta y competencia, el primero es evaluar el logro de las metas (grupales e individuales) los cuales están relacionados con el desempeño técnico del personal, y el segundo consta en evaluar sus habilidades que mantiene.

Siguiendo el desarrollo del Desempeño Laboral, se debe tomar en consideración a aquellas personas que participan directamente de esta situación, ya sea directa o indirectamente. Uno de los más importantes sería, el gerente quien es la persona con mayor autoridad, siendo el responsable principal del desempeño y evaluación de sus subordinados, además cuenta con la capacidad jurídica para dirigir una empresa con el apoyo de la gestión de recursos humanos, cumpliendo las funciones de supervisar las actividades de los individuos que están bajo su cargo (Gavini, 2018).

Así también, tenemos al colaborador, quien es aquel trabajador de la organización que se convierte en el pilar fundamental, pues en él recaen las acciones de evaluación, ya sean acerca de competencias o de metas propuestas. (Herrera, 2016).

También se debe considerar al equipo de trabajo, ya que los trabajadores dentro de una organización no se encuentran ni trabajan aislados, sino que pertenecen a áreas que pueden ser definidas como equipos de trabajo, los cuales ejercen ciertas influencias en los trabajadores. De tal manera que el equipo al que pertenecen los trabajadores también recibirá influencia de cada uno de ellos

Otro interviniente en cuanto a la medición del desempeño laboral, es el área de gestión personal, ya que es la encargada de evaluar el desempeño del grupo de

trabajo de la empresa, cada directivo brinda información sobre el desempeño de cada colaborador, el cual es atendido por el equipo por medio de informes o programas sistematizados. Como cualquier proceso centralizado, requiere normas internas y estándares burocráticos que hagan cumplir la libertad y flexibilidad de los individuos que participan en el sistema.

Por último, otro factor que interviene en la medición del desempeño de los colaboradores, se da por medio del encargado de realizar estas mediciones que en su mayoría es un comité de evaluación. Ciertas empresas tienen un grupo de evaluadores, que conforman el comité de evaluación y es llevada a cabo por representantes elegidos para dicho fin y establecido por aquellos trabajadores que ostenten cierto nivel de investidura o jerarquía dentro de la organización.

Para ir finalizando este desarrollo teórico sobre el desempeño laboral, resulta conveniente también precisar acerca de las distintas teorías sobre la forma de medir esta variable.

La teoría de Campbell de 1993, es una de las principales y nace del menester de calcular el desempeño de los trabajadores en su conjunto, se considera un pilar teórico de la evaluación por ser una estructura multidimensional, y su propósito es obtener los componentes básicos de la medición del desempeño y de esta forma ayudar a formar estrategias para lograr objetivos, sus elementos describen la estructura básica de desempeño en todos los puestos de trabajo.

Campbell et al. (1993), formaron una taxonomía de ocho componentes del desempeño laboral, mediante la cual se pueda describir la estructura subyacente del desempeño en todos los trabajos. Estos factores son: el área de una tarea específica, la capacidad del individuo para realizar la tarea asignada, la habilidad para realizar la tarea no especificada, la importancia de la tarea no relacionada con el trabajo sino con las expectativas del empleador; comunicación oral y escrita, incluidas las habilidades de quienes trabajan por escrito o hablan ante audiencias de cualquier tamaño; manteniendo la disciplina personal, evitando conductas negativas en el trabajo; facilitar el trabajo en equipo, el apoyo y la colaboración para mantener el propósito del grupo de trabajo individual de sus colegas; Supervisión, la medida en que alguien influye en el desempeño de un subordinado mediante la interacción; y

administración, que se refiere a los comportamientos destinados a integrar e iniciar soluciones a los problemas y la organización de los recursos.

Continuando en el desarrollo del desempeño laboral, se tiene a Palmar et al. (2014) quienes indican que el desempeño laboral resulta obligatoria del trabajador respecto a los deberes asignados de acuerdo a las necesidades de la organización. Mencionan también que dentro del desarrollo de sus actividades deben mostrar eficiencia, eficacia y efectividad.

Así también, encontramos la teoría del desempeño de la tarea, la cual nos habla sobre el logro de las tareas y responsabilidades asignadas, pero haciendo la precisión que estas tareas deben estar hechas en función a las capacidades y conocimientos del colaborador con la finalidad de obtener un resultado exitoso a favor de la organización (Bautista et al. 2020).

En este sentido, se puede decir que el logro o desempeño favorable de una tarea por parte del colaborador siempre está vinculado directamente al núcleo técnico de la organización. Por lo que se trata de medir el desempeño de forma aislada únicamente sino que esta medición debe hacerse en función a los objetivos de la organización

Por último, mencionar que estas actividades o tareas impuestas a los colaboradores deberán ser seleccionadas en virtud de los conocimientos, experiencia y habilidades de cada área o trabajador en particular pues todos ellos son piezas importantes y con distintas funcionalidades dentro de la organización.

Otra teoría a mencionar dentro del desempeño laboral, es la teoría de la búsqueda del equilibrio trabajo-familia; esta teoría está basada en que para incrementar el desempeño de los colaboradores se debe optimizar la elección del personal, otorgar compensaciones y retribuciones para brindar motivación (Ramos et al., 2019).

Sin embargo, no se debe aislar al trabajador de su entorno, por lo que la organización debe mostrar también preocupación por los vínculos familiares del trabajador, no encontrando a este vínculo como una oposición a su desempeño laboral sino por lo contrario considerándolo como una fortaleza que busque un

equilibrio entre ambas actividades para conseguir los mejores resultados tanto para el colaborador como ser humano como para la organización (Medina et al., 2017).

Se debe mencionar también que adicional a las teorías relacionadas al desempeño laboral, también existen métodos que buscan evaluarlo y dentro de los métodos más comunes de evaluación de los colaboradores de una organización, tenemos por ejemplo a la investigación de campo, las escalas gráficas, listas de seguimiento de verificación, las cuales definimos a continuación:

- Escalas Gráficas: Esta forma de evaluación consiste en elaborar tablas, las cuales serán de doble entrada y van a incluir en la columnas los intervalos de evaluación y en las filas los elementos evaluados (Lluncor et al., 2021).
- Modelo de Evaluación por selección forzada: es de gran ayuda para erradicar aspectos superficiales de las evaluaciones. Este modelo consiste en realizar una medición del desempeño a través de ítems descriptivos centrados en aspectos característicos del comportamiento, donde cada ítem está conformado por frases en pares, pudiendo ser dos, cuatro a más; donde el encargado debe elegir entre una o dos frases en cada bloque, considerando las más adecuadas para la consecución de los resultados esperados (Lluncor et al., 2021).
- Investigación de Campo: Esta metodología de recolección de datos es útil para evaluar a los integrantes de una organización, es el más completo que existe, puesto que se van a aplicar grupos de entrevistas a los colaboradores, cuyo entrevistador será un especialista del área que desea ser evaluada, esto va generar una información de mejor calidad que a largo plazo permitirá a la organización tomar decisiones adecuadas (Lluncor et al., 2021).

Es con base en la entrevista a cada colaborador, que el entrevistador, como especialista diseña un formulario adecuado que permita medir el desempeño del miembro de la organización, complementándolo posteriormente con un análisis, propuesta de mejora y mecanismos de control de resultados (Lluncor *et al.*, 2021).

- Método de los incidentes críticos: Esta metodología es utilizada en la medición del desempeño laboral, se caracteriza principalmente por la sencillez en su aplicación pues únicamente evalúa aspectos de desempeño laboral muy positivos o muy negativos siendo estos los puntos críticos buscados (Lluncor et al., 2021).
- Listas de verificación: Este método busca también la medición del desempeño laboral, considerando una lista de tareas conocida como “*check-list*” para cada colaborador. Siendo que un mejor desempeño laboral se calculará en función a una evaluación cuantitativa de la sumatoria de los ítems considerando en la lista para cada trabajador en base al alcance de sus logros. Aquí la lista actúa como un mecanismo de verificación de las principales características tanto del colaborador como de las actividades que realiza (Lluncor et al., 2021).

Para ir finalizando, este desarrollo teórico de las variables de investigación, se procede a definir algunos términos básicos fundamentales en el desarrollo de esta investigación, los cuales son:

- Gestión de procesos: La gestión comprende procesos tales como el planeamiento, fiscalización y control de los miembros de la empresa. (Díaz, 1999)
- Responsabilidad profesional: Es la actitud del profesional respecto al ejercicio de sus actividades; en el ámbito educacional ayuda a confirmar la importancia de la producción de conocimiento. (Fernández Argandoña, 2021)
- Esfuerzo: En términos administrativos, está orientada al vigor que la persona emplea en el desempeño o ejecución de determinadas actividades, buscando el resultado más adecuado posible y superando los obstáculos que se pudieran presentar en su desarrollo. También se puede relacionar con la fuerza o perseverancia con las que se hace frente a determinadas actividades que presenten ciertas dificultades (Pita, 2009)
- Desempeño: Para Choi et al (2018) implica la ejecución de acciones encomendadas o el alcance de metas resultante de la combinación del

esfuerzo de una persona junto con sus habilidades, destrezas, experiencia y la percepción de las tareas a realizar de manera eficaz y eficiente (p. 29)

- Salario: Según Gil (2017) “es el pago por hora o por día que se realizó por las actividades realizadas por un individuo, el mismo que puede liquidarse semanalmente, aunque se liquide semanalmente de ordinario. Generalmente su pago se efectúa de manera quincenal o mensual” (p. 133)
- Liderazgo: Este aspecto está relacionado a la capacidad del colaborador de poder conducir de forma adecuada, con iniciativa e inteligencia emocional la dirección de una determinada organización, demostrando altas capacidades en cuanto a la posibilidad de brindar soluciones así como para la motivación de su personal (Kotter, 2005)
- La identidad organizacional: La identidad organizacional es el factor por el cual el trabajador se siente identificado con la organización a la que pertenece, haciendo suyos sus objetivos y metas buscando el éxito en la ejecución de sus actividades para colaborar de la forma más adecuada con los fines de la organización. (Koontz y Weirich, 2007).
- La satisfacción laboral: Está determinada por la percepción del trabajador respecto a su estado salarial, la distribución de actividades así como también la distribución de la logística suficiente para el desarrollo de estas actividades. Está relacionada a las buenas prácticas de una organización donde pueden incluir ascensos, bonificaciones y dotación adecuada de recursos (Vargas y Flores, 2019).
- Las relaciones interpersonales: Este factor está referido a la forma en que el personal se relaciona de manera sana y adecuada, este factor no solamente abarca las relaciones horizontales entre trabajadores sino también aquellas verticales entre colaborador y directivo o empleador; las relaciones interpersonales son pieza fundamental en cualquier organización (Torres y Zegarra, 2015).
- Rendimiento productivo: Este factor está determinado por una proporción entre los recursos asignados y suficientes para el desarrollo de una actividad y la obtención de un resultado favorable. Se toma en cuenta una relación del rendimiento basado en la utilidad obtenida tomando en cuenta lo utilizado (Pérez y Merino, 2016).

