



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN
SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CARLOS
LABORDE, SEPAHUA, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA**

AUTORA

TIZA DIONICIO, ANA ISABEL

ORCID: 0000-0001-8711-4315

ASESOR

CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

CHIMBOTE – PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0001-062-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **18:15** horas del día **13** de **Agosto** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CARLOS LABORDE, SEPAHUA, 2023**

Presentada Por :
(1420091002) **TIZA DIONICIO ANA ISABEL**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración Turística**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CARLOS LABORDE, SEPAHUA, 2023 Del (de la) estudiante TIZA DIONICIO ANA ISABEL, asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 00% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 26 de Setiembre del 2023

Mg. Roxana Torres Guzmán
Responsable de Integridad Científica

JURADO

Limo Vásquez Miguel Ángel
Presidente

Zenzain Cordero Rosa
Miembro

Llenque Tume Santos Felipe
Miembro

DEDICATORIA

A mi familia y amistades y maestros que con sus conocimientos permitieron comunicar con éxito el estudio también al IESTP Carlos Laborde de Sepahua por las facilidades para desarrollo del estudio.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes de la universidad por haberme brindado las pautas para la realización del estudio, al IESTP Carlos Laborde de Sepahua y colaboradores, finalmente agradezco a las personas experimentadas por sus consejos y su apoyo a la distancia.

ÍNDICE GENERAL

Carátula.	
Acta de sustentación.....	i
Constancia de originalidad	ii
JURADO.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice General.....	vi
Lista de tablas	viii
Lista de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract	xi
I. Planteamiento del problema.....	1
II. Marco Teórico.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases Teóricas.....	8
2.2.1. Clima Organizacional.....	8
2.2.2. Desempeño Laboral.....	13
2.3 HIPÓTESIS	17
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación.....	18
3.2 Población y muestra.....	19
3.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos.....	21
3.5 Método de análisis de datos.....	22
3.6 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	24

V.	DISCUSIÓN.....	34
	CONCLUSIONES.....	36
VI.	VII. RECOMENDACIONES.....	37
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
	ANEXOS.....	43
	Anexo 01. Matriz de Consistencia.....	43
	Anexo 02. Instrumento de recolección de información.....	44
	Anexo 03. Validez del instrumento.....	49
	Anexo 04. Confiabilidad del instrumento	66
	Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado	67
	Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de Información	68
	Anexo 07. Evidencias de ejecución	69
	(Base de datos)	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Matriz del grado de correlación e interpretación del coeficiente de Pearson.....	24
Tabla 2. Prueba de Rho de Spearman del clima organizacional y desempeño laboral.....	25
Tabla 3. Resultado de la prueba Chi cuadrado entre el clima organizacional y el desempeño laboral.....	26
Tabla 4. Correlación dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral.....	27

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Nivel del clima organizacional, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023.....	27
Figura 2. Nivel de supervisión, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023.....	28
Figura 3. Nivel de involucramiento laboral, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023.....	28
Figura 4. Nivel de desarrollo personal, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023.....	29
Figura 5. Nivel de desempeño laboral, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023.....	29
Figura 6. Desempeño profesional, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023.....	30
Figura 7. Desempeño personal, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023.....	30
Figura 8. Desempeño social, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023.....	31
F9 Chi cuadrado del clima organizacional y desempeño laboral	31

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023; con un problema de investigación ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023? con una metodología de tipo correlacional – descriptivo, nivel descriptivo y transversal , con una población de 25 docentes que constituyen también la muestra, aplicando la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento de recolección de datos. Se obtuvo los resultados estadísticos de acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que el clima organizacional influye directa y positivamente en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, 2023.

Palabras clave: *clima organizacional, desempeño laboral, productividad*

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the teachers of the Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023; with a research problem What is the relationship between the organizational climate and work performance of the teachers of the Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023? with a methodology of correlational - descriptive type, descriptive and transversal level, with a population of 25 teachers that also constitute the sample, applying the survey and questionnaire as technique and instrument of data collection. Statistical results were obtained according to the results obtained, it is determined that the organizational climate directly and positively influences the work performance of teachers of the Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, 2023.

Key words: organizational climate, work performance, productivity.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Muchos países buscan mejorar la calidad educativa de sus instituciones en todos los niveles educativos, para ello realizan una a serie de acciones que van desde la innovación educativa, la generación de programas de capacitación, desarrollo e innovación tecnológica, en aras de buscar incidir de forma favorable en la calidad educativa de los estudiantes.

Por lo mencionado, se considera al ambiente de trabajo como un factor importante a desarrollar , tomando en cuenta los aportes de Cieza et.al; (2019), quien señala que los miembros de las instituciones educativas, no están exentos de desarrollar vínculos negativos entre ellos, dentro del desarrollo de su labor cotidiana, dando paso a relaciones de trabajo desfavorables, en la medida en que no se desarrollen acciones para mejorar el ámbito laboral, los problemas que se generen, podrían ir convirtiéndose en un obstáculo para la calidad de los servicios de la organización.

En las entidades de educación superior el hecho de presentar un clima organizacional desfavorable, acarrearía una afectación de la prestación de sus servicios, si los docentes no armonizan con la entidad, con sus compañeros de trabajo, afectados por la tensión con otros colegas, lo que traería consigo relaciones laborales prejuiciosas para la salud. Por tal motivo es que el clima organizacional se define como un conjunto de características medibles sobre un área de trabajo que son percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en ese entorno y que influyen en su motivación y comportamiento y están vinculadas a políticas, prácticas y medidas comunes. Organizaciones relacionadas con la experiencia del empleado. (Ortega, 2023).

Chiavenato (2019), considera que el conocimiento del entorno es importante porque cualquier persona que desee participar directa o indirectamente en las actividades de una organización necesita estar familiarizada con él para poder comunicar y comunicarse eficazmente. Al mismo tiempo, indica que conocer cómo se organizan y funcionan las organizaciones es necesario para comprender sus características y peculiaridades, es decir, sus éxitos y fracasos.

En el Perú, las personas pasan la mayor parte de su vida trabajando, abocadas a crecer profesionalmente y personalmente. Comparten experiencias y vivencias con compañeros, clientes, superiores y muchos otros. Luego las relaciones interpersonales deben ser lo suficientemente buenas para que las personas prosperen en un entorno de trabajo sano y convivan en cualquier institución, los directores y líderes de cualquier organización deben ser conscientes del capital humano y asegurarse de que se sienten seguros y cómodos en el entorno en el que trabajan y desempeñan sus responsabilidades.

Del mismo modo, las organizaciones dependen de cómo se sientan sus empleados y de lo alineados que se sientan con la visión y la misión de la empresa. Esto requiere un compromiso de los miembros para alcanzar los objetivos estratégicos fijados. Este diálogo pretende desarrollar el capital humano y los valores humanos. Las organizaciones con más éxito son las que se esfuerzan por desarrollar a las personas, motivar a los empleados y ofrecerles un trabajo profesional fuera del trabajo (Parrales et.al; 2023).

Sin duda, un entorno de trabajo positivo es más importante para el éxito de sus empleados. Por lo tanto, se necesitan conocimientos y asesoramiento para mejorar el entorno laboral a fin de garantizar el éxito de estos cambios e innovaciones conceptuales. A este respecto, los investigadores señalan que el lugar, el medio donde se desarrolla el trabajo en las organizaciones, es uno de los factores determinantes y facilitadores de la innovación y el cambio de los procesos organizativos y de gestión.

Desde la perspectiva de las organizaciones, que han logrado mantener en el tiempo en funciones u operaciones, y que actúan reflexivamente, se analiza el contexto y los procesos, es decir, desde la perspectiva empresarial, se puede aprender de cómo operan otras organizaciones, el entorno de trabajo es importante por su impacto directo en los procesos y en ellos mismos. resultados que afectan a la eficiencia del propio sistema (Bautista et. al., 2020)

Desde la perspectiva de algunos autores contemporáneos, quienes señalan que el entorno de trabajo es una característica clave en una organización porque facilita la gobernanza interna de las instituciones y permite a la organización renovarse y reinventarse constantemente. Del mismo modo, si las organizaciones contribuyen a mejorar el entorno de trabajo, ello repercutirá inmediatamente en los resultados y

permitirá a la empresa mejorar sus operaciones. Muchos autores han intentado definir con detalle el clima organizacional, pero ha resultado ser una tarea difícil porque el entorno cambia en función de la naturaleza y la realidad de cada institución.

De acuerdo con (Rueda, 2020), es necesario comprender el clima organizacional, el cual es fundamental para el éxito de la empresa, por lo que es importante que los gerentes sepan analizarlo y diagnosticarlo utilizando los siguientes tres elementos: Evaluar dónde surgen conflictos e insatisfacción para crear una actitud negativa hacia la organización, la gerencia busca impulsar el cambio en los elementos a los que se dirige, este conocimiento informa los procesos que determinan el comportamiento organizacional, fortalece la toma de decisiones para implementar los cambios planificados, las actitudes y el comportamiento, y hace ajustes a la estructura organizativa de todo el subsistema o de parte de él.

La visión de los Institutos técnicos, es ser los mejores centros de educación superior, proporcionando servicios formativos de calidad a la comunidad, y de esa manera poder ofrecer un bienestar sostenible. Para lograr este anhelo, se requiere alcanzar un entorno institucional positivo, el cual pueda garantizar un ambiente de trabajo seguro para su plana docente, además debe ser una entidad eficiente y eficaz. Actualmente, existen cambios en el ambiente de trabajo institucional; por ello, este estudio decidió determinar si estos cambios eran meras percepciones personales, o realmente una falla en el clima organizacional de la institución. En caso afirmativo, trata de aportar sugerencias para mejorar dicho entorno y así cumplir los objetivos de la organización.

En el Perú, para su educación superior se han desarrollado programas de acreditación para promover la calidad educativa, y de esa forma incentivar la mejora continua de la labor docente, y de esa forma formar buenos profesionales.

En el caso del Instituto superior tecnológico público “Carlos Laborde”, se desconoce cuál es el nivel de clima organizacional con el que cuenta el instituto, además se desconoce si se desarrollan acciones enfocadas en la formación de valores de su población docente, se desconoce si se dota a los docentes de las suficientes herramientas para mejorar su desempeño laboral, es preciso ahondar en la forma como se desarrollan las interacciones entre los docentes, y como se halla el ambiente laboral

en entre los participantes del estudio, además se desconoce cómo llevan a cabo su labor como equipo, se desconoce el nivel de la capacidad laboral de los docentes.

Por último, se desconoce si el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Carlos Laborde”, y que limitaciones presenta, además se desconoce si los docentes continúan su formación profesional mediante formaciones complementarias, como diplomados o estudios de posgrado, o si cuentan con una constante producción científica.

Se estableció la siguiente interrogante de investigación. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023?