Al igual que se mencionaron aspectos normativos circundantes a la primera variable, es necesario también mencionarlos respecto a la variable Desempeño Laboral, para ello se debe hacer hincapié en que hay organizaciones que pertenecen al sector privado y otras al público, siendo que existe variedad en cuanto a la normativa vigente que rige la medición del desempeño laboral.

- a) Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esta norma rige todos los aspectos laborales de los trabajadores sujetos a la actividad privada, donde se puede encontrar lo concerniente al proceso de medición del desempeño laboral.
- b) Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, esta normativa rige a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública, por ende precisa las formas de medición del desempeño laboral de este sector de instituciones.
- c) Reglamento Interno de Trabajo: Normativa interna de la empresa que albergará aspectos relacionados a las políticas de la organización con sujeción de las normas laborales como el Decreto Supremo 728, conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- d) Manual de Organización y funciones: este manual es sumamente importante dentro de una organización pues define las funciones de cada puesto así como los requisitos para el acceso a ellos.
- d) SERVIR: La Autoridad Nacional del Servicio Civil, es la entidad más importante en cuanto a la medición desempeño de los colaboradores en el ámbito público.

Por último, es conveniente también señalar los paradigmas en los que sustenta el enfoque de investigación, los cuales son el positivismo y pospositivismo; en cuanto al paradigma positivista, se tiene que a Ricoy (2006) quien indica que este paradigma se relaciona con lo cuantitativo y sistemático basados en la intención de contrastar determinada hipótesis por medios estadísticos y siendo que en esta investigación se plantearon hasta cinco hipótesis que serán comprobadas, se puede decir que encuadra en este paradigma.

En cuanto al paradigma pospositivista de acuerdo a Flores (2004) quien indica que este paradigma se basa en la posibilidad de no poder aprehender la realidad en su forma perfecta puesto que cada variable estará sujeta a condiciones y la existencia de al menos mínimos errores, al respecto, esta investigación también se encuadra en este paradigma puesto que al momento de contrastar las hipótesis, se han considerado errores de hasta el 5% lo cual indica que se presume pueda haber una posibilidad reducida de que el resultado no sea del todo correcto.

II. METODOLOGÍA

2.1 Objeto de estudio

Este estudio tiene por objeto determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann, por lo que este estudio ha sido de tipo básico, ya que este tipo de investigaciones diagnostican problemas y buscan mejorar los procesos internos de determinada organización a través de la aplicación de distintas teorías (Ñaupas, 2013). Es conveniente también mencionar que al ser una investigación Básica su principal fin es la de solucionar un problema a través de la confirmación de una determinada teoría fundamentándose en la contrastación de las hipótesis.

Tomando en consideración a Hernández et al. (2014), se tiene una investigación de enfoque cuantitativo en la medida que se ha recolectado información para posteriormente analizarla y poder contrastar las hipótesis de investigación con la ayuda de la estadística; este tipo de investigación es muy conveniente para expresar datos numéricos a través de frecuencias y porcentajes lo que le permitirá al autor de la investigación comprobar sus hipótesis; por lo mencionado anteriormente es que el presente estudio ha tenido un enfoque cuantitativo.

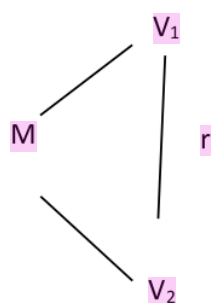
El método utilizado es el deductivo pues se han contrastado las hipótesis con la realidad de la organización (Hernández et al., 2014, p.122). Lo mencionado se confirma con la elección del diseño de investigación, pues como se menciona se comprobará la hipótesis en un contexto determinado, es decir, solo se realizará una medición mas no una alteración intencional de las variables de estudio para medir o describir su cambio.

Para el presente estudio se optó por el diseño no experimental correlacional transeccional al encontrarse dentro del ámbito cuantitativo, es decir no se hizo una alteración intencional de las variables de estudio para medir o describir su cambio (Hernández et al., 2014, p.56). Este diseño es muy recomendado cuando se quiere medir una situación en un contexto determinado sin alterar las

circunstancias en las que se desarrolla ni las variables intervinientes, obteniendo de esta forma resultados objetivos.

Así también, el presente estudio fue de nivel correlacional transversal, ya que se busca encontrar la relación existente entre las variables de estudio. Este tipo de estudios buscan encontrar el nivel de relación o asociación entre las variables de estudio bajo las mismas circunstancias, por lo que se procede a cuantificar los datos y analizarlos. (Valderrama, 2013).

2 Esquema



M: Muestra (Trabajadores)

V₁: Clima Organizacional

r = Relación entre variables

V₂: Desempeño Laboral

En cuanto a la población y muestra, se entiende por población a aquel grupo de casos totales que concuerdan con los criterios de inclusión de la investigación (Hernández et al., p. 174).

La población en este estudio ha sido constituida por la totalidad de trabajadores del IES John Von Neumann en el año 2022, los cuales se agrupan en personal docente, personal administrativo y directivos; la cantidad total de trabajadores considerados asciende a 61 y están agrupados acorde a lo mostrado en la tabla siguiente.

Tabla 1

Personal del Instituto Superior John Von Neumann

Detalle del personal del Instituto Superior John Von Neumann	
Personal docente	21
Personal administrativo	29
Personal directivo	11
<hr/>	
Total	61

Nota: Oficina de Recursos Humanos del IES John Von Neumann

En cuanto a la muestra, señalar que de acuerdo a Hernández et al. (2014), se entiende por muestra, al segmento de la población total que puede considerarse como representativa, es decir, la muestra debe calcularse de tal forma que permita al investigador transportar los resultados a la población total, es por ello que existen diferentes formas de muestreo que buscan la representatividad de la población en la muestra elegida.

En el presente estudio se utilizó la muestra censal puesto que se procedió a encuestar a todos los trabajadores dentro de un periodo perteneciente a la organización, en este caso se tomó en consideración la suma ascendente a 61 trabajadores.

Respecto a las variables de estudio, como ya se había mencionado estas son:

V₁: Clima organizacional: Esta comprendido por la estructura organizacional, motivación y relaciones internas, percibidos por los trabajadores Instituto Superior Tecnológico John Von Neumann.

V₂: Rendimiento académico: Conjunto de acciones y comportamientos que tiene el colaborador de una organización que le permiten alcanzar las metas previstas; siendo a su vez la estrategia particular los objetivos fijados.

Tabla 2

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
-----------------	------------------------------	-------------------------------	--------------------	--------------------	--------------	--------------------	---------------------------

Operacionalización de variables

<p>Variable 1: Clima Organizacional</p>	<p>Conjunto de distintos factores tanto externos como el tipo de persona, ámbito familiar del trabajador como internos como las relaciones laborales y motivación que perciben los miembros de una organización (Bermúdez, et al. p. 9).</p>	<p>5 Para la presente investigación, la variable será medida a través de un cuestionario que comprende a sus tres dimensiones: Estructura Organizacional, Motivación y Relaciones Internas.</p>	<p>Estructura organizacional</p> <p>Motivación</p> <p>Relaciones internas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos - Normativas internas - Bonificaciones - Oportunidad de ascenso - Buenas prácticas - Herramientas de comunicación. 	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7.</p> <p>8,9,10,11,12, 13 y 14.</p> <p>15,16,17,18, 19,20,21.</p>	<p>Cuestionario sobre la variable Clima Organizacional</p>	<p>Nivel de escala: Ordinal</p> <p>Tipo de escala: Likert</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
<p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>Gavini (2018), refiere que el desempeño laboral se asocia a las particularidades de cada individuo dentro de las cuales están: las cualidades y habilidades; por lo que este desempeño del trabajador dependerá de la relación de las condiciones antes descritas.</p>	<p>5 Para la presente investigación, la variable será medida a través de un cuestionario que comprende a sus dos dimensiones: Competencias y Metas.</p>	<p>Competencias</p> <p>Metas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias cognitivas - Competencias actitudinales - Competencias técnicas - Metas grupales - Metas individuales 	<p>1,2,3,4,5,6,7,8, 9 y 10.</p> <p>11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,18,19 y20.</p>	<p>Cuestionario sobre la variable Desempeño Laboral</p>	

2.2 Instrumentos, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos

En este estudio se utilizó la técnica denominada encuesta, técnica utilizada en investigaciones de alcance descriptivo y correlacional; en este caso en concreto se aplicará tanto al clima organizacional como al desempeño laboral.

Respecto al instrumento de recojo de datos, se hizo uso del cuestionario, el cual contó con preguntas en escala de Likert, planteando un cuestionario aplicable para cada variable de estudio.

Se aplicaron dos cuestionarios, uno destinado a cada variable. Respecto a la primera variable de estudio, su cuestionario estuvo conformado por 21 ítems, correspondiendo siete (07) ítems a cada una de sus dimensiones (estructura organizacional, motivación y relaciones internas).

En cuanto a la segunda variable de investigación, Desempeño Laboral, se debe precisar que su cuestionario estuvo conformado por 20 ítems, de los cuales diez (10) estuvieron enfocados para cada una de sus dimensiones (metas y competencias).

En cuanto a la validación de los cuestionario utilizados, se recurrió al método del juicio de expertos, considerando como evaluadores del instrumento a profesionales con grado de maestro como mínimo, docentes de educación superior y especialistas en investigación y Docencia Universitaria; el mencionado juicio de expertos considero que ambos cuestionarios son aplicables. Cabe resaltar que los expertos que validaron los instrumentos fueron, primeramente el Doctor Jehovanni Fabricio Velarde Molina quien actualmente se desempeña como Director de Investigación de la Escuela de Posgrado Newman, así también otro profesional validador fue el Doctor Edward Vargas Valderrama, quien en la actualidad se desempeña como Docente Universitario en distintas universidades de la ciudad de Tacna así como también ostenta el cargo de Jefe de la Oficina Defensorial de Tacna; en cuanto al tercer validador se tiene al Magister Rolando Balarezo Plata quien se desempeña como docente universitario a tiempo completo en la Universidad Privada de Tacna.

Por último, en cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, mencionar que para el primer cuestionario que estuvo orientado a la variable clima organizacional, se encontró un coeficiente de confiabilidad ascendente a 0,892 mediante el uso del estadístico denominado

alfa de Cronbach, por lo que se puede decir que tiene un nivel de confiabilidad alto; así también respecto a confiabilidad del segundo cuestionario, se encontró un coeficiente de 0,802 por lo que se concluye que el instrumento goza de un alto nivel de confiabilidad. Mencionar que ambos valores encontrados a través del programa SPSS, se encuentran en el presente estudio, en la sección de anexos.

2.3 Análisis de la información

Se diseñaron los instrumentos de obtención de información correspondientes a cada variable de investigación, con la finalidad de aplicarlos en la muestra censal, la cual como se explicó anteriormente es la población total de los trabajadores, integrando al personal docente, administrativo y directivo; así también se tuvo un especial cuidado en que sea la misma persona quien resuelva ambos cuestionarios para aplicar correctamente el estadístico de correlación, razón por la que fueron enumerados los cuestionarios antes de su aplicación, posterior a la recolección y migrado de datos al SPSS, se aplicaron estadísticos descriptivos de distribución de frecuencias y porcentajes que permitieron obtener los resultados buscados de los objetivos descriptivos. Así también, para poder definir el estadístico adecuado para contrastar las hipótesis de investigación se aplicó la prueba de normalidad denominada Kolmogórov-Smirnov para una muestra a cada variable, obteniendo que los datos no provienen de una distribución normal y aplicando posteriormente el estadístico Rho de Spearman para poder contrastar las hipótesis. Para finalizar, se procedió a analizar estos datos y contrastar las hipótesis para poder plantear conclusiones y las respectivas sugerencias con la intención de buscar mejoras para la organización.

2.4 Aspectos éticos en investigación

El presente estudio tomó en consideración las normativas y parámetros instaurados por la Universidad Católica de Trujillo, revisando la guía metodológica así como los reglamentos pertinentes, para llevar a cabo un correcto y adecuado procedo de obtención de grado académico.

Así también, respecto a la forma de obtención de información, precisar que los cuestionarios fueron examinados rigurosamente por especialistas anterior a su aplicación mediante el procedimiento denominado juicio de expertos. Posterior a ello se solicitó el

permiso respectivo a la institución de educación superior para llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios.

En cuanto al personal encuestado, se les precisó que la información es anónima y que tiene únicamente fines académicos, así también se les refirió que cuando los resultados y la investigación esté concluida se les hará llegar una copia de la misma para que puedan revisarla.

Se debe tomar en cuenta que cuando se va a realizar algún tipo de investigación esta debe responder a la verdad, es decir la recolección de información conducirá a la consecución de los objetivos (Rodríguez, 2018).

La investigación tuvo una revisión de bibliografía exhaustiva por lo que toma esta información ha sido citada y referenciada acorde a la normativa APA séptima edición, de forma que no se vulnere de ninguna manera los derechos de propiedad intelectual, máxime si estamos en una maestría relacionada a la investigación, la cual requiere de altos estándares éticos de sus profesionales.

Finalmente respecto a los materiales utilizados para la investigación, como hojas, papeles, encuestas y otros, se tuvo un especial cuidado en utilizar la mínima cantidad de ellos con la intención de colaborar con la preservación del medio ambiente, así como también se enfatizó en la búsqueda de la reutilización de materiales reciclados.

III. RESULTADOS

3.1 Presentación y análisis de resultados

3.1.1 Análisis por cada dimensión de la variable Clima Organizacional

a) Dimensión Estructura Organizacional

Tabla 1

Frecuencia de la dimensión Estructura Organizacional

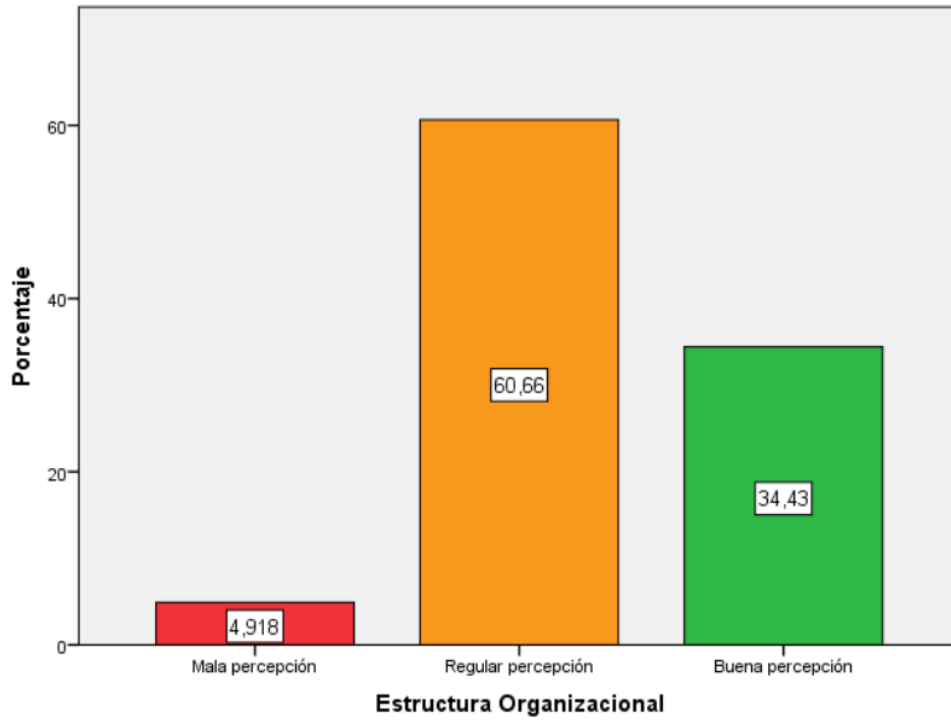
Estructura Organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala percepción	3	4,9 %	4,9 %	4,9 %
Regular percepción	37	60,7 %	60,7 %	65,6 %
Buena percepción	21	34,4 %	34,4 %	100,0 %
Total	61	100,0 %	100,0 %	

Interpretación

Los resultados mostrados anteriormente corresponden a la dimensión Estructura Organizacional. Estos resultados indican que entre los trabajadores predomina una regular percepción acerca de la estructura organizacional de la institución con un 60,7% seguido de un 34,4% que tienen una buena percepción de esta dimensión y únicamente un 4,9% perciben de forma negativa la Estructura Organizacional.

5

Figura 1. Frecuencia relativa porcentual de la dimensión Estructura Organizacional.



b) Dimensión Motivación

Tabla 2

Frecuencia de la dimensión Motivación

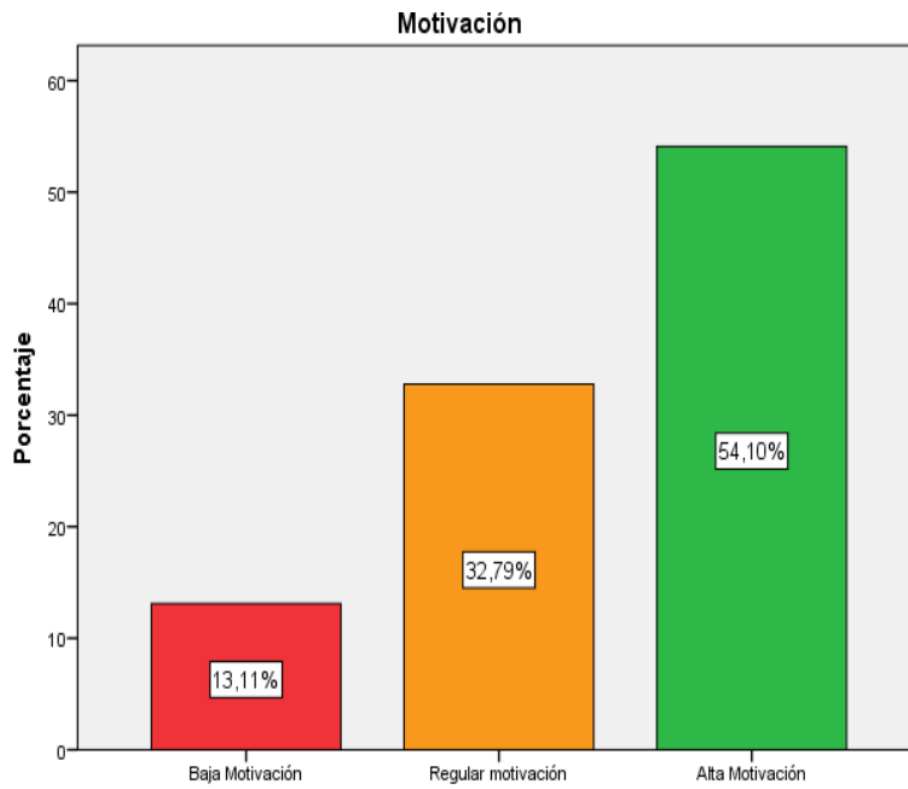
Motivación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja Motivación	9	14,8	14,8	14,8
Regular Motivación	21	34,4	34,4	49,2
Alta Motivación	31	50,8	50,8	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Interpretación

Los resultados mostrados anteriormente corresponden a la Motivación dentro de la organización. Este resultado indica que entre los trabajadores predomina un alto nivel de motivación con un 50,8 % seguido de un 34,4 % que tienen un nivel intermedio de motivación y únicamente un 14,89 % presentan niveles de motivación bajos.

5

Figura 2. Frecuencia relativa porcentual de la dimensión Motivación



c) Dimensión Relaciones Internas

Tabla 3

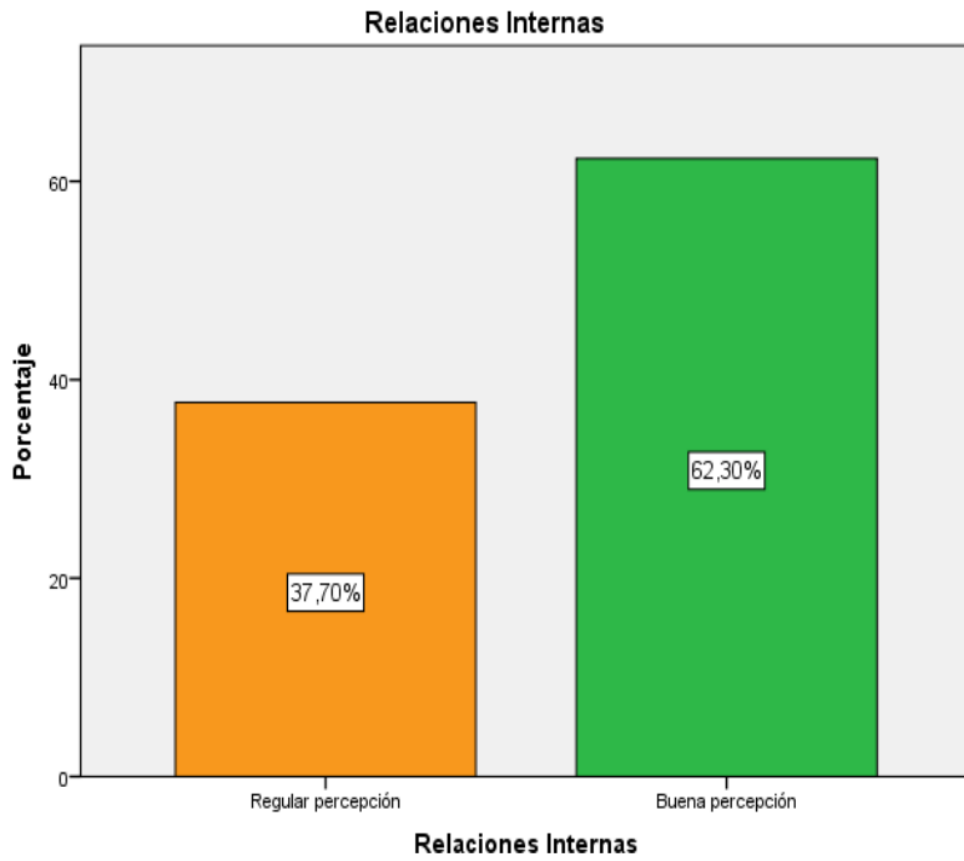
Relaciones Internas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular percepción	23	37,7	37,7	37,7
Buena percepción	38	62,3	62,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Frecuencia de la dimensión Relaciones Internas

Interpretación

Los resultados mostrados anteriormente corresponden a la dimensión Relaciones Internas. Estos resultados indican que entre los trabajadores predomina una buena percepción acerca de las Relaciones Internas dentro de la institución con un 62,3% seguido de un 37,7% que tienen una percepción intermedia de esta dimensión; también es importante señalar que del total de encuestados nadie percibe a las Relaciones Internas de forma negativa, situación que es positiva para la organización y será abordada con más detalle en la sección de discusión del presente estudio.