El estudio se justifica de forma teórica, debido a que pretende proporcionar información novedosa e interesante sobre el clima organizacional y la productividad laboral de los docentes de un instituto, con el fin de aportar a la concreción de análisis en futuros estudios. A su vez, el busca ampliar la literatura y marco teórico sobre el tema de estudio, se justifica de forma práctica, porque explora la relación entre las variables de clima organizacional y productividad laboral, para ayudar a replantear estrategias y herramientas sobre la acción de gestionar eficazmente la institución de educación superior y al mismo tiempo para mejorar las competencias, finalmente se justifica de forma metodológica, porque se utilizarán elementos de la investigación científica, además se usaran dos instrumentos de recolección de datos, estas herramientas son adaptaciones de los cuestionarios como de la reconocida autora Sonia Palma, y una ficha de evaluación desempeño laboral.

Se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023, y como objetivos específicos: diagnosticar el estado actual del clima organizacional en la institución, conocer el desempeño laboral de los docentes de la institución, establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del desempeño docente.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.11 Antecedentes internacionales:

Ayala (2021) realizó un estudio en la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador, titulada: “Resultados laborales del GAD de Guano en el GAD de Riobamba”, tuvo como objetivo principal mostrar la importancia del clima organizacional del GAD de Guano como clave para el desempeño del trabajo y la eficacia de los servicios públicos, utilizando una técnica de metodología de investigación cuantitativa, observacional, transversal, descriptiva e inferencial. Con base en las impresiones de los docentes

Finalmente concluyó que es posible diagnosticar el estado actual del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral y la eficiencia en el servicio público. Uno de los principales factores de la falta de orientación en diferentes direcciones es la falta de trabajo en equipo en ciertas direcciones donde domina el trabajo individual.

González (2019) en su estudio de maestría en la Universidad de Medellín en Colombia titulado “Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una Institución Educativa Oficial de Itagüí Colombia, 2019”, tuvo como objetivo principal de determinar la relación de clima organizacional y el desempeño laboral, de igual manera, describir la percepción del docente sobre el clima organizacional de la institución educativa, en cuanto a la metodología, se empleó métodos cuantitativos, observacionales, transversales, descriptivos y lógicos una encuesta, aplicando además un cuestionario una muestra de 48 docentes.

En conclusión, para futuras investigaciones, se concluye que vale la pena ampliar el rango de tamaño de los ítems relevantes, ya que esto podría permitir un análisis más exhaustivo de las variables consideradas en este estudio.

Mena (2019), Llevó a cabo un trabajo de maestría en la Universidad Mayor de San Andrés en Bolivia, titulado: “Relación entre el clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de la carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de El Alto” con el objetivo de medir el grado de relación entre dos variables, con una metodología de estudio con un enfoque de investigación correlacional con un diseño no experimental y un método deductivo.

Finalmente, como conclusión, se descubrió que el ambiente organizacional de los instructores del curso de Educación Inicial de la Universidad Pública de El Alto es comúnmente considerado como desfavorable para el crecimiento de su trabajo en condiciones ideales.

2.1.2 Antecedentes nacionales:

Fernández (2021) La investigación denominada: “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Cecilia. Chiclayo, 2021. El objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico. Se utilizó una metodología de investigación cuantitativa aplicada de nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental, transversal o transeccional-correlacional, en 27 instructores.

Se encontró una asociación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Santa Cecilia Chiclayo.

Cubas (2019) Estudió el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico de Cajamarca. Con el objetivo principal de determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral para mejorar la calidad de la formación docente, en cuanto a su metodología, realizó un estudio no experimental, con diseño correlacional y transversal, en cuanto a su muestra, trabajo con 39 profesores de diferentes disciplinas técnicas del IEST. Su muestra de investigación consistió en 21 profesores que aplicaron sus respectivos instrumentos de investigación de campo a las variables clima organizacional y productividad laboral. analizadas. Al final de la investigación, los resultados indicaron que existía una asociación estadística entre la variable clima

organizacional y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.863.

Así, asumiendo la hipótesis de la investigación, resulta que existe una relación significativa muy alta y directa entre el clima organizacional y la productividad laboral, pudiendo concluirse que, a mejor clima organizacional, mejor productividad laboral.

García (2020) en su tesis de maestría de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en la ciudad de Lima titulada: “Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019”. El objetivo principal fue establecer la relación entre las variables del estudio, para identificar el vínculo entre el clima organizacional. La metodología utilizada fue un estudio cuantitativo correlacional, aplicado a 72 docentes.

En conclusión, el clima organizativo, especialmente el apoyo activo de las autoridades a todo el sector educativo, está infravalorado, por lo que la actividad pedagógica en la muestra examinada es insuficiente.

2.1.3 Antecedentes locales:

Huamani & Arévalo (2021) Realizó un estudio de licenciatura realizada en la Universidad Nacional de Ucayali en Pucallpa titulado: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Préstamo Huancayo SA, Agencia Pucallpa, 2020”. El objetivo general del estudio fue determinar en qué medida el clima organizacional afecta los resultados laborales de los empleados de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo SA, Agencia Pucallpa, 2020. Se utilizó una metodología con un enfoque de estudio descriptivo, mediante un diseño correlacional transversal, en los 29 empleados de la empresa. Luego del análisis de sus resultados, se llegó a la conclusión de que el clima organizacional tiene un efecto positivo bajo e insignificante en el esfuerzo laboral de los colaboradores de la empresa Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo SA, Agencia Pucallpa, 2020.

Llarfer (2022) La tesis de maestría desarrollada en la Universidad Nacional de Ucayali en Pucallpa, titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral de los

trabajadores del programa nacional cuna más – unidad territorial de Ucayali, 2019” El **objetivo** general de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad del empleado. Utilizando una de estudio de técnica descriptiva correlacional no experimental.

En conclusión, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más - Unidad Territorial Ucayali.

Romaní (2022) Su tesis elaborada en la Universidad Nacional de Ucayali en Pucallpa, titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial de Ucayali, 2022” El objetivo primordial fue determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en las comunidades de -la provincia de Ucayali para el año 2022. En cuanto a la técnica de estudio, se llevó a cabo una metodología de investigación de tipo aplicado con un nivel de estudio correlacional y un diseño no experimental sobre una muestra de 33 trabajadores.

Como resultado ($r_s = 0.646^{**}$, $p = 0.00$ 0.05), teniendo como **conclusión** que el clima organizacional está modestamente relacionado con el desempeño laboral en el Sistema de Atención Móvil de Urgencia de Ucayali, 2021.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional:

El clima laboral consiste en un conjunto de características y factores, que pueden servir de elemento distintivo, que diferencian a los trabajadores en general y a los individuos. El elemento en cuestión puede contribuir o desestabilizar el clima organizativo. Carrillo et. al. (2020)

El autor considera que el ambiente organizacional considera a los empleados como la sustancia intangible más valiosa de la empresa, porque los empleados son el capital más importante para el funcionamiento de la empresa. Por lo tanto, existe el interés de proporcionar un clima organizacional adecuado para que se sientan satisfechos y se desempeñen eficazmente en las actividades asignadas, lo que contribuye al desarrollo de la visión organizacional, (Aldaz et al, 2022)

Los continuos cambios a nivel económico, administrativo, tecnológico y educativo exigen a los directivos dotar a los gerentes de herramientas para responder a los nuevos procesos de cambio del entorno organizacional, obligándolos a implementar constantemente sistemas que contribuyan a la mejora de las instituciones del Estado. El desarrollo de las telecomunicaciones a nivel nacional dicta grandes cambios y conocimientos en el grupo de talentos de cada organización, incluyendo los métodos de investigación que acompañan los avances tecnológicos.

En cuanto a la supervivencia de la empresa dependerá en gran medida de las capacidades, habilidades y conocimientos de sus empleados, por lo que es sumamente importante que la empresa cuente con socios competentes. Por lo tanto, para saber si los socios están rindiendo de acuerdo con sus responsabilidades laborales, es necesaria una evaluación del rendimiento, que puede ayudar a mejorar la eficacia y a aplicar la estrategia. Así pues, puede decirse que la productividad laboral es uno de los principales puntos fuertes de la organización y se convierte en una condición sine qua non (sin la cual no) para lograr resultados sostenibles en el tiempo (Chanca, 2021).

El clima organizacional, puede medir e influir en las características del comportamiento individual en una organización, por esta razón, el estudio del clima organizacional se compone de una serie de aspectos, tales como:

- Liderazgo: es la influencia de alguien (principalmente el jefe) en el proceso de obtención de resultados de los demás. No tiene un patrón establecido, ya que depende de muchas condiciones que existen en el entorno social, tales como: valores, normas y procedimientos, y también es situacional.
- Responsabilidad: sentirse un maestro. No necesita ver todas las soluciones. Tienen una comprensión clara de su trabajo.
- Motivación: Se refiere a las condiciones que motivan a los empleados a implicarse más o menos en el trabajo de la organización, a su vez, es un conjunto de objetivos y expectativas de las personas en un entorno organizativo. También expresa las reacciones físicas y actitudes que una persona muestra ante la presencia de determinados estímulos en el entorno.

- Normas: Las organizaciones determinan los niveles de rendimiento y productividad de las personas en el trabajo, las forman, las supervisan, informan sobre el trabajo, los métodos, los objetivos y los resultados esperados.
- Colaboración: Los miembros de la organización sienten que los directivos y otros líderes de la organización están dispuestos a ayudarse mutuamente.
- Comunicación: Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen en la organización y en los medios que disponen los empleados para expresar sus quejas a la dirección.
- Identidad: sentimiento de pertenencia a una organización, un elemento importante y valioso en un grupo de trabajo. A menudo es un apartado que separa los objetivos personales de los de la organización.
- Organización: La organización indica si existe una forma funcional y establecida de organizar el trabajo, si hay un manual de operaciones o un organigrama funcional que facilite el desempeño de las funciones por parte de los empleados.

El clima organizacional es invisible, no se ve, y sin embargo es real, puesto que influye y a su vez es influido por todo lo que ocurre dentro de la organización. Se puede describir como el clima que rodea a la atmósfera psicológica y social del entorno de trabajo es la percepción que tiene el empleado del entorno laboral, así como los sentimientos y actitudes que desarrolla en la comunicación e interacción de los miembros de la organización (Sumba et al ,2022).

Los especialistas en gestión señalan que la satisfacción laboral, además de ser una variable ampliamente abordada, también es una variable que tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, la intención de rotación, el bienestar laboral y la rotación laboral. Dada la importancia de esta variable, ¿se han realizado investigaciones para determinar el impacto del clima organizacional y la equidad en la satisfacción laboral? La hipótesis de trabajo puesta a prueba en este estudio gira en torno a la identificación de asociaciones positivas significativas entre el clima y la equidad organizacional y la satisfacción laboral. El instrumento de medición se aplicó a una muestra de 307 profesores de enseñanza superior. Los resultados mostraron que estaban positiva y significativamente correlacionados con varias dimensiones de la satisfacción laboral (Navarrete et. al., 2023).