Figura 3. *Frecuencia relativa porcentual de la dimensión Relaciones Internas*



3.1.2 Análisis por cada dimensión de la variable Desempeño Laboral

a) Dimensión Competencias

Tabla 4

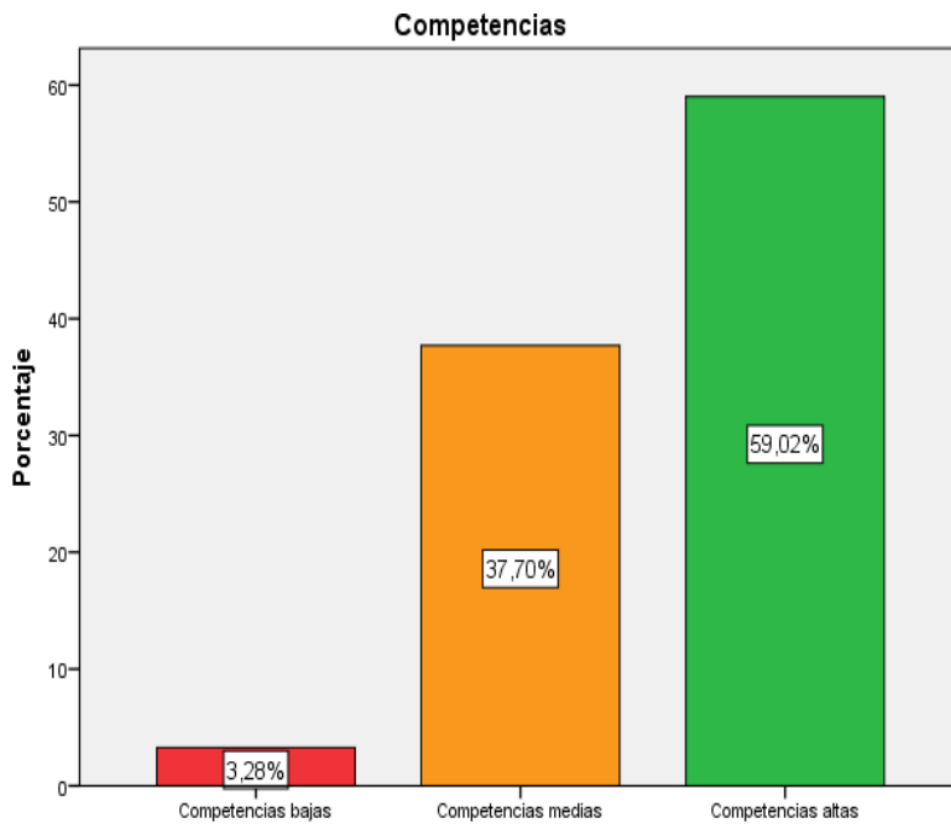
Frecuencia de la dimensión Competencias

Competencias				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Competencias bajas	2	3,3	3,3	3,3
Competencias medias	23	37,7	37,7	41,0
Competencias altas	36	59,0	59,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Interpretación

Los resultados mostrados anteriormente corresponden a la dimensión Competencias. Estos resultados indican que un 59 % de los trabajadores encuestados tiene niveles altas de competencias, mientras que un 37,7 % presentan nivel intermedios en este aspecto, dejando únicamente al 3,3 % con competencias bajas.

Figura 4. Frecuencia relativa porcentual de la dimensión Competencias



b) Dimensión Metas

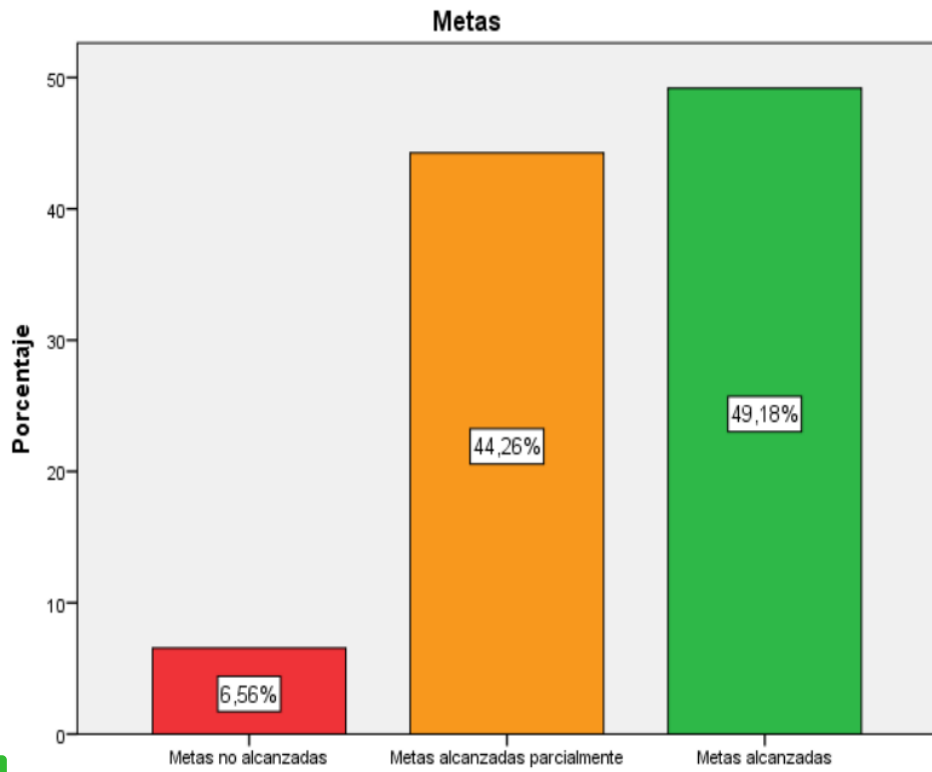
Tabla 5

Frecuencia de la dimensión Metas

Metas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Metas no alcanzadas	4	6,6	6,6	6,6
Metas alcanzadas parcialmente	27	44,3	44,3	50,8
Metas alcanzadas	30	49,2	49,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Interpretación

Los resultados mostrados anteriormente corresponden a la dimensión Metas. Estos resultados indican que un 49,2 % de los trabajadores del IES John Von Neumann alcanzan en su totalidad las metas propuestas, mientras que un 44,3 % alcanzan las metas de forma parcial dejando únicamente en un 6,6 % a aquellos trabajadores que no alcanzan las metas propuestas.



5 **Figura 5.** Frecuencia relativa porcentual de la dimensión Metas

Fuente: Tabla 7

3.1.3 Análisis de la variable Clima Organizacional

Tabla 6

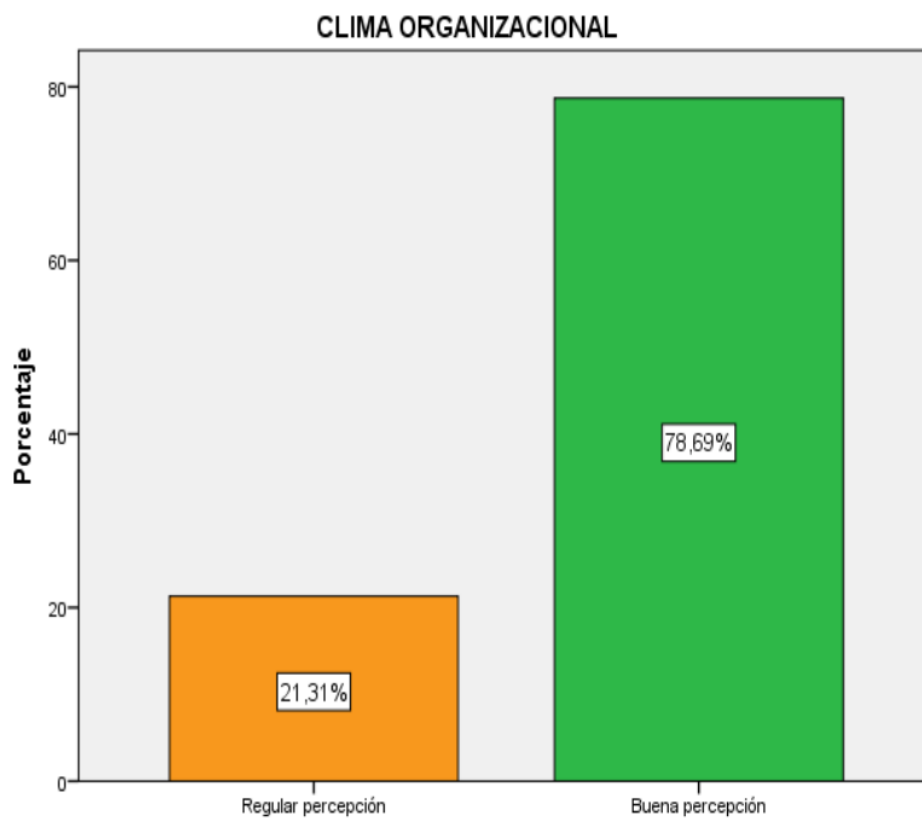
Frecuencia de la variable Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular percepción	13	21,3	21,3	21,3
Buena percepción	48	78,7	78,7	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Interpretación

Los resultados mostrados anteriormente indican que entre los trabajadores predomina una buena percepción acerca del Clima Organizacional de la institución ascendente a un 78,7 % seguido de un 21,3 % que tienen una regular percepción de esta variable; es preciso mencionar también que de la totalidad de encuestados ninguno manifiesta o evidencia tener una mala percepción sobre esta variable en el IES John Von Neumann de la ciudad de Tacna.

Figura 6. Frecuencia relativa porcentual de la variable Clima Organizacional



3.1.3 Análisis de la variable Desempeño Laboral

Tabla 7

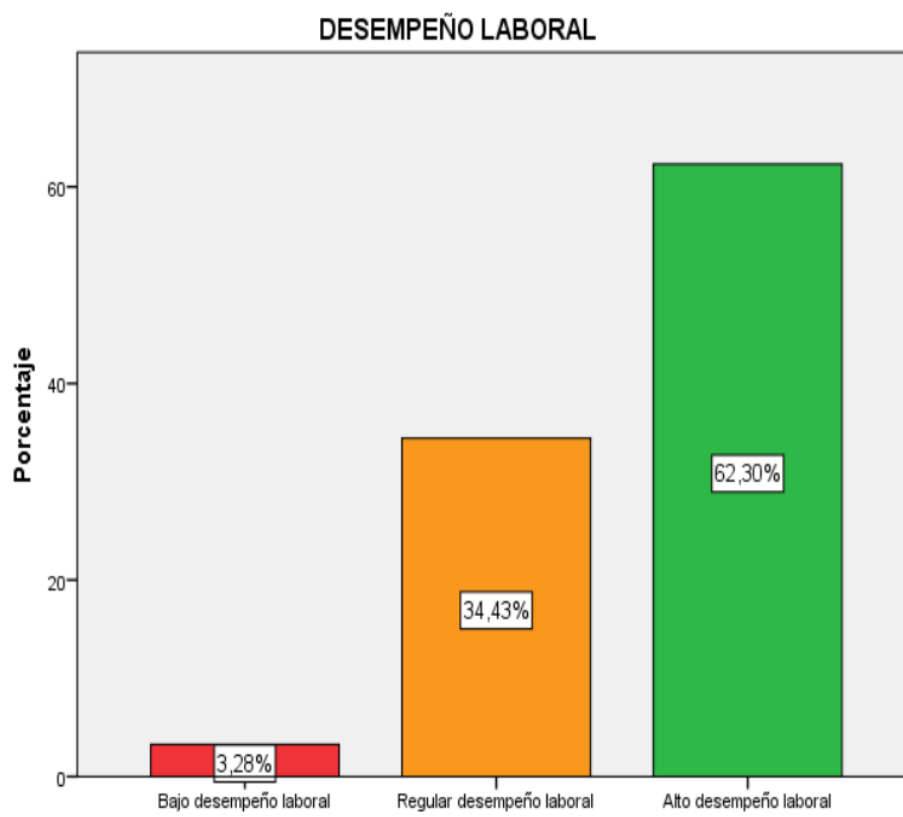
DESEMPEÑO LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo desempeño laboral	2	3,3	3,3	3,3
Regular desempeño laboral	21	34,4	34,4	37,7
Alto desempeño laboral	38	62,3	62,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Frecuencia de la variable Desempeño Laboral

Interpretación

Los resultados mostrados anteriormente indican que entre los trabajadores predomina un alto nivel de desempeño en el centro laboral alcanzando un 62,3 % de la totalidad de encuestados; así también, un 34,4 % de los trabajadores presenta un nivel intermedio o regular mientras que únicamente el 3,3 % presentan niveles bajos en cuanto a este aspecto.

Figura 7. Frecuencia relativa porcentual de la variable Desempeño Laboral



3.2 Prueba de hipótesis

3.2.1 Prueba de normalidad de las variables de estudio

Tabla 8

Prueba de normalidad para las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
N		61	61
Parámetros normales ^{a,b}	Media	64,28	69,95
	Desviación estándar	7,486	8,973
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,145	0,127
	Positivo	0,067	0,169
	Negativo	-0,145	-0,127
Estadístico de prueba		0,234	0,145
Sig. asintótica (bilateral)		0,000 ^c	0,000 ^c

Interpretación

La tabla anterior muestra los resultados obtenidos posteriores a aplicar el estadístico Kolomogorov_Smirnov para una muestra, que se utiliza para poder determinar si los datos del instrumento de recolección provienen de una distribución normal; en este caso en particular, se puede decir que los resultados indican que no provienen de una distribución normal al haber obtenido 0,000 de significancia asintótica para ambas variables de estudio, lo cual servirá para la selección del estadístico de contrastación de hipótesis.

3.2.2 Contraste de hipótesis

La presente investigación acorde a sus objetivos contempla cinco (05) hipótesis específicas y una (01) hipótesis principal, las cuales serán contrastadas mediante el estadístico Rho Spearman al haber encontrado que los datos de ambas variables provienen de distribuciones de datos anormales mediante el estadístico denominado Kolomogorov_Smirnov.

4.2.2.1 Verificación de las hipótesis específicas

a) Verificación de la primera hipótesis específica

HE0: No existe relación directa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

HE1: Existe relación directa significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

Regla de decisión:

En cuanto a la revisión del sig. posterior a la aplicación del estadístico determinado, se debe considerar que si el sig. encontrado es mayor a 0,05 se debe rechazar la hipótesis alterna, en cambio, si el resultado del sig. Es menor a 0,05 se debe aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 9*Rho de Spearman de la primera hipótesis específica*

		Correlaciones	
		Estructura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	0,814**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
Estructura Organizacional	N	61	61
	Coefficiente de correlación	0,814**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
Desempeño Laboral	N	61	61

Nota: Cuestionarios aplicados a los trabajadores

Interpretación

En la tabla mostrada previamente se puede percibir que se ha obtenido un Sig. de $0,000 < 0,01$ razón por lo que se debe rechazar HE_0 y aceptar HE_1 . Por lo tanto, se puede decir que: Existe relación estadística directa altamente significativa entre la dimensión estructura organizacional y la variable, desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022. Así también, aplicando el estadístico respectivo se encontró un valor de 0,814 que indica que la relación existente tiene el carácter de muy fuerte.

b) Verificación de la segunda hipótesis específica

HE0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

HE2: Existe relación directa significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

Regla de decisión:

En cuanto a la revisión del sig. posterior a la aplicación del estadístico determinado, se debe considerar que si el sig. encontrado es mayor a 0,05 se debe rechazar la hipótesis alterna, en cambio, si el resultado del sig. Es menor a 0,05 se debe aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 10

2
Rho de Spearman de la segunda hipótesis específica

Correlaciones

		Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	0,832**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	61	61
	Coefficiente de correlación	0,832**	1,000
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	61	61

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores

Interpretación

La tabla mostrada previamente indica que se ha obtenido un Sig. de $0,000 < 0,01$ razón por lo cual se debe rechazar HE_0 y aceptar HE_2 . Por lo tanto, se puede decir que: Existe relación estadística directa altamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann, 2022. Así también, aplicando el estadístico respectivo se encontró un valor de 0,832 que indica que la relación existente tiene el carácter de muy fuerte.

c) Verificación de la tercera hipótesis específica

HE0: No existe relación ³ entre las relaciones internas y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

HE3: Existe ³ relación directa significativa entre las relaciones internas y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

Regla de decisión:

En cuanto a la revisión del sig. posterior a la aplicación del estadístico determinado, se debe considerar que si el sig. encontrado es mayor a 0,05 se debe rechazar la hipótesis alterna, en cambio, si el resultado del sig. Es menor a 0,05 se debe aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 11

Rho de Spearman de la tercera hipótesis específica

		Correlaciones	
		Relaciones internas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	0,884**
	Relaciones internas	Sig. (bilateral)	.
		N	61
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,884**
		Sig. (bilateral)	.
		N	61

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores

Interpretación

En la tabla mostrada previamente se puede observar que se ha obtenido un Sig. de $0,000 < 0,01$ razón por lo cual se debe rechazar HE_0 y aceptar HE_3 . Por lo tanto, se puede decir que: Existe relación estadística directa altamente significativa entre las relaciones internas y el desempeño laboral del IES John Von Neumann, 2022. Así también, aplicando el estadístico respectivo se encontró un valor de 0,884 que indica que la relación existente tiene el carácter de muy fuerte.

d) Verificación de la cuarta hipótesis específica

HE0: No existe relación directa significativa ¹ entre el Clima Organizacional y las competencias de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022

HE4: Existe relación directa significativa ¹ entre el Clima Organizacional y las competencias de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022

Regla de decisión:

En cuanto a la revisión del sig. posterior a la aplicación del estadístico determinado, se debe considerar que si el sig. encontrado es mayor a 0,05 se debe rechazar la hipótesis alterna, en cambio, si el resultado del sig. Es menor a 0,05 se debe aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 12*Rho de Spearman de la cuarta hipótesis específica***Correlaciones**

		Competencias de los trabajadores	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	0,844**
	Competencias de los trabajadores	Sig. (bilateral)	0,000
	N	61	61
Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0,844**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	61	61

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores

Interpretación

La tabla mostrada previamente muestra que se ha obtenido un Sig. de 0,000 < 0,01 razón por lo cual se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Por lo tanto, se puede decir que: Existe relación estadística directa altamente significativa entre el Clima Organizacional y las competencias de los trabajadores del IES John Von Neumann, 2022. Así también, aplicando el estadístico respectivo se encontró un valor de 0,844 que indica que la relación existente tiene el carácter de muy fuerte.

e) Verificación de la quinta hipótesis específica

HE0: No existe relación ¹ entre el Clima Organizacional y las metas de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

HE5: Existe relación directa significativa ¹ entre el Clima Organizacional y las metas de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

Regla de decisión:

En cuanto a la revisión del sig. posterior a la aplicación del estadístico determinado, se debe considerar que si el sig. encontrado es mayor a 0,05 se debe rechazar la hipótesis alterna, en cambio, si el resultado del sig. Es menor a 0,05 se debe aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 13*Rho de Spearman de la quinta hipótesis específica***Correlaciones**

			Clima Organizacional	Metas impuestas a los trabajadores
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	0,734**
	Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	61	61
	Metas impuestas a los trabajadores	Coefficiente de correlación	0,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	61	61

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores

Interpretación

En la tabla mostrada previamente se puede observar que se ha obtenido un Sig. de 0,000 < 0,01 razón por lo cual se debe rechazar HE_0 y aceptar HE_5 . Por lo tanto, se puede decir que: Existe relación estadística directa altamente significativa entre el clima organizacional y las metas impuestas a los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022. Así también, aplicando el estadístico respectivo se encontró un valor de 0,734 que indica que la relación existente tiene el carácter de muy fuerte.

² 3.2.2.2 Verificación de la hipótesis general

H₀: No existe relación entre la Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

H₁: Existe relación directa significativa entre la Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.