La filosofía es un medio para definir los valores y creencias de una institución, coherente con un conjunto de principios basados en la comprensión de quiénes somos, en qué cree, es decir, cuáles son sus ideas y valores, cuál es su misión y compromiso y responsabilidad de los funcionarios públicos con las organizaciones que prestan servicios públicos. La filosofía corporativa es el cerebro de la empresa, representa lo que la empresa quiere conseguir y hacia dónde se dirige la organización. Es el elemento que conecta el presente y el futuro de la organización, disponiendo de las capacidades necesarias para destacar y mantenerse por delante de la competencia. Una misión corporativa es una definición de las actividades de una empresa u organización, donde el "qué" se construye sobre "lo que la empresa se compromete a hacer" (Murillo, 2018).

La visión corporativa es la dirección en la que avanza la organización, la perspectiva del futuro. "Hacia dónde quieres ir" se ha convertido en una tendencia corporativa. Los valores fundamentales de la empresa son modos de funcionamiento dentro y fuera de la empresa, son valores y principios profesionales, Sumba et al. (2022) afirman en su artículo que actualmente las empresas conceden gran importancia al mantenimiento del ambiente de trabajo, ya que promueve el desarrollo de los valores y actitudes de los empleados, necesarios para la consecución de los objetivos y, en consecuencia, para el éxito profesional de la empresa. Para centrarse en la "misión monetaria" es necesario evaluar y recompensar las contribuciones de los empleados y los pagos externos por los beneficios que aportan a los demás. Son muchos los criterios que se pueden medir a la hora de evaluar el desempeño de los funcionarios en diversas organizaciones. En las empresas coexisten a menudo diferentes sistemas de trabajo. Las diferencias entre ellos (salarios, condiciones laborales, etc.) pueden ser observadas por todos los trabajadores y percibidas como "injustas". Así pues, la evaluación continua del rendimiento permitirá a las empresas controlar, recompensar y crear oportunidades para los miembros de la empresa, evitando la rotación constante de empleados y aumentando su productividad. (Espinoza et. al., 2021).

En el ámbito administrativo, es importante entender la diferencia entre estos términos, que son muy similares en su forma, pero tienen significados muy distintos. El uso de estos términos aún puede resultar confuso para los nuevos gestores, pero clasificarlos de simples a complejos elimina esta confusión. Empecemos por la

eficacia, es decir, la capacidad de alcanzar un objetivo, una tarea o un resultado deseado. En esencia, si se consigue, se actúa con independencia del uso o abuso de los recursos disponibles. Pasemos a la eficacia, que es el uso óptimo de los recursos disponibles para lograr la eficiencia, es decir, priorizar el menor uso de los recursos disponibles para cualquier proceso. Luego tenemos la eficiencia, que indica el nivel de ejecución del proceso, que utiliza diferentes recursos para lograr el máximo resultado. Se refiere al uso adecuado de las herramientas, ya sean energéticas, temporales o físicas, para lograr el éxito en la actividad realizada. (Martínez, 2021)

La competencia puede considerarse como el desarrollo idóneo de las actitudes, cualidades, habilidades y destrezas de un individuo para desempeñar una función determinada en cualquier organización en el ámbito laboral y el adecuado desarrollo de las funciones de la organización.

Entre las diversas estrategias propuestas, se puede definir como un conjunto de actividades sistemáticamente planificadas y ejecutadas a lo largo del tiempo para alcanzar los objetivos específicos definidos por cada organización, lo que resulta en la mejora continua en el servicio al cliente. Dentro de este proyecto de investigación, la estrategia presentada es un pilar fundamental de algunos autores como Chiavenato (2019), quien sostiene que las personas son traídas para cambiar un clima organizacional favorable, considerado como un activo prioritario de su institución. Estas cuestiones, que deberían repetirse en la formación continua de los agentes gestores, son de gran importancia y trascendencia para una buena atención al usuario, dentro de las cuales se pueden enumerar el relacionar, servir, ser cortés con los usuarios y por último el diseño innovador del producto final.

Las literaturas especializadas señalan que las organizaciones están experimentando El cambio organizativo es cada vez más acelerado y ha provocado pérdidas de trabajo en algunas empresas, pero no siempre con consecuencias negativas. La mayoría de las organizaciones se enfrentan a cambios inevitables, ya que pueden alcanzar estos objetivos para crear resultados positivos y beneficiosos. Por lo tanto, aunque el cambio es un concepto que afecta de alguna manera al entorno interno o externo de una organización, puede ser necesario considerar las consecuencias y las proyecciones de futuro que puede aportar la gestión. El cambio es uno de los factores por los que las empresas quieren sobrevivir en un entorno cada vez más dinámico y competitivo (Gómez, 2021).

La productividad laboral se estudia desde hace mucho tiempo, especialmente en el campo de la psicología organizativa. La razón principal del excesivo interés por estudiar este término desde un punto de vista organizativo es la capacidad de comprender y explicar los diversos aspectos que afectan al crecimiento y la eficiencia empresarial, por lo que es importante comprender la eficiencia del trabajo. (Choi et. al, 2018).

a) Dimensiones de clima organizacional:

- **Autorrealización:** Es la valoración se efectúa del colaborador, teniendo en cuenta que el espacio laboral contribuya a su desarrollo personal y crecimiento profesional.
- **Involucramiento laboral:** Se refiere al vínculo personal que el colaborador desarrolla con la institución, considerando las metas y los valores necesarios para un buen servicio
- **Supervisión:** Es la medición del desenvolvimiento del trabajador, de su desempeño diario, observado por el inspector, quien guía al trabajador para que mejore su producción
- **Comunicación:** Se refiere al proceso de interacción e intercambio de información, considerando la fluidez, coherencia y celeridad en la organización, dirigido a desarrollar un buen funcionamiento y buena relación con el resto del personal
- **Condiciones laborales:** Se refiere a la consideración que se le otorga al personal, es el proceso en el cual la organización, se ocupa del proceso por medio del cual se les provee de los elementos necesarios al colaborador, tanto materiales, como herramientas y un ambiente de trabajo acondicionado para el desarrollo de sus funciones.

2.2.2 Desempeño laboral

Reflexionando sobre la etimología del término "desempeño laboral", este término, se originó en los Estados Unidos a principios del siglo XX, donde se aplicó por primera vez a los proveedores contratados con el gobierno; como en el caso de los militares estadounidenses, no obstante el término "desempeño laboral", implica el empleo de una serie de métodos que incluían la asignación de un patrón a cada

empleado para realizar un seguimiento del rendimiento de cada persona y asignar un color de acuerdo con el nivel de rendimiento que demostraron. (Argoti, 2020)

Por otra parte, Álvarez et, al, (2018) Destacan desde su punto de vista que la productividad, desempeña un gran papel en la ampliación de los conocimientos de cada persona, y también señalan que es fundamental no comprometer la postura cognitiva, cuando se trata de la productividad. Además, definen a la productividad como las acciones y comportamientos específicos de los empleados, y que contribuyen al crecimiento de la empresa, mediante la consecución de los objetivos establecidos por la organización. Del mismo modo, Hernández Gracia, T. J. (2023) sostiene que el éxito laboral depende de un conjunto de características conductuales. Por esta razón, desempeño laboral es visto como una combinación de características personales tales como: cualidades, habilidades, capacidades, necesidades de interacción laboral y organización, ya que estos comportamientos pueden influir en los resultados y cambios sin precedentes, que ocurren en las organizaciones modernas (Salazar Marmolejo, 2019)

En este contexto, Chiavenato (2019) sostiene que el desempeño laboral juega un papel preponderante en la productividad de la empresa, y la define como la eficiencia que exhiben los colaboradores al realizar su trabajo, lo cual es exigido en las organizaciones y por lo tanto se convierte en una ventaja competitiva para las compañías en la actualidad. La productividad laboral está relacionada con las características de cada individuo, incluyendo las habilidades, cualidades y conocimientos adquiridos que contribuyen a la competitividad de las empresas (Rosello et.al, 2020).

El desempeño laboral, se convirtió en una herramienta para medir el buen funcionamiento de cada área. En el departamento de producción, son hoy forman uno de los pilares de la eficacia y el éxito de las organizaciones. En la primera etapa de la evolución de la productividad, se utilizó en el siglo XIX, destaca la importancia que se le daba a los hechos y al mérito de los funcionarios, que reportaban a los subordinados en momentos específicos, y posteriormente en Estados Unidos se hizo evidente la necesidad de organizar grupos, y manejar las armas para tales combates y asignar a cada hombre su lugar en función del esfuerzo físico que realicen (Pashanasi et al.,2021)

Finalmente, Morales, (2020) señalan que el desempeño laboral es la piedra angular de la eficiencia y el éxito empresarial, por lo que los directivos están interesados no sólo en su medición, sino también en mejorar el desempeño de los empleados. En este sentido, el desempeño laboral se refiere a las diversas tareas, actitudes y comportamientos desarrollados por los empleados o colaboradores para alcanzar los objetivos institucionales asociados a sus responsabilidades en la organización, por lo que la evaluación de estos procesos constituye un desarrollo institucional. (Aguilar et al., 2020). En este sentido, Mamani & Estrada (2020) relaciona la productividad con la capacidad de organizar y coordinar las actividades que en su conjunto conforman el comportamiento de las personas implicadas en el proceso productivo.

a) Modelos teóricos que fundamentan el desempeño laboral:

El modelo de Campbell surgió de la necesidad de una medición holística de la productividad laboral y es considerado uno de los pilares teóricos de la evaluación de la productividad laboral, ya que se trata de una estructura multidimensional, cuyo propósito es disponer de los principales componentes de la medición de la productividad. Además de la estrategia para alcanzar los objetivos, sus elementos describen la estructura subyacente de las acciones para todos los puestos (Ticahuanca, 2021).

El Modelo de Productividad de Campbell se desarrolló a partir de la revisión del Ciclo 20 del Ejército de Norteamérica, en la que se les exigía medir el rendimiento en todos los niveles, donde los hallazgos señalaron que en ese momento ya existía un modelo formulado por Murphy, cuyo diseño incluía 4 componentes, pero no describía todos los componentes que podían ser estimados correctamente (Gavini, 2018), por lo que, al no ser suficientes, Campbell combinó 4 de estos componentes que se dividen en comportamientos específicos del puesto y comportamientos que apoyan el ambiente organizacional. (Portalanza & Vásquez, 2022)

Según Lorenzo (2022), el modelo de Campbell es uno de los pilares teóricos de la evaluación del desempeño porque es un marco multidimensional cuyo objetivo es tener los principales componentes que determinan el desempeño, lo que ayuda a formular estrategias para alcanzar las metas de la

organización, ya que se centra en el comportamiento de los empleados y cómo controlan el resultado.

A su vez, Castaño (2021) señala que la principal contribución del modelo es la consistencia satisfactoria de exhaustividad y economía, que se relaciona con el análisis de las acciones observadas de las metas organizacionales, ya que Rodríguez (2020) destaca que la productividad laboral es expresión de las competencias profesionales alcanzadas por el trabajador, combinando un complejo sistema de conocimientos, habilidades, experiencias y valores en combinación con las necesidades técnicas y productivas de la empresa.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2023) desarrollaron una taxonomía de los elementos del desempeño laboral, que se puede utilizar para describir la estructura básica de la productividad laboral. Estos elementos son: un área específica de trabajo, la capacidad de una persona para realizar tareas, relacionadas con las actividades y habilidades no relacionadas con las tareas que no son específicas del puesto pero que esperan los empleadores; la comunicación oral y escrita, incluidas las habilidades que permiten a los empleados escribir o hablar a audiencias de cualquier tamaño; mantener la disciplina personal, incluida la evitación de comportamientos negativos en el trabajo. Promover el trabajo en equipo, los niveles de apoyo y colaboración para alcanzar los objetivos individuales de trabajo en equipo con los compañeros; la supervisión como. Ambos influyen en el rendimiento de los subordinados a través de la interacción cara a cara. y la gestión, que se refieren a comportamientos dirigidos a integrar, proporcionar soluciones a los problemas y organizar los recursos (González y Morales, 2020).

En cuanto a los aportes desarrollados por Campbell, la literatura encontrada señala que son necesarios para la correcta medición e interiorización de los objetivos empresariales, que se puedan aplicar en cualquier ámbito profesional. Del mismo modo, otros autores sostienen que es necesario aplicar estos elementos para comprender el rendimiento y la eficacia. (Bautista & Cienfuegos, 2020)

b) Dimensiones de desempeño laboral:

Dimensión desempeño profesional: Se refiere a las funciones que el colaborador desarrolla antes y durante la actividad, como la planificación, la implementación de estrategias, y cual quiera otra actividad relacionada con la función asignada (Rodríguez & Lechuga, 2019).

Dimensión desempeño personal: Consiste en la labor donde un docente podría incidir en el desarrollo de su alumno y el suyo, recurriendo a una actitud crítica, innovadora, con creatividad y perseverancia, para ello se capacita y se actualiza en su área respectiva, al mismo tiempo comparte con sus pares, en pro del desarrollo de la entidad u organización.

Dimensión desempeño Social: Se refiere al proceso por el cual se identifican las funciones de los colaboradores dentro de la sociedad, rol de liderazgo, ser agentes de cambio, que promuevan la mejora en la organización, que su trabajo tenga impacto en la sociedad.

2.3 Hipótesis

H₁: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023

III. METODOLOGÍA

3.1 Nivel, tipo diseño de investigación:

3.1.1 Nivel de Investigación

El nivel de investigación que se ha desarrollado se enmarca dentro de la investigación descriptiva:

“Los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades del algún fenómeno de o tema de interés para su posterior análisis” (Sampieri, R., 2010, p.60).

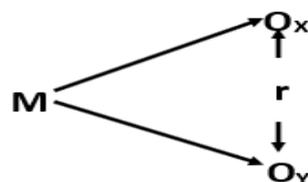
3.1.2 Tipo de Investigación:

La investigación es de tipo no experimental, descriptivo y correlacional, de corte transversal, se busca conocer el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde.

3.1.3 Diseño de investigación

Se usará un enfoque cuantitativo, dado que el estudio se centra en los hechos o causas sociales, interesa el estado subjetivo del individuo, se emplearán cuestionarios, censos y análisis demográficos, se generarán datos que puedan analizarse estadísticamente, y que serán comprobados, con el fin de aprobar o rechazar relaciones entre variables previstas, además se procederá a informar de forma operativa y periódica sobre los resultados

Cuadros estadísticos, tablas y análisis numéricos



Donde:

M: Muestra de la investigación representada por 25 docentes del Instituto, área de ciencias sociales de la Institución

O_x: Clima Organizacional.

O_y: Desempeño Laboral.

3.2 La Población y Muestra.

3.2.1 Población.

La población estuvo conformada por 25 docentes (Tabla 1), que laboran en el Instituto de Educación Tecnológico Público Carlos Laborde.

Población de la Investigación.

Muestra por sexo de docentes

Muestra	sexo	f1	
Docentes de la zona de F	F	14	60%
Ucayali	M	11	40%
	TOTAL	25	100

3.2.2. Muestra.

La muestra fue seleccionada mediante muestreo no probabilístico, y estuvo constituida por el total de personas que se encuentran en la población, de acuerdo con el criterio del autor, en total asciende a veinticinco (25) docentes, del Instituto de Educación Tecnológico Público Carlos Laborde.

3.3 Variable, definición y operacionalización

- Clima organizacional:

Definición conceptual:

Se refiere a la percepción que se asume del ambiente de trabajo, incluye la convergencia de una serie elementos como: la autorrealización, el

involucramiento laboral, la observación o supervisión, además de los procesos de comunicación y condiciones laborales

Definición operacional:

Se refiere a la interacción entre la organización y los colaboradores, de esta interacción surgen una serie de situaciones que los colaboradores valoran, en esta interacción la organización recibe los aportes y comentarios de los colaboradores, en pro de la empresa, los cuales se consideran importantes la empresa.

- Desempeño Laboral:

Definición conceptual:

Es la forma como se desenvuelve el colaborador al momento de cumplir con sus funciones asignadas, consideran el tiempo, los valores, el cumplimiento de metas.

Definición operacional:

Se refiere a la forma como proceden los colaboradores, a su profesionalismo, a sus métodos y técnicas, enmarcado en un plan de acción, que lleva a cabo los colaboradores, en el caso de los docentes, se asocia al logro de los aprendizajes que se esperan.

Matriz operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O VALORACIÓN
VARIABLE 1 Clima organizacional	Es el entorno creado por las prácticas de los empleados de la empresa y que se manifiesta en la actitud con la que deben tratarse unos a otros.	<ul style="list-style-type: none"> - Realización personal. - Involucramiento laboral. - Supervisión. 	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. - Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. - El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. 	Ordinal	Ninguno o nunca (1) Poco (2) Regular o Algo (3) Mucho (4) Todo o siempre (5)
VARIABLE 2 Desempeño laboral	Es la calidad del trabajo que cada empleado aporta a sus tareas diarias durante un periodo de tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño profesional. - Desempeño Personal - Desempeño Social 	<ul style="list-style-type: none"> - Los docentes demuestran dominio en la cátedra que enseña. - Los docentes demuestran su vocación hacia la enseñanza. - Los docentes participan y se integran en las actividades de la universidad. 	Ordinal	1.- Nunca = [0 - 11.25] 2.- A veces = [11.26 - 22.50] 3.- Casi siempre = [22.51 - 33.75] 4.- Siempre = [33.76 - 45.00]

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.4.1 Técnica que se empleara en el presente estudio es la encuesta, tanto para la variable clima organizacional como para la variable desempeño laboral, para ello se recurrirá a dos cuestionarios.

3.4.2 Descripción de instrumentos

El cuestionario para el clima organizacional estará conformado por 25 ítems, en canto a su forma de respuesta se de acuerdo a la escala Likert, es decir

multi respuesta en cuanto al cuestionario de desempeño laboral consta de 32 ítems, también presenta una escala tipo Likert.

3.4.3 Validación de los instrumentos cuentan con validación de juicio de expertos realizadas por el autor.

3.4.4 Confiabilidad

Se midió el grado de fiabilidad con el Alfa de Cronbach para la variable clima laboral de 0,819 y para la variable desempeño docente de 0,678.

3.5 Método de análisis de datos

Se usará el consentimiento informado para acceder a la institución, luego se emplearán los instrumentos previstos para recabar información de la muestra de estudio, una vez que se reúna información se la ingresa al software Excel para crear la sabana de datos, posteriormente se realizara la tabulación de datos para proceder al análisis descriptivo, para el análisis inferencial se usara el paquete estadístico IBM SPSS v. 25., de esa manera lograr resolver la formulación de la pregunta.

3.6 Aspectos Éticos

- Proteger a las personas. En toda investigación, la persona es el objetivo y no el medio, por lo que necesitan un cierto nivel de protección, que se determinará en función del riesgo en el que incurran y la probabilidad de obtener un beneficio. Se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad en el ámbito de la investigación es en el que se trabaja con personas. Este principio no solo requerirá que los sujetos de investigación se involucren voluntariamente en la investigación y proporcionen la información adecuada, sino también que se respeten plenamente sus derechos fundamentales, especialmente aquellos que se encuentren en situaciones vulnerables.
- Beneficencia y no maleficencia: se debe garantizar que los participantes de la investigación estén seguros. La conducta del investigador debe cumplir con las siguientes reglas generales: no causar daño, reducir los efectos adversos potenciales y maximizar los beneficios.

- Justicia.- El investigador debe hacer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia permiten a todas las personas que participan en la investigación jurídica acceder a los resultados de esta investigación. Además, el investigador está obligado a tratar de manera justa a todas las personas que participan en los procesos, procedimientos y servicios relacionados con la investigación.
- Integridad científica: La integridad o rectitud deben regir no solo la actividad científica de un investigador, sino también sus actividades docentes y profesionales. La integridad del investigador resulta especialmente importante cuando se evalúan y declaran los daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación, en función de las normas deontológicas de su profesión. Asimismo, se debe mantener la integridad científica al declarar conflictos de interés que puedan afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados.
- El consentimiento informado y expreso es necesario en toda investigación para llevar a cabo una investigación. Esto implica una manifestación de voluntad informada, libre, inequívoca y específica, mediante la cual los sujetos investigadores o titulares de los datos autorizan el uso de la información para los propósitos específicos del proyecto.

RESULTADOS

1. RESULTADO INFERENCIAL

Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, 2023

Tabla 1. Matriz del grado de correlación e interpretación del coeficiente de Pearson

Grado de correlación	Interpretación
De 0,00 a 0,19	Muy baja correlación
De 0,20 a 0,39	Baja correlación
De 0,40 a 0,59	Moderada correlación
De 0,60 a 0,79	Buena correlación
De 0,80 a 1,00	Muy buena correlación

Contrastación de la hipótesis General:

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, 2023

H₁: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, 2023

Nivel de significancia:

$\alpha=0.05$

Estadístico de prueba:

Para evaluar la hipótesis, se utilizó la prueba de Correlación de rango de Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Regla de decisión:

Si $p < 0.05$ la prueba es significativa, entonces se rechaza H_0

Si $p \geq 0.05$ la prueba no es significativa, entonces no se rechaza H_0

Tabla 2. Prueba de Rho de Spearman del clima organizacional y desempeño laboral

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Correlación de Pearson	1,000	0,789**
	al	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	25	25

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

Conclusión de tabla 2:

Según la prueba del coeficiente de correlación de Pearson, existe una correlación significativa (p-valor 0,000), entre el *clima organizacional* y el *desempeño laboral*, así mismo la efectividad está explicada en un 78.9% por el clima organizacional. Por tanto, se **rechaza la hipótesis nula (H_0)** y se acepta la **hipótesis alterna (H_1)**. Concluyendo en consecuencia, que el clima organizacional se relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua.