Regla de decisión:

En cuanto a la revisión del sig. posterior a la aplicación del estadístico determinado, se debe considerar que si el sig. encontrado es mayor a 0,05 se debe rechazar la hipótesis alterna, en cambio, si el resultado del sig. Es menor a 0,05 se debe aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 14*Rho de Spearman de la hipótesis general*

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	0,862**
	Clima Organizacional	.	0,000
	N	61	61
	Desempeño Laboral	0,862**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	61	61

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores

Interpretación

En la tabla mostrada previamente se puede observar que se ha obtenido un Sig. de $0,000 < 0,01$ razón por lo cual se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Por lo tanto, se puede decir que: Existe relación estadística directa altamente significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022. Así también, aplicando el estadístico respectivo se encontró un valor de 0,862 que indica que la relación existente tiene el carácter de muy fuerte.

IV. DISCUSIÓN

En este apartado de la investigación, se procede a realizar un análisis de los resultados encontrados contrastándolos tanto con los antecedentes de investigación internacionales, nacionales y local, así como también como con las bases teóricas; buscando una triangulación entre resultados, antecedentes investigativos y literatura encontrada de forma que permita interpretar de una manera adecuada los resultados que se han obtenido.

Respecto al análisis del Clima Organizacional, tenemos que del total de encuestados, el 78,7 % tienen una imagen positiva sobre esta variable, seguida de un 21,3 % con una percepción regular, algo a destacar en este punto es que no hubieron trabajadores que tengan una mala percepción del clima organizacional de su centro laboral; este resultado es concordante con lo encontrado por Gonzales y Morales (2020) quienes concluyeron en su investigación que varios aspectos relacionados al Clima Organizacional guardan relación directa al desempeño laboral de los integrantes de la organización, este resultado es de suma importancia pues como se ha podido determinar también del marco teórico, los aspectos o dimensiones a considerar de esta variable pueden llegar a ser bastantes, dependiendo del giro de negocio, antigüedad de la empresa, tamaño, nivel de ingresos, entre otros por lo que conocer qué aspectos guardan una relación mayor con el Desempeño Laboral nos permite entender que ambas variables se relacionan significativamente y no solo a través de las tres dimensiones tomadas para esta investigación sino que su relación es todavía más amplia.

Así también, mencionar a Pedraza et al. (2020) quien tuvo como principal resultado, que el clima laboral muestra una relación significativa con su segunda variable de estudio, denominada, desempeño laboral, este resultado es concordante con la presente investigación en la medida que también se ha podido encontrar como conclusión principal la relación existente entre las variables de estudio; esta similitud con el antecedente de estudio nos permite también reafirmar la importancia que tiene el ambiente laboral pues cuanto más adecuado sea este, mejor desempeño laboral habrá.

Continuando este apartado, mencionar a Cubas (2019) quien en su investigación determinó la existencia de una relación muy alta entre sus variables de estudio, las cuales son coincidentes con las de la propia investigación, por lo que se concluyó que a mejor apreciación del clima organizacional exista, habrá mayor eficiencia laboral; esta investigación también permite confirmar los resultados encontrados pues el autor encuentra y concluye que mejorar el clima organizacional va permitir un aumento del desempeño laboral situación que resulta bastante aceptable pues de la revisión de la literatura como de los hallazgos de la presente investigación se ha determinado la fuerte relación entre estas variables lo cual va permitir no solo a la empresa encontrar mejores resultados y así lograr mayor recaudación monetaria sino que al tratarse de educación, se busca que el desempeño laboral sea el más favorable para lograr los mejores resultados en cuanto a la aprehensión de conocimientos por parte de los estudiantes.

Por otro lado, tenemos a Durand y Huamán (2021) quienes en su investigación concluyeron que los empleados no se encuentran muy a gusto con el ambiente organizacional del IES Público Abancay pero a pesar de este resultado su desempeño laboral es alto. Este resultado no es contradictorio a la presente investigación sino que nos permite también entender que estas variables guardan relación pero que en el ámbito de la educación puede darse esta excepción pues tanto el personal docente como el administrativo que labora en un centro de educación, no son trabajadores ordinarios que se miden únicamente por remuneraciones y sueldos sino que muchos de ellos tienen la vocación de realizar un buen trabajo, pues entienden que la organización es importante pero más aún lo son los estudiantes que depositan sus esperanzas en recibir una educación de calidad que les permita alcanzar mejores oportunidades.

En cuanto a la Motivación se obtuvo que existe una alta motivación por parte del personal con un 50,8 % seguida de una motivación intermedia con 34,4 %, lo cual es bastante adecuado para la organización pues esta motivación integra la percepción del trabajador para realizar su trabajo adecuadamente con la convicción de poder alcanzar ciertas bonificaciones o de acceder a oportunidades de ascensos paulatinos; en este aspecto se hace necesario mencionar a Uruchi y Santana (2017) quienes concluyeron que cuando los colaboradores están en un ambiente de trabajo adecuado, el

compromiso con la organización mejora significativamente. Por ello, se sugieren mejorar el vínculo entre los trabajadores para lograr una mejora en su compromiso con la organización, lo cual se evidenciará en una mayor productividad del personal y mayores índices de rentabilidad para la organización. Lo mencionado por los autores en concordante de cierta forma con la presente investigación puesto que también se encontró la relación entre estas variables determinando que a mejor percepción del Clima Organizacional, mejor desempeño laboral, la diferencia radica en que una organización educativa no debe velar únicamente en mejorar esta relación buscando mayor productividad y rentabilidad sino que también debe atender otros criterios como la consecución del aprendizaje de los estudiantes.

Por otra parte, en lo que concierne al Desempeño Laboral, se tiene que existe un alto desempeño laboral de parte de los trabajadores con un 62,3 %, seguido de un 34,4 % con un desempeño regular, dejando un ínfimo 3 % para trabajadores con bajo desempeño; al respecto esta situación resulta bastante conveniente para la organización ya que los indicadores de desempeño laboral los altos, aun así, debería trabajarse en buscar que ese 3,3 % de bajo desempeño puedan sumarse a los otros dos ítems. Este resultado guarda similitud con lo encontrado por León et al. (2018), quienes encontraron que el desempeño laboral del docente depende de los factores del entorno organizacional para poder lograr importantes resultados educativos. La importancia de este antecedente no solo radica en establecer la relación existente de las variables de estudio sino que esta investigación también fue hecha en el ámbito de la educación, la cual podría haber diferido pues un docente no es un trabajador ordinario. Esta investigación nos permite entender haciendo el contraste con los resultados encontrados que en el ámbito de la educación también es importante el Clima Organizacional pues permite que los docentes se desempeñen de una forma más adecuada.

5 En cuanto a los hallazgos, de la primera dimensión del Desempeño Laboral, denominada Competencias, tenemos que el 59 % de los trabajadores del instituto John Von Neumann tienen altas competencias, seguidos de un 37,7 % con competencias intermedias, dejando un 3,3 % rezagado para trabajadores con competencias laborales bajas. Al respecto este resultado se condice con el anterior y nos indica que estos

aspectos referidos a las competencias del personal pueden mejorarse aún más, buscando reducir el 37,7 % y eliminar el 3,3 %.

En cuanto a la dimensión Metas, se tiene que el 49,2 % alcanza sus metas normalmente, mientras que un 44,3 % las alcanza parcialmente, dejando solo un 6,6 % que correspondería a aquellos que no alcanzan sus metas. Estos resultados nos permiten entender que los trabajadores se esfuerzan por cumplir las metas pero existe un buen número que solo las alcanzan parcialmente, lo cual indica que estas metas son bastantes exigentes lo cual es bueno para la organización pero puede llegar a causar niveles de estrés en el personal.

Para finalizar este acápite, mencionar que todos los antecedentes de estudio nombrados guardan un relación con la investigación aun siendo contrarios en algunos aspectos pues nos brindan información sumamente importante sobre la relación de estas variables de estudio en diferentes situaciones y circunstancias; así también hacer hincapié en la coincidencia que se tuvo con gran cantidad de los autores tanto de los antecedentes de estudio como del marco teórico pues este estudio permitió que se puede asentar con seguridad que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en instituciones que brindan el servicio de educación de nivel superior.

Así también, habiendo obtenido esta valiosa información para la institución es que se puede recomendar que siempre se busque la opinión de los trabajadores sobre la organización ya que esto permitirá que la percepción acerca de su clima organizacional se mantenga en estándares altos, para que de esta manera exista un desempeño laboral adecuado y se pueda brindar una educación de calidad, se debe tomar en consideración que la mejora del desempeño laboral repercutirá incluso en la satisfacción de los estudiantes y de sus propias familias lo que es positivo incluso para la comunidad en general. En cuanto a que el desempeño laboral sea predominantemente alto esto representa un indicador bastante positivo, pero aun así debe mejorar pues el servicio ofrecido es sumamente importante para la sociedad en general, pues se trata de un servicio educativo.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: De los resultados obtenidos posterior al análisis estadístico, se puede concluir la existencia de una relación directa y altamente significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022; con un coeficiente de 0,862.

SEGUNDA: Posterior al análisis estadístico, se puede concluir que los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022, tienen una buena percepción del Clima Organizacional en un 78,7 %.

TERCERA: De los resultados obtenidos posterior al análisis estadístico, se puede concluir que el Desempeño Laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022, es predominantemente alto con un 62,3 %.

CUARTA: De los resultados obtenidos posterior al análisis estadístico, se puede concluir la existencia de una relación directa y altamente significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores IES John Von Neumann de Tacna, 2022; obteniéndose un coeficiente de 0,814.

QUINTA: De los resultados obtenidos posterior al análisis estadístico, se puede concluir la existencia de una relación directa y altamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022; obteniéndose un coeficiente de 0,832.

SEXTA: De los resultados obtenidos posterior al análisis estadístico, se puede concluir la existencia de una relación directa y altamente significativa entre las relaciones internas y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022; obteniéndose un coeficiente de 0,884.

SÉPTIMA: De los resultados obtenidos posterior al análisis estadístico, se puede concluir la existencia de una relación directa y altamente significativa entre las competencias de los trabajadores y el clima organizacional del IES John Von Neumann de Tacna, 2022; obteniéndose un coeficiente de 0,844.

OCTAVA: De los resultados obtenidos posterior al análisis estadístico, se puede concluir la existencia de una relación directa y altamente significativa entre las metas impuestas a los trabajadores y el clima organizacional del IES John Von Neumann de Tacna, 2022; obteniéndose un coeficiente de 0,734.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que la institución siempre busque la opinión de los trabajadores sobre la organización ya que esto permitirá que su clima organizacional se mantenga en estándares altos, para que de esta manera exista un desempeño laboral adecuado y se pueda brindar una educación de calidad, se debe tomar en consideración que la mejora del desempeño laboral repercutirá incluso en la satisfacción de los estudiantes y de sus propias familias lo que es positivo incluso para la comunidad en general.