Tabla 3. Resultado de la prueba Chi cuadrado entre el clima organizacional y el desempeño laboral

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27.070	4	0.000
Razón de verosimilitudes	27.771	4	0.000
N de casos válidos	25		

Objetivo específico:

Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, 2023

Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, 2023

H₁: Existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, 2023

Nivel de significancia:

$\alpha=0.05$

Estadístico de prueba:

Para evaluar la hipótesis, se utilizó la prueba de Correlación de rango de Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Regla de decisión:

Si $p < 0.05$ la prueba es significativa, entonces se rechaza H₀

Si $p \geq 0.05$ la prueba no es significativa, entonces no se rechaza H₀

Tabla 4. *Correlación dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral*

Clima organizacional: Dimensiones	Variable dependiente	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	Valor de la prueba Chi cuadrado
Supervisión	Desempeño laboral	0.819	0.000	27.058
Involucramiento laboral	Desempeño laboral	0.769	0.000	24.245
Realización personal	Desempeño laboral	0.719	0.000	25.859

En la tabla 4 se observa que las tres dimensiones del clima organizacional tienen correlación con el desempeño laboral:

- Supervisión $p=0.000 < \alpha=0.05$
- Involucramiento laboral $p=0.000 < \alpha=0.05$
- Realización personal $p=0.000 < \alpha=0.05$

Esto sugiere que estas dimensiones del clima organizacional van a influir en el logro del desempeño laboral, puesto

2. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

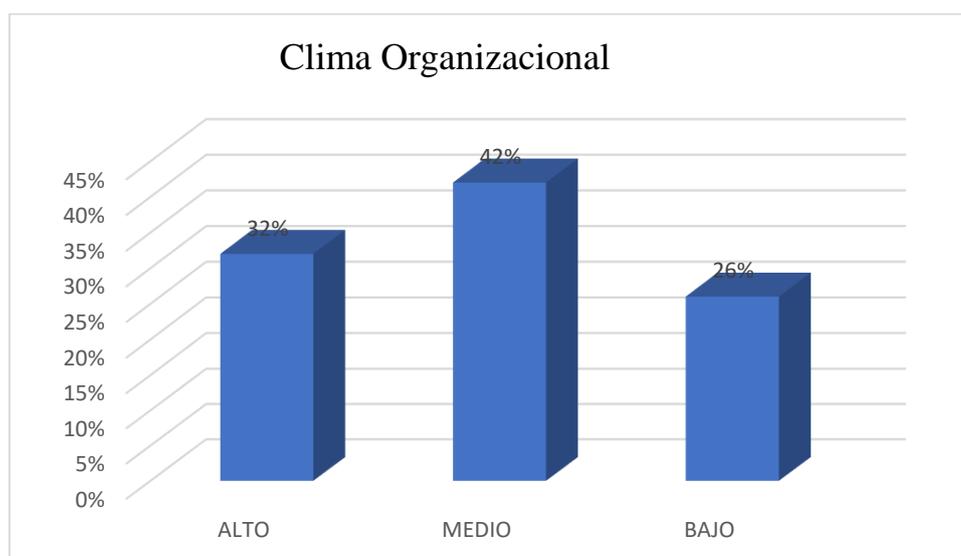


Figura 1. Nivel del clima organizacional, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023

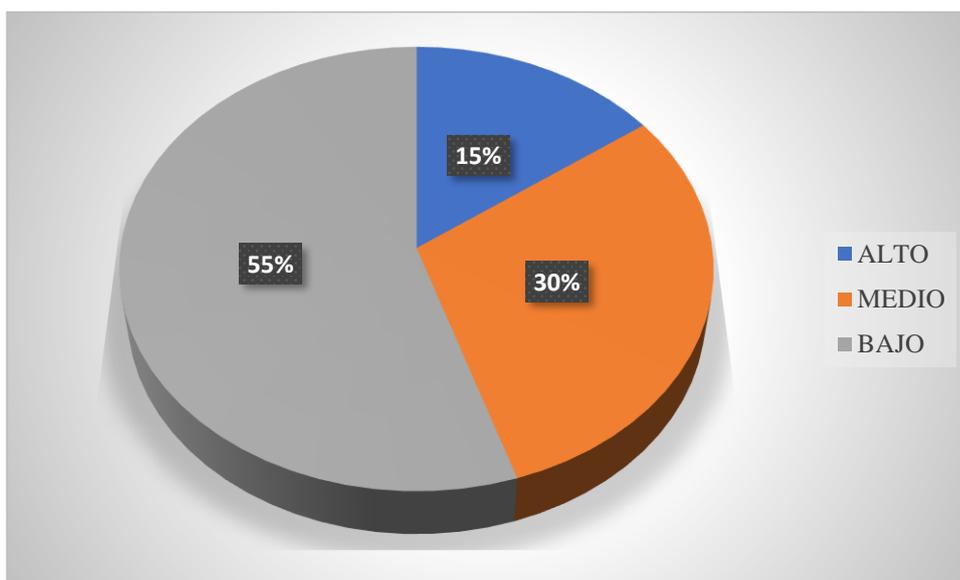


Figura 2: Nivel de supervisión, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023

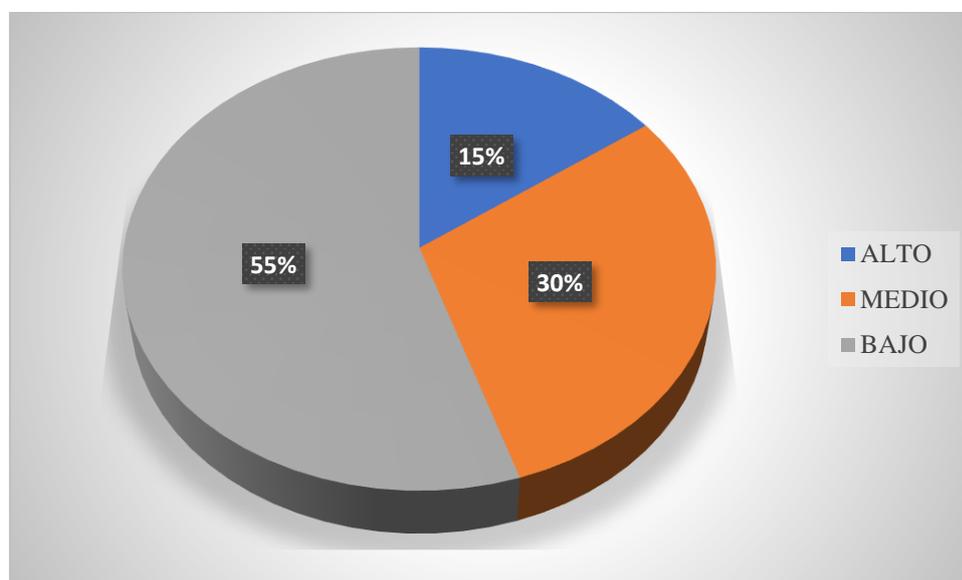


Figura 3. Nivel de involucramiento laboral, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023

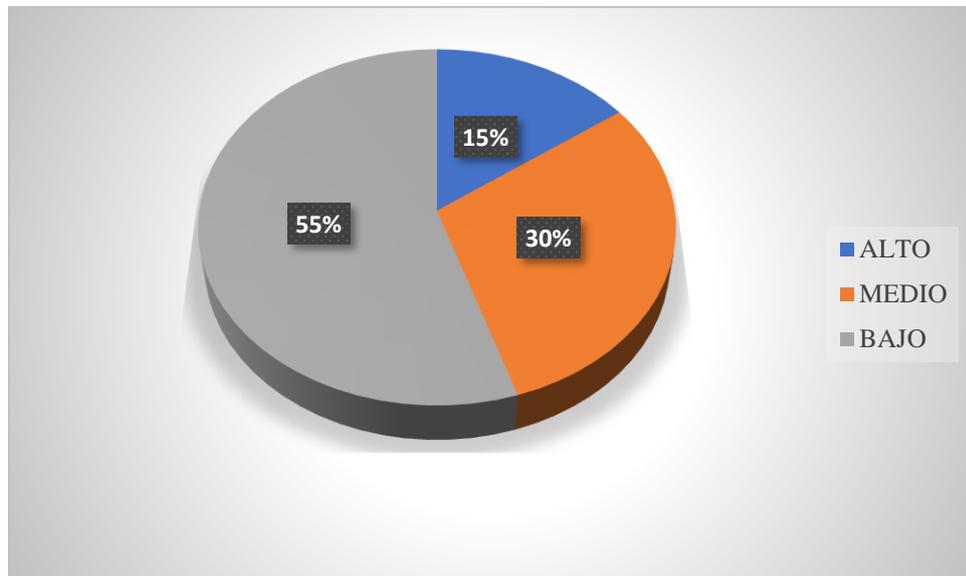


Figura 4. Nivel de desarrollo personal, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023

Objetivo específico

Evaluar el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, 2023

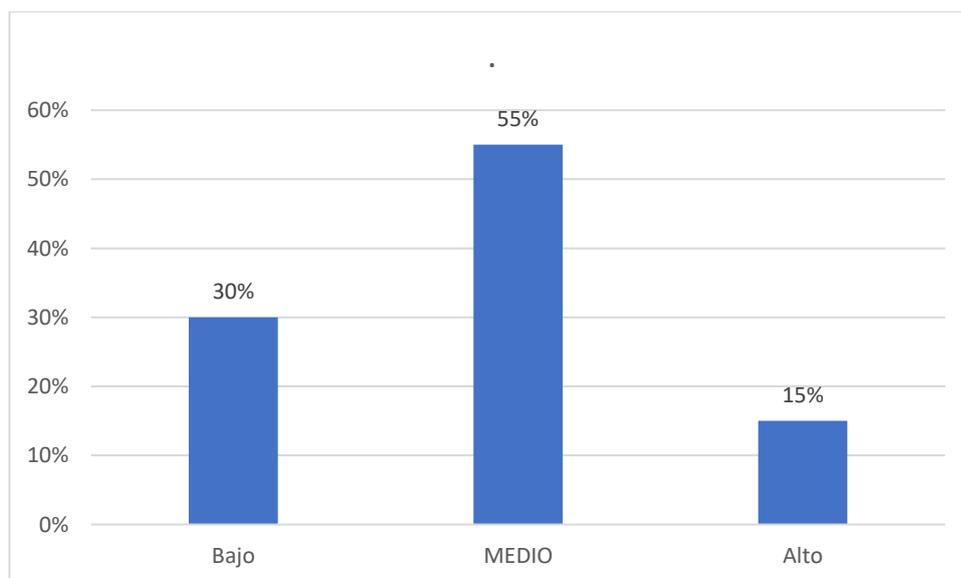


Figura 5. Nivel de desempeño laboral, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023