SEGUNDA: Respecto a que los trabajadores del IES John Von Neumann, tienen una alta percepción acerca del clima de la organización con un 78,7 %; se recomienda mantener estos estándares buscando que todo el personal en general perciba el centro laboral como un lugar adecuado para desenvolverse.

TERCERA: En cuanto a que el desempeño laboral sea predominantemente alto con un 62,3 % es un indicador bastante positivo, pero aun así se recomienda mejorar este porcentaje revisando los indicadores internos como competencias de los trabajadores y metas para así poder incrementar el desempeño laboral.

CUARTA: Se recomienda que los procedimientos y normativas internas de la organización siempre sean adecuadas y poco burocráticas para continuar teniendo estándares altos en cuanto a su percepción.

QUINTA: Respecto a los estándares encontrados sobre la motivación actual que tienen los colaboradores, se recomienda continuar con las acciones llevadas a cabo hasta el momento, pues la organización motiva a sus trabajadores a través de bonificaciones de cumplimiento y la posibilidades de escalar profesionalmente, y esto influye claramente en su rendimiento laboral.

SEXTA: En cuanto a las relaciones internas del IES John Von Neumann; se recomienda que la organización priorice las actividades de confraternidad para permitir que esta camaradería entre el personal no disminuya pues tiene una fuerte relación con su desempeño laboral.

SÉPTIMA: Respecto a las competencias de los trabajadores del IES John Von Neumann; se recomienda que los estándares de contratación continúen siendo bastante rígidos pues el personal que labora en instituciones educativas debe tener altas competencias para poder ayudar y formar a los estudiantes.

OCTAVA: En cuanto a la relación entre las metas impuestas a los trabajadores y el clima organizacional del IES John Von Neumann; se debe recomendar que la imposición de metas a los trabajadores deben seguir siendo exigentes pero considerando también algunos criterios de flexibilidad pues este aspecto es muy sensible para todo colaborador dentro de una organización.

NOVENA: Por último, estando al desarrollo de una investigación relacionada al campo no solo científico sino educacional, se recomienda a los maestrandos y futuros investigadores a continuar abordando temas relacionados al factor humano dentro de una organización que brinda estudios superiores, pues no solo es el factor teórico, silábico y pedagógico el que repercute en los estudiantes sino también el estado anímico tanto de los docentes como demás personal y su percepción acerca de la organización donde prestan sus servicios.

VII. REFERENCIAS

- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bermúdez, J., Pedraza, A. y Rincón, C. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(3), 1-12. <http://redie.uabc.mx/vol17no3/contenidobermudezetel.html>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstica y consecuencias*. Trillas.
- Bustamante, M.; Lapo, M. y Grandón, M. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Rev. Gerenc. Polít. Salud*. 2016; 15(30): 126-141. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.ccco>
- Cacima, A., y Milian, I. (2019). El impacto de la evaluación del desempeño pedagógico profesional en los profesores. *Revista Pedagogía Profesional*, 17(1). <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/756/1033>
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S. y Sager, C. (1993). *A Theory of Performance*. In: *Schmitt y W. Borman*. Personnel selection in organization.
- Carrasco, T. (2018). *Factores del área laboral y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de la empresa SILVER LAKE S.A.C de la ciudad de Tacna, 2017*. [Tesis para Obtener el Grado Académico de: Maestro en Administración y Dirección De Empresas]. Universidad Privada De Tacna.

- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2.^a ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill.
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C., y Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377– 389. <https://doi.org/10.1002/cjas.1495>
- Cornejo, M. e Iraitá, R. (2019). *Clima Organizacional y Rendimiento Académico en Estudiantes del seminario mayor San Carlos y San Marcelo de Trujillo* [Tesis para Obtener el Grado Académico de: Maestro en Investigación y Docencia Universitaria]. Universidad Católica de Trujillo.
- Díaz, F (1999). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo: Una interpretación constructiva*. (2.^a ed.). McGraw-Hill.
- Durand, R. y Huamán, P. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico público Abancay, Apurímac – 2021*. [Tesis de licenciatura]. Universidad José Carlos Mariátegui.
- Fainshmidt, S. y Frazier, M. (2017). What facilitates dynamic capabilities? The role of Organizational Climate for trust. *Long Range Planning*, 50, 550-566. <http://dx.doi.org/10.1016/j.lrp.2016.05.005>
- Fernández Argandoña, R. A. J. (2021). Clima Organizacional y Rendimiento Académico desde la Perspectiva del Estudiante de Educación Superior. *Digital Business Journal*, 1(1), 20–33. <https://doi.org/10.55833/dbj.v1i1.1>
- Flores, M. (2004). Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa. *Revista Digital Universitaria*, 5 (1), 2-9.

- Gavini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. UAI Editorial. Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gil, J. (2017). Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1),16-22. [https://doi.org/10.1016/S1136-1034\(17\)30039-4](https://doi.org/10.1016/S1136-1034(17)30039-4)
- Hashim, H.; Amir, N. y Ghani, Z. (2016). Influence of Organizational Climate on Disabled Job Embeddedness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 202, 242-251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.228>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Herrera, G. (2016). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Región San Martín*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Peruana Unión.
- Koontz, O. y Weirich, H. (2007). *Elementos de la administración*. McGraw-Hill.
- Kotter, J. (2005). Lo que de verdad hacen los líderes. *Harvard Business Review*, 83(11), 132-140. <https://educatic2011.files.wordpress.com/2010/10/kotter-2005.pdf>
- León, L., Noriega, E. y Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Division of Research graduate school of Business administration Harvard University
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W. y Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>

- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos*. [Tesis para Obtener el Grado Académico de: Maestro en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa]. Universidad de Piura.
- Maquera, P. (2018). *El clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional percibida por los colaboradores de la Planta Lechera Tacna S.A.* [Tesis de licenciatura]. Universidad Privada de Tacna.
- Medina, J., Biedma, J. y Ramos, A. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(1), 40-58. <https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>
- Merino, M., Carrera, F., Roca, M., Morro, M., Martínez, A. y Fikri, N. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta Sanitaria*, 1-10. <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>.
- Musah, M., Ali, H., Vazhathodi, S., Tahir, L., Daud, K., Said, H. y Kamil, N. (2016). Organisational climate as a predictor of workforce performance in the Malaysian higher education institutions. *Quality Assurance in Education*, 24(3), 416-448. <https://doi.org/10.1108/QAE-10-2014-0048>
- Ñaupas, H. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- González, D., y Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., y Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(39), 159-188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Pedraza, N., Álvarez, L. y Cruz, I. (2020). La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en educación superior. *Latindex*, 2 (5), 476-492. http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6_1/37%20PEDRAZ_A_ALVAREZ_CRUZ.pdf

- Pérez, J., y Merino, M. (2022). *Definición de rendimiento financiero*. Definición. De. <http://definicion.de/rendimiento-financiero/>
- Pilligua C., y Arteaga F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 7(28) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>.
- Pita, M. (2009) *Rendimiento académico en la universidad*. Gestión universitaria en América del Sur.
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández del Río, E. y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31 (1), 11-22.
- Rizvi, F. (2005). Job involvement as related to organizational culture and social support among nurses of private and government hospitals. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(7), 564-574. <http://hdl.handle.net/10603/241380>
- Rodríguez, N. (2018). La ética de la investigación científica. <http://www.revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/880/1157#:~:tex51t=En%20las%20investigaciones%20cient%3%ADficas%20los,por%20ende%2C%20e1%20desarrollo%20cient%3%ADfico>.
- Schein, E. (2002). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo: Visión Dinámica*. Plaza & Jones.
- SERVIR (2017). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 320-2017-SERVIR/PE*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1346696/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad del servicio en una institución de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

- Torres, E. y Zegarra S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es
- Uruchi, T. y Santana, V. (2019). Factores del área laboral y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Silver Lake S.A.C de la ciudad de Tacna, 2017. *REVISTA VERITAS ET SCIENTIA - UPT*, 8(1), 1074 - 1080. <https://doi.org/10.47796/ves.v8i1.111>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para la elaborar proyectos de investigación científica*. (2.^a ed.). San Marcos.
- Vargas, S. y Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica* 33(79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Cuestionario sobre clima organizacional

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO



“Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Instituto Superior John Von Neumann en Tacna, 2022”

ESTIMADO COLABORADOR:

Nos encontramos realizando un estudio, respecto al Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del IES John Von Neumann en Tacna, 2022”; es por ello que hemos elaborado estas preguntas para saber su opinión, se le recuerda que la presente tiene carácter anónimo y los datos recolectados serán únicamente con fines académicos.

SECCIÓN I: DATOS GENERALES DE LA PERSONA ENCUESTADA

1.1 Edad

¿Cuántos años tiene Usted?

años

1.2 Género

Masculino... 1
Femenino... 2

1.3 Nivel de Instrucción

- 1) Sin Estudios
- 2) Primaria
- 3) Secundaria
- 4) Superior No universitaria
- 5) Superior Universitaria

SECCIÓN II: VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Califique los siguientes conceptos relacionados al clima organizacional, dependiendo de cuanto está de acuerdo con los enunciados previstos en esta norma.

Considere:

Totalmente en desacuerdo = TD

En desacuerdo = D

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = N

De acuerdo = A

Totalmente de acuerdo = TA

PREGUNTAS					
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	TD	D	N	A	TA
1. Los horarios de trabajo están bien organizados					
2. Las normas internas de la empresa son adecuadas					
3. El nivel remunerativo es adecuado					
4. Considera justas las sanciones del reglamento interno de trabajo					
5. La empresa le proporciona los canales para realizar alguna solicitud					
6. Puedo opinar para mejorar los procedimientos que se realizan en la empresa					
7. La organización promueve el desarrollo del personal					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN	TD	D	N	A	TA
8. Los ambientes físicos de mi institución son adecuados					
9. Percibo que en la empresa, todos reciben el mismo trato					
10. Cada trabajador es factor clave para el éxito de la organización					
11. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
12. El trabajo se cumple con mayor rapidez cada vez					
13. Considero justas mis funciones acorde a mi contrato de trabajo					
14. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERNAS	TD	D	N	A	TA

15. Tengo un dialogo abierto y sincero con mis compañeros de trabajo					
16. Generalmente se vive un ambiente agradable en la institución					
17. El personal atiende mis solicitudes de forma amable y eficiente					
18. Me siento protegido(a) por el personal directivo de la empresa					
19. Mis compañeros muestran interés por ayudar a los demás					
20. Me capacitan constantemente para mejorar mi rendimiento					
21. Mis compañeros de trabajo muestran un comportamiento adecuado en el centro laboral					

Tacna, 2022

Cuestionario sobre Desempeño Laboral
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO



“Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Instituto Superior John Von Neumann en Tacna, 2022”

ESTIMADO COLABORADOR:

Nos encontramos realizando un estudio, respecto al Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del IES John Von Neumann en Tacna, 2022”; es por ello que hemos elaborado estas preguntas para saber su opinión, se le recuerda que la presente tiene carácter anónimo y los datos recolectados serán únicamente con fines académicos.

SECCIÓN I: DATOS GENERALES DE LA PERSONA ENCUESTADA

1.1 Edad

¿Cuántos años tiene Usted? años

1.2 Género

Masculino... 1

Femenino... 2

1.3 Nivel de Instrucción

- 1) Sin Estudios
- 2) Primaria
- 3) Secundaria
- 4) Superior No universitaria
- 5) Superior Universitaria

SECCIÓN II: VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Califique los siguientes conceptos relacionados al clima organizacional, dependiendo de cuanto está de acuerdo con los enunciados previstos en esta norma.

Considere:

- Totalmente en desacuerdo = TD
- En desacuerdo = D
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = N
- De acuerdo = A
- Totalmente de acuerdo = TA

PREGUNTAS					
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS	2 TD	D	N	A	TA
1. Posee habilidades suficientes para desarrollar sus funciones de manera óptima					
2. Tiene la capacidad para dar solución a un problema existente					
3. Presenta a tiempo sus informes de avance					
4. Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica					
5. Muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el que realiza sus actividades.					
6. Se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato					
7. Constantemente compite con sus compañeros para optimizar el tiempo					
8. Conoce las funciones de su puesto de trabajo					
9. Registra salidas de su centro laboral antes del horario establecido					
10. Tus compañeros de trabajo confían en sus capacidades					
DIMENSIÓN: METAS	TD	D	N	A	TA
11. Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo					
12. Procura asistir puntualmente a su centro laboral					
13. Cumple con sus funciones asignadas diariamente					
14. Cumple con sus funciones asignadas semanalmente					
15. Cumple con sus funciones asignadas mensualmente					
16. Recibe descuentos económicos de forma periódica					
17. Alcanza las bonificaciones por cumplimiento de metas					
18. Mejoro mi productividad de forma progresiva					
19. Recibo elogios por mi desempeño laboral					
20. Recibo llamadas de atención por el desarrollo de mi trabajo					

2

Ficha técnica de la variable 1.

Nombre del Instrumento:	Cuestionario sobre variable 1.
Autor y año	Regis André Junior Fernández Argandoña, 2022.
2 Objetivo del instrumento	Determinar la percepción de los trabajadores del IES John Von Neumann respecto al Clima Organizacional.
2 Usuarios:	Trabajadores del Instituto Superior John Von Neumann.
Forma de administración	Directa (presencial)
Validez	0,892 Coeficiente Alfa de Cronbach
Confiabilidad	El instrumento que se busca aplicar es confiable en merito a la utilización del método del juicio de expertos.

2

Ficha técnica de la variable 2

Nombre del Instrumento:	Cuestionario sobre variable 2.
Autor y año	Regis André Junior Fernández Argandoña, 2022.
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de rendimiento laboral en el IES John Von Neumann.
² Usuarios:	Trabajadores del Instituto Superior John Von Neumann.
Forma de administración	Directa (presencial)
Validez	0,802 Coeficiente Alfa de Cronbach
Confiabilidad	El instrumento que se busca aplicar es confiable en merito a la utilización del método del juicio de expertos.

Anexo 2. Consentimiento Informado

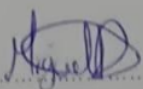
Consentimiento Informado

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR JOHN VON NEUMANN EN TACNA, 2022", que tiene como objetivo general "Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores del IES John Von Neumann", para ello requerimos de su participación voluntaria en cuanto al llenado de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) que se le hará entrega. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación es anónima y voluntaria.
- Los resultados obtenidos serán procesados y utilizados únicamente con fines académicos.
- Puede solicitar los resultados al correo regaferar@gmail.com una vez se hayan procesado.

Si usted está de acuerdo y autoriza que su información brindada sea utilizada en la presente investigación, sirvase a dar su consentimiento a través de su firma.


Tacna, 2022



.....

Encuestado: Juan Miguel Para Ramos

DNI: 70573590



.....

Encuestador: Regis A. J. Fernández Argandoña

DNI: 46419660

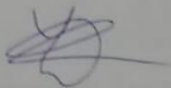
Consentimiento Informado

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR JOHN VON NEUMANN EN TACNA, 2022", que tiene como objetivo general "Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores del IES John Von Neumann", para ello requerimos de su participación voluntaria en cuanto al llenado de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) que se le hará entrega. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación es anónima y voluntaria.
- Los resultados obtenidos serán procesados y utilizados únicamente con fines académicos.
- Puede solicitar los resultados al correo regaferar@gmail.com una vez se hayan procesado.

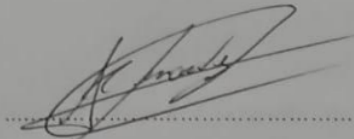
Si usted está de acuerdo y autoriza que su información brindada sea utilizada en la presente investigación, sirvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Tacna, 2022



Encuestado: Yordan Yder Morales Mamani

DNI: 71495429



Encuestador: Regis A. J. Fernández Argandoña

DNI: 46419660

Consentimiento Informado

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR JOHN VON NEUMANN EN TACNA, 2022", que tiene como objetivo general "Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores del IES John Von Neumann", para ello requerimos de su participación voluntaria en cuanto al llenado de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) que se le hará entrega. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

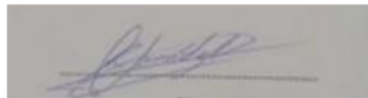
- Su participación es anónima y voluntaria.
- Los resultados obtenidos serán procesados y utilizados únicamente con fines académicos.
- Puede solicitar los resultados al correo regaferar@gmail.com una vez se hayan procesado.

Si usted está de acuerdo y autoriza que su información brindada sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Tacna, 2022



Encuestado: Javier Cornejo Vázquez
DNI: 63317690



Encuestador: Regis A. J. Fernández Argandoña
DNI: 46419680

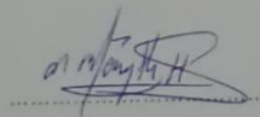
Consentimiento Informado

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR JOHN VON NEUMANN EN TACNA, 2022", que tiene como objetivo general "Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores del IES John Von Neumann", para ello requerimos de su participación voluntaria en cuanto al llenado de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) que se le hará entrega. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

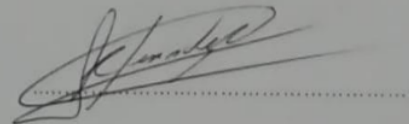
- Su participación es anónima y voluntaria.
- Los resultados obtenidos serán procesados y utilizados únicamente con fines académicos.
- Puede solicitar los resultados al correo regaferar@gmail.com una vez se hayan procesado.

Si usted está de acuerdo y autoriza que su información brindada sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Tacna, 2022



Encuestado: Kelly Hoyleki
Huancá Serruñano
DNI: 76376727



Encuestador: Regis A. J. Fernández Argandoña
DNI: 46419660

Consentimiento Informado

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR JOHN VON NEUMANN EN TACNA, 2022", que tiene como objetivo general "Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores del IES John Von Neumann", para ello requerimos de su participación voluntaria en cuanto al llenado de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) que se le hará entrega. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación es anónima y voluntaria.
- Los resultados obtenidos serán procesados y utilizados únicamente con fines académicos.
- Puede solicitar los resultados al correo regaferar@gmail.com una vez se hayan procesado

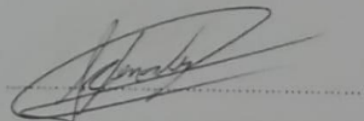
Si usted está de acuerdo y autoriza que su información brindada sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Tacna, 2022

Zarai

Encuestado: Miguel Zarai Colque Puma

DNI: 75752767



Encuestador: Regis A. J. Fernández Argandoña

DNI: 46419660

Anexo 3: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR JOHN VON NEUMANN EN TACNA, 2022	¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022..	1) Existe relación directa significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022.	VARIABLE 1: Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estructura organizacional ➤ Motivación ➤ Relaciones internas 	<p>5 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>El tipo de investigación es aplicada, y el diseño es no experimental. El enfoque de la investigación es cuantitativo y de alcance correlacional.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: Estará constituido por 61 trabajadores del Instituto Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna</p> <p>Muestra: Muestra censal de 61 trabajadores</p>
	<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el clima organizacional en el IES John Von Neumann de Tacna, en el año 2022?</p> <p>¿Cómo es el rendimiento laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022</p> <p>¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las relaciones internas y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las Competencias de los trabajadores y el Clima Organizacional del IES John Von Neumann de Tacna, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las Metas impuestas a los trabajadores y el Clima Organizacional del IES John Von Neumann de Tacna, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Describir el clima organizacional en el IES John Von Neumann de Tacna, 2022</p> <p>Describir el rendimiento laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022</p> <p>Determinar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre las relaciones internas y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre las Competencias de los trabajadores y el Clima Organizacional del IES John Von Neumann de Tacna, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre las Metas impuestas a los trabajadores y el Clima Organizacional del IES John Von Neumann de Tacna, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>HE1: Existe relación directa significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022.</p> <p>HE2: Existe relación directa significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022.</p> <p>HE3: Existe relación directa significativa entre las relaciones internas y el desempeño laboral de los trabajadores del IES John Von Neumann de Tacna, 2022.</p> <p>HE4: Existe relación directa significativa entre las Competencias de los trabajadores y el Clima Organizacional del IES John Von Neumann de Tacna, 2022.</p> <p>HE5: Existe relación directa significativa entre las Metas impuestas a los trabajadores y el Clima Organizacional del IES John Von Neumann de Tacna, 2022.</p>	<p>VARIABLE 2: Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Competencias ➤ Metas 		



Anexo 4. Constancia de la institución

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Alejandro Núñez Vizcarra identificado con DNI 00523452, en mi calidad de Gerente General del área de Gerencia de la institución de **Educación Superior John Von Neumann SRL (IES John Von Neumann)** con R.U.C N° 20519828601, ubicada en la ciudad de Taena.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

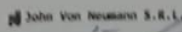
Al Sr. Regis André Junior Fernández Argandoña, identificado con DNI N° 46419660, del Programa de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria para que utilice la siguiente información de la empresa: Cantidad de trabajadores en el IES JOHN VON NEUMANN del año 2022 y aplique los instrumentos de recolección de datos pertinentes y necesarios para la obtención de información con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado académico de Maestro.

(x) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(x) Mencionar el nombre de la empresa.


John Von Neumann S.R.L.

Alejandro Núñez Vizcarra
Gerente General

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 00523452

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 46419660

ANEXO 5: Imagen de porcentaje de Turnitin

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR JOHN VON NEUMANN EN TACNA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www.researchgate.net Fuente de Internet	2 %
2	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	2 %
3	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %