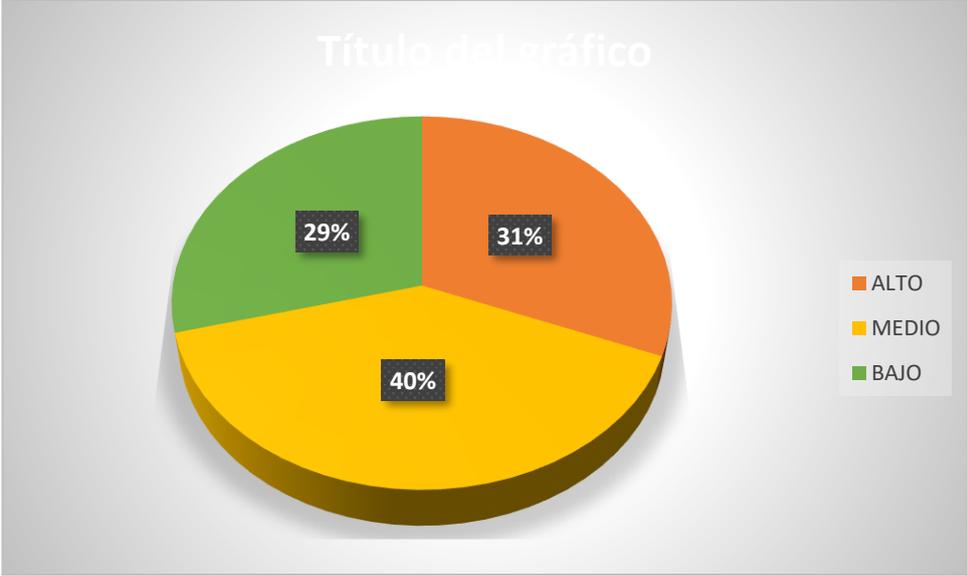


Figura 6. Desempeño profesional, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023

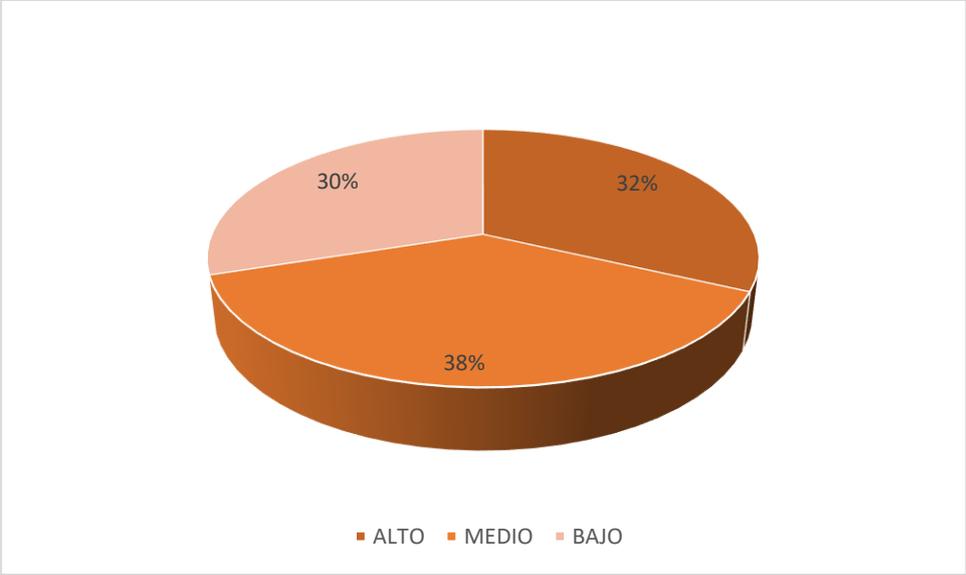


Figura 7. Desempeño personal, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023

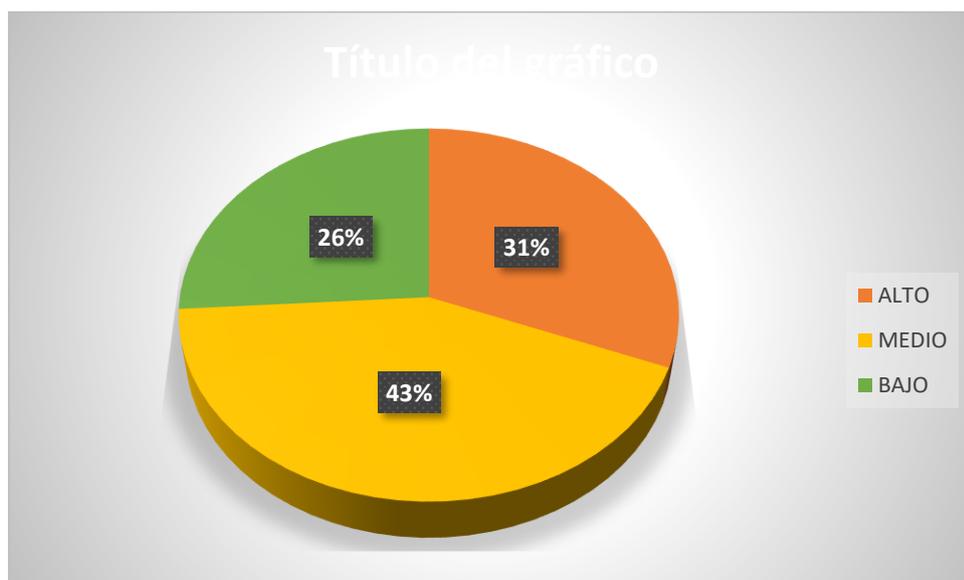


Figura 8. Desempeño social, IESTP Carlos Laborde Sepahua, 2023

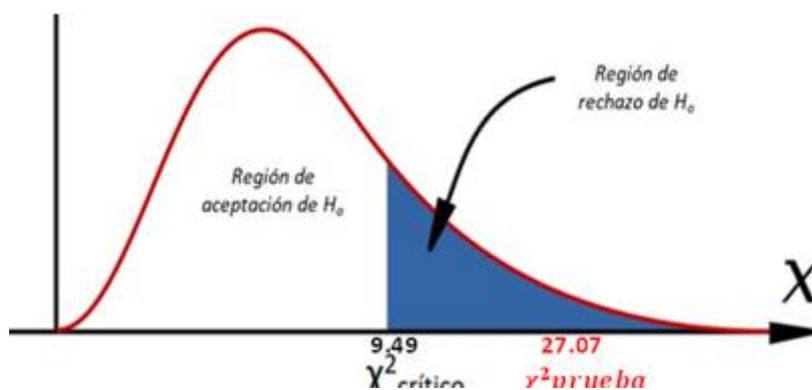


Figura 9. Chi cuadrado del clima organizacional y desempeño laboral

INTERPRETACION DE RESULTADOS

Clima organizacional

Objetivo específico 1

Evaluar el clima organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, 2023

Visto a nivel global, la variable clima organizacional, se muestra un nivel más aceptable puesto que el 42% de los docentes lo perciben como medio; el 32% como alto, y el 26% de los docentes lo califican como bajo respectivamente. Esto nos indica que el recurso humano docente que labora en dicho Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, se encuentra de alguna manera satisfecho, respecto al ambiente físico como del entorno psicosocial, con sus autoridades y compañeros de trabajo en lo que se refiere a los procesos del entorno organizacional.

Análisis de las dimensiones del Clima organizacional

Dimensión: Supervisión

En la figura 2, se observa que para la dimensión supervisión, el 32% de los docentes, considera que el nivel de supervisión es alto, 45% alto y el 23% bajo respectivamente. Esto indica que la apreciación de los docentes, que tienen respecto al logro de una mayor calidad de la enseñanza, es a través del proceso de supervisión académica adecuada.

Dimensión: Involucramiento laboral

En la figura 3, se observa que para la dimensión involucramiento laboral, el 30% de los docentes, perciben que el nivel que predomina es medio, 15% de alto y el 55% de bajo. Esto nos puede indicar que los docentes de la institución, se involucran medianamente en el trabajo que vienen desarrollando, es decir que usan los recursos físicos y psicológicos como experiencia académica moderadamente.

Dimensión: Desarrollo personal

De acuerdo a los resultados alcanzados y mostrados en la figura 4, una considerable parte de los encuestados, a considerar del 45%, indicaron de medio; el 32% de alto, y con el 23% de bajo respectivamente, se viene cumpliendo con el desarrollo personal en dicha institución. Esto estaría explicando que la mayoría de los docentes cuentan, de alguna manera, con un proceso de desarrollo personal, en cambio si las autoridades le dan la oportunidad de sentirse mucho más

realizados en sus actividades académicas, estos podrían aumentar su desarrollo personal considerablemente.

Objetivo específico 2

Evaluar el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, 2023

Análisis del Desempeño laboral

En esta sección se presentan los resultados de la figura 5. de la variable desempeño laboral, así como de sus dimensiones que la componen: desempeño profesional, personal y social. En la presente figura, se aprecia que el 55% de los docentes, indican que se encuentran con un nivel medio con su desempeño laboral, el 30% bajo y el 23% respondieron alto, con dicho desempeño. Esto puede indicarnos que la calidad de trabajo que cada docente aporta en sus tareas diarias, en un determinado tiempo; lo está plasmando con sus estudiantes de una manera moderadamente adecuada.

Dimensión: Desempeño profesional

La figura 6 recoge el nivel de desempeño profesional y en él se observa que el 40% de los docentes que laboran en la institución, indican estar medianamente satisfecho con su desempeño profesional, el 31% con alto desempeño profesional y, un 29% bajo en cuanto a su desempeño profesional. Esta evaluación nos permite establecer que los docentes se encuentran moderadamente capacitados y aplican métodos pedagógicos poco convencionales para el cumplimiento de los contenidos de los temas a desarrollar, relacionado con los objetivos de la institución

Dimensión: Desempeño personal

En esta parte se presenta los resultados de la Figura 7. acerca del desempeño personal de los docentes que vienen laborando en la institución, el 38% cuentan con un moderado desempeño personal, 32% indicaron estar con un alto desempeño laboral, y el 30% manifestaron tener un bajo desempeño, respectivamente. Esto sugiere que el docente tiene cierto conocimiento de características socioculturales y cognitivas de sus estudiantes, con el dominio de selección de materiales educativas, y estrategias de enseñanza aprendizaje.

Dimensión: Desempeño social

Respecto al desempeño social, en la figura 8 muestra un patón similar a las anteriores dimensiones, pues el 43% de los docentes respondieron estar medianamente involucrados con el desarrollo del desempeño social, 31% altamente involucrados, del 26% indicaron estar poco involucrados. Ello es debido a que en la práctica pedagógica no toma como componente la proyección social como una distribución a la solución de problemas de índole académico o sociales.

En la figura 9 se aprecia que el valor de la prueba Chi cuadrado es igual a 27.070; la cual es mayor al valor crítico de la tabla = 9.49, a un nivel de confianza del 95% y con 4 grados de libertad; por lo que cae en la región de rechazo para la hipótesis nula (H_0). Esto significa que, existe relación significativa entre *clima organizacional y desempeño laboral*, de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua 2023.

III. DISCUSIÓN

En el análisis inferencial desarrollado en la tabla 1, en la tabla 2, y tabla 3, se puede observar que existe una correlación significativa, entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua 2023, estos resultados se equiparan a los hallazgos de Mena (2019), existe relación entre clima organizacional y desempeño docente, de la misma manera Fernández (2021) encontró una asociación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Santa Cecilia Chiclayo, mientras que Cubas (2019) encontró en su estudio que existe una relación significativa muy alta y directa entre el clima organizacional y la productividad laboral, pudiendo concluirse que, a mejor clima organizacional, mejor productividad laboral, a diferencia de otros autores en sus resultados se reveló una correlación de Pearson moderada. Encontrando un grado de relación entre el clima organizacional y la productividad laboral Romaní (2022). nos señala que existe una correlación significativa entre el nivel de clima

organizacional y el nivel de productividad laboral en la municipalidad de la provincia de Ucayali.

Por otra parte tenemos a García (2020) el clima organizativo, especialmente el apoyo activo de las autoridades a todo el sector educativo, está infravalorado, por lo que la actividad pedagógica en la muestra examinada es insuficiente, para Llarfer (2022) hay una asociación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más - Unidad Territorial Ucayali, 2019, además Ayala (2021) es posible diagnosticar el estado actual del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral y la eficiencia en el servicio público. Uno de los principales factores de la falta de orientación en diferentes direcciones es la falta de trabajo en equipo en ciertas direcciones donde domina el trabajo individual.

Existirá una correlación significativa entre el nivel de clima organizacional y el nivel de productividad laboral en la municipalidad de la provincia de Ucayali (Romani, 2022)

González (2019) vale la pena ampliar los estudios sobre el clima organizacional y el desempleo laboral, ya que es relevante, porque esto podría permitir un análisis más exhaustivo de las variables consideradas en este estudio y así tener un diagnóstico más preciso de la organización. En contra parte tenemos a Huamani & Arévalo (2021) estos autores señalan que el clima organizacional tiene un efecto positivo bajo e insignificante en el esfuerzo laboral de los colaboradores de la empresa Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo SA, Agencia Pucallpa, 2020.

En la figura 1, los resultados muestran que el nivel del clima organizacional, predominante es medio en la muestra de estudio, en cuanto sus dimensiones, en la figura 2: se aprecia que el nivel de la dimensión supervisión, predomina el nivel medio, en la figura 3, la dimensión involucramiento, predomina el nivel medio, en la figura 4, los resultados sobre la dimensión desarrollo personal, se halla en nivel medio

Luego de analizar los resultados de la variable desempeño laboral, el nivel que predomina es medio, en cuanto a sus dimensiones, expresados en la figura 6, en la figura 7 y en la figura 8, se aprecia un predominio del nivel medio, estos

resultados son similares a Morante (2018) en su estudio, señala que la capacidad productiva de la empresa Pro Semillas S.A.C. se encuentra en un nivel medio, es decir que los colaboradores muestran un desempeño laboral promedio, por lo general los trabajadores que han cumplido con periodo prolongando de permanecía en una organización, se habitúan a cumplir sus funciones con normalidad, mientras no tengan un ambiente laboral optimo, su desempeño laboral no pasara del nivel medio

En la tabla 4 se observa que las tres dimensiones del clima organizacional tienen correlación con el desempeño laboral, por consiguiente se sugiere que estas dimensiones del clima organizacional van a influir en el logro del desempeño laboral, de igual manera tenemos a Cubas (2019), que en su estudio nos revelo que hallo una relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño labora en su muestra de estudio, en la medida en que los trabajadores de una entidad se sienten cómodos en su lugar de trabajo, el ambiente es de distrés, tendrán la comodidad necesaria para desarrollar su trabajo con normalidad y de esa manera aportar con la organización.

IV. CONCLUSIONES

- La conclusión general, de acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que el clima organizacional influye directa y positivamente en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, 2023.
- Se determinó que el clima organizacional de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, presentó un nivel predominante medio.
- Se determina evaluar el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, predomina el nivel medio.
- Se determina que las tres dimensiones del clima organizacional: supervisión, involucramiento y desarrollo personal, influyen directa y significativamente en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, 2023; el nivel os p.

- De acuerdo con los resultados obtenidos se determina que las tres dimensiones del clima organizacional: supervisión, involucramiento y desarrollo personal, influyen directa y significativamente en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

- ❖ Se recomienda a la entidad de educación superior implantar estrategias de gestión educativa que permitan mejorar el clima organizacional y de esa forma se mejorara también el nivel de desempeño laboral en los docentes, debido a que existe una asociación significativa entre estas variables
- ❖ Se recomienda implementar planes destinado a la mejora de aspectos como la realización personal, el involucramiento laboral y la supervisión por parte de los directivos a los docentes, procurado mejorar su experiencia de trabajo en el Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua
- ❖ Se recomienda lograr alianzas estratégicas con universidades para que los docentes tenga acceso a formaciones complementarias y de esa forma favorecer su profesionalización, además, desarrollar talleres de salud laboral para incidir en su desempeño personal y de esa manera lograr un mejor servicio educativo en el Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde Sepahua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, J., Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7, 109–121. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Alban, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Aldaz Quinto, A. d., A., T., & W. , Y. (2022). Clima organizacional y desempeño. *Ciencia Latina*, 1-12. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588/2213>
- Argoti , E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. Obtenido de <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Álvarez , B., Porraspita, D. A., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@ lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158. Obtenido de <https://dialnet.unrioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Ayala Paguay, K. G. (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GAD DE GUANO*. [Trabajo de Grado de Ingeniería Comercial, repositorio de la Univrsidad Nacional de Chimborazo], Riobamba, Ecuador.
- Bautista, & Cienfuegos. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *researchgate*, 8(32), 1-6. <https://doi.org/DOI:10.17162/riva.v7i1.1417>
- Campos, L., Soria, J., Rosello, M., & Buendía, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157 - 170. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Carrillo , C., Redondo , R., & Arbeláez, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Castaño, A. (2021). *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español*. (I. N. Pública, Ed.) España. Obtenido de <https://acortar.link/hbPF5w>
- CEPAL), C. E. (2023). *Panorama Fiscal de América Latina y el Caribe*. Santiago. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48899/5/S2300202_es.pdf

- Chanca Guerra, J. A. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Científica*, 6(22), 270-290. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10ma ed.). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Choi, J. H., Jeong, Y. M., Kim, S., Lee, B., Ariyasiri, K., Kim, H. T., . . . Kim, C. H. (2018). Targeted knockout of a chemokine-like gene increases anxiety and fear responses. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 115(5). Obtenido de <https://zfin.org/ZDB-PUB-180118-14#summary>
- Cieza Rivas, J. E., Galindo Barriga, K., & Neira Ramirez, O. I. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Lurín, Lima 2019*. [Tesis de Licenciatura, repositorio de la Universidad Peruana de Las Américas], Lima, Perú.
- Cubas Vásquez, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "04 de junio de 1,821" de Jaén - Cajamarca*. [Tesis de Maestría de Gestión Pública, repositorio de la Universidad César Vallejo], Chiclayo, Perú.
- Espinoza-Galvez, R., Ramos Huamán, O. d., Espinoza Gonzáles, M., & Asca Agama, P. G. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Fernández Castañeda, D. N. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Cecilia, Chiclayo 2021*. [Tesis de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, repositorio de la Universidad Alas Peruanas], Lima, Perú.
- García Alvarado, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas "Fe y Alegría", Guayaquil - Ecuador, 2019*. [Tesis de Maestría de Educación, repositorio de la Universidad Mayor de San Marcos], Lima, Perú.
- Gómez Álvarez, P. D. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. *ACADEMO*, 8(2), 213-220. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.10>
- González, D. & Morales D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- González, M. (2019). *Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una Institución Educativa Oficial de Itagüí. Colombia, 2019*. Medellín, Colombia.

- Hernández Gracia, T. J. (2023). Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 8-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.1>
- HUAMANI LOPEZ, L. L., & LINDA EMERI, A. S. (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO HUANCAYO SA, AGENCIA PUCALLPA, 2020*. [Tesis de Licenciatura en Administración, repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali], PUCALLPA – PERÚ.
- Llarfer Hidalgo, I. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más - Unidad Territorial de Ucayali, 2019*. [Tesis de Maestría de Gestión Pública, repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali], Pucallpa, Perú.
- Lorenzo, L. (2022). *Capacitación y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022*. [Tesis de grado de Gestión de servicios de la Salud repositorio de la Universidad César Vallejo], Lima- Perú. Obtenido de file:///E:/Descargas/Lorenzo_AL-SD.pdf
- Mamani Uchasara, H. J., & Estrada Araoz, E. G. (2020). El aprendizaje organizacional y productividad en las instituciones educativas públicas del distrito de Tambopata. *Conrado*, 16((75)), 397-402. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n75/1990-8644-rc-16-75-397.pdf>
- Martínez Fajardo, R. K. (2021). *Instrucción virtual de pausa activa y la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro en Durán. Piura 2021*. [Tesis de Grado de Administración de la Educación, repositorio de la Universidad César Vallejo], Piura- Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71384/Mart%c3%adnez_FRK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mena Cussi, L. B. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de El Alto*. [Tesis de Maestría de Educación, repositorio de la Universidad Mayor de San Andrés], La Paz, Bolivia.
- Morales, F. (2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Mora Díaz, M. J. (2019). *Predictiva21*. Obtenido de <https://predictiva21.com/clima-organizacional/>
- Murillo. (2018). *FILOSOFÍA, ÉTICA, VALORES, MORAL E IDENTIDAD*. Universidad Pedagógica de Durango. <https://doi.org/https://redie.mx/librosyrevistas/libros/eticayvalores.pdf>
- Navarrete, M., Galarraga, N., Araujo, I., & Carmona, C. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Revista Ciencia Latina Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rm.v7i2.5434

- Ortega, C. (2023). *QuestionPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Parrales Reyes, J. E., Castro Salazar, J. A., & Herrera Calle, M. (2023). Clima organizacional y motivación laboral: caso de estudio organizaciones de la comuna Sancan. *Polo del Conocimiento*, 8(2), 1038-1055. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i2>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 7(3), 493-505. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- PORTALANZA, M. &. (2022). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TORRES AJ, DE LA CIUDAD DE QUITO, AÑO 2022*. [Tesis de Licenciatura en Administración, repositorio de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. Obtenido de https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/8852/Miguel_Tesis_Titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. <https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Rosello Jauregui, M. J., Buendía Herrera, K. M., Soria Quijaite, J. J., & Geraldo Campos, L. A. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157 - 179. doi:<https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.17162%2Fau.v11i1.561>
- Rodríguez, & Lechuga. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Universidad EAN*, 9(87), 79-101. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodríguez, O. (2020). *Niveles de capacitación y desempeño laboral del profesional de la salud del Centro de Salud Metropolitano Abancay, 2020*. [Tesis de Maestría, repositorio de la Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60476>
- Romaní, X. (2022). “*CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SISTEMA DE ATENCIÓN MÓVIL DE URGENCIA DE UCAYALI, 2021*”. [Tesis de Licenciatura de Administración, repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali], PUCALLPA – PERÚ.

- Rueda, M. (2020). *IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO ELEMENTO BASE DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL*. [Trabajo de Grado, repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada], BOGOTÁ D.C., COLOMBIA. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35756/RuedaAcostaMabelLucero2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Salazar Marmolejo, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académicas de Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47-67. Obtenido de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sumba B., Moreno G., & Villafuerte P. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral. *Rev. Dominio Científico*, 234-261. Obtenido de <https://dialnet.unrioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf>
- Ticahuanca S., F. I., P., M., & R., B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión - Involucramiento laboral y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión Supervisión y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnosticar el estado actual del clima organizacional en la institución. ▪ Conocer el desempeño laboral de los docentes de la institución. ▪ Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente. 	<p>H1: Existen relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes del Instituto</p> <p>H1: Existen relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes del Instituto</p>	<p>Variable 1 clima organizacional</p> <p>Dimensiones Realización personal</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Desempeño</p> <p>Profesional</p> <p>Desempeño Personal</p>	<p>Tipo de investigación: Investigación descriptiva</p> <p>Nivel de investigación: Elemental</p> <p>Población y muestra 50 docentes</p>

Anexo 02. Instrumento de recolección de información

EDAD _____ SEXO: (M) (F)
OCUPACIÓN

A continuación, encontrará proposiciones sobre los aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo

N°	Ítems	ninguno o nunca	poco	regular o algo	mucho	todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.					
2	Se siente comprometido con el éxito.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprendidos con la organización.					

18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El equipo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO
DOCENTE**

Género: _____ **Ciclo:** _____

En este cuestionario se hacen preguntas acerca de la labor docente, marque la casilla con una (x) según corresponda su respuesta, de acuerdo con la leyenda abajo.

Instrucciones:

Las preguntas están valoradas en escalas del 1 al 4 según su respuesta.

4	Totalmente de acuerdo
3	De acuerdo
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

I. PRESUPUESTO POR RESULTADOS.

N°	PREGUNTA (ÍTEM)	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
Dimensión Desempeño Profesional					
1	Los docentes demuestran dominio en la cátedra que enseña.				
2	Los docentes contribuyen a hacer interesante la cátedra que enseñan				
3	Los docentes demuestran dominio del orden y disciplina en clase.				
4	Los docentes se expresan con claridad.				
5	Los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes.				
6	Los docentes evalúan de una manera justa y adecuada.				
7	Los docentes propician que los estudiantes pregunten y participen en clase.				
8	Los docentes preparan y planifican la clase evitando la improvisación.				
9	Los docentes usan variadas estrategias para lograr el aprendizaje.				
10	Los docentes hacen entender fácilmente las clases.				
11	Los docentes realizan siempre la motivación en clase.				

12	Los docentes usan material educativo didáctico para mejorar sus aprendizajes.				
13	Los docentes contribuyen a la formación de valores en los estudiantes.				
14	Los docentes entregan puntualmente los temas, actividades, formas de evaluar con tiempo anticipado.				
15	Los docentes facilitan a que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje.				
Dimensión Desempeño Personal		1	2	3	4
16	Los docentes demuestran su vocación hacia la enseñanza.				
17	Los docentes muestran satisfacción y empeño al realizar sus clases.				
18	Los docentes actúan siempre con justicia e imparcialidad con sus estudiantes.				
19	Los docentes fomentan la práctica de valores en la universidad.				
20	Los docentes cumplen con las horas de clase.				
21	Los docentes asisten con puntualidad a la universidad y a sus clases.				
22	Los docentes se esfuerzan y preocupan con mejorar su desempeño.				
23	Los docentes tienen una buena relación y comunicación con los estudiantes.				
24	Los docentes tienen vocación de servicio y compromiso frente a sus estudiantes.				
Dimensión Desempeño Social		1	2	3	4
25	Los docentes participan y se integran en las actividades de la universidad.				
26	Los docentes promueven y buscan el mejoramiento de la universidad.				
27	Los docentes demuestran cariño e identificación hacia la universidad.				
28	Los docentes tienen buen trato con los estudiantes.				
29	Los docentes orientan y aconsejan a los estudiantes en cualquier problema.				
30	Los docentes demuestran y son ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la universidad.				

31	Los docentes fomentan la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas.				
32	Los docentes fomentan un ambiente cordial en clase.				

Fuente: Gutiérrez (2022)

Anexo 3. Validez del instrumento

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Cryder Alexis Valdivia Saravia

N° DNI / CE: 00047128 Edad: 50

Teléfono / celular: 999113930 Email: crydervaldivia4@gmail.com

Título profesional: Académico en Administración

Grado académico: Maestría Doctorado:

Especialidad: Administración Estratégica

Institución que labora: Cobeno Regional de Ucayali

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: Plan de organización y desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público "Cecilio Luján Torres" de Sepahne, 2023

Autor(es): Ana Isabel Tiza Dionicio

Programa académico: Administración


Escuela Profesional de Administración

MBA Cryder A. Valdivia Saravia
Docente Tutor Investigador

Firma 

Huella digital 

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Cristóbal M. Valdiviezo Saravia
N° DNI / CE: 00077128 Edad: 50
Teléfono / celular: 999113930 Email: cristovaldiviezo4@gmail.com

Título profesional: Licenciado en Administración
Grado académico: Maestría Doctorado:
Especialidad: Administración Estratégica
Institución que labora: Cooperativa Regional de Ucayali

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: Clase organizacional y desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público "César Vallejo" de Tarma, 2023
Autor(es): Ava Isabel Tiza Ponce

Programa académico: Administración

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL TÁHUAC
Escuela Profesional de Administración

MBA. Cristóbal M. Valdiviezo Saravia
Docente Tutor Investigador

Firma



Huella digital

4.5.1 Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN*

TÍTULO: ... CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CARLOS LATORDE, SEPAHUA, 2023

Variable 1:		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
CLIMA ORGANIZACIONAL								
Dimensión 1: Realización personal								
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	X		X		X		
2	Se siente comprometido con el éxito.	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	X		X		X		
Dimensión 2: Involucramiento laboral								
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprendidos.	X		X		X		

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LOS ANGELES
 DE LOS ANGELES
 ESCUELA DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
 DOCTOR EN INGENIERÍA
 MARIA CRISTINA DEL VALLE SANCHEZ
 Docente Titular Investigador

18	con la organización. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	X						X			
Dimensión 3: Supervisión											
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X						X			
20	El equipo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X						X			
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	X						X			
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	X						X			
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X						X			
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X						X			
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	X						X			
Variable 2:											
DESEMPEÑO LABORAL		Relevancia		Pertinencia		Claridad					
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Observaciones			
Dimensión 1: Desempeño profesional											
1	Los docentes demuestran dominio en la cátedra que enseña.	X						X			
2	Los docentes contribuyen a hacer interesante la cátedra que enseñan	X						X			
3	Los docentes demuestran dominio del orden y disciplina en clase.	X						X			
4	Los docentes se expresan con claridad.	X						X			
5	Los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes.	X						X			
6	Los docentes evalúan de una manera justa y adecuada.	X						X			
7	Los docentes propician que los estudiantes pregunten y participen en clase.	X						X			
8	Los docentes preparan y planifican la clase evitando la improvisación.	X						X			
9	Los docentes usan variadas estrategias para lograr el aprendizaje.	X						X			
10	Los docentes hacen entender	X						X			

11	fácilmente las clases. Los docentes realizan siempre la motivación en clase.	X		X			X		
12	Los docentes usan material educativo didáctico para mejorar sus aprendizajes.	X		X			X		
13	Los docentes contribuyen a la formación de valores en los estudiantes.	X		X			X		
14	Los docentes entregan puntualmente los temas, actividades, formas de evaluar con tiempo anticipado.	X		X			X		
15	Los docentes facilitan a que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje.	X		X			X		
Dimensión 2: Desempeño Personal									
16	Los docentes demuestran su vocación hacia la enseñanza.	X		X			X		
17	Los docentes muestran satisfacción y empeño al realizar sus clases.	X		X			X		
18	Los docentes actúan siempre con justicia e imparcialidad con sus estudiantes.	X		X			X		
19	Los docentes fomentan la práctica de valores en la universidad.	X		X			X		
20	Los docentes cumplen con las horas de clase.	X		X			X		
21	Los docentes asisten con puntualidad a la universidad y a sus clases.	X		X			X		
22	Los docentes se esfuerzan y preocupan con mejorar su desempeño.	X		X			X		
23	Los docentes tienen una buena relación y comunicación con los estudiantes.	X		X			X		
24	Los docentes tienen vocación de servicio y compromiso frente a sus estudiantes.	X		X			X		
Dimensión 3: Desempeño Social									
25	Los docentes participan y se integran en las actividades de la	X		X			X		

26	universidad.	X								
	Los docentes promueven y buscan el mejoramiento de la universidad.		X						X	
27	Los docentes demuestran cariño he identificación hacia la universidad.	X							X	
28	Los docentes tienen buen trato con los estudiantes.	X							X	
29	Los docentes orientan y aconsejan a los estudiantes en cualquier problema.	X							X	
30	Los docentes demuestran y son ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la universidad.	X							X	
31	Los docentes fomentan la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas.	X							X	
32	Los docentes fomentan un ambiente cordial en clase.	X							X	

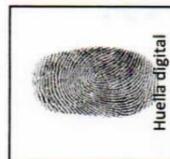
*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X) No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg Cayetano Vallejos - Acosta DNI 00097178


 UNIVERSIDAD ARTURO ESCOBAR
 Facultad de Ciencias Administrativas
908A, Cayetano Vallejos - Acosta
 Docente Titular Investigador



Firma

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Sergio Oswaldo Ortiz Garcia

N° DNI / CE:

.....00021588.....

Edad:

Teléfono / celular:

...945434709.....

Email:

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado académico: Maestría _____

Doctorado: _____

Especialidad:

.....Administración.....

Institución que labora: Essalud

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023

Autor(es): Tiza Dionicio, Ana Isabel

Programa académico: Taller de titulación en Administración


Sergio Oswaldo Ortiz Garcia
DR. ADMINISTRADOR
CLAD. N° 02304



Huella digital

4.5.1 Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN*							
TÍTULO: ... CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CARLOS LABORDE, SEPAHUA, 2023							
Variable 1:		Relevancia		Pertinencia		Claridad	
CLIMA ORGANIZACIONAL		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple
Observaciones							
Dimensión 1: Realización personal							
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	X		X		X	
2	Se siente comprometido con el éxito.	X		X		X	
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X	
5	Los computadores de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X	
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X	
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X	
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	X		X		X	
Dimensión 2: Involucramiento laboral							
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X	
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X	
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X	
17	Los trabajadores están comprendidos.	X		X		X	

11	fácilmente las clases. Los docentes realizan siempre la motivación en clase.	X					X		
12	Los docentes usan material educativo didáctico para mejorar sus aprendizajes.	X					X		
13	Los docentes contribuyen a la formación de valores en los estudiantes.	X					X		
14	Los docentes entregan puntualmente los temas, actividades, formas de evaluar con tiempo anticipado.	X					X		
15	Los docentes facilitan a que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje.	X					X		
Dimensión 2: Desempeño Personal									
16	Los docentes demuestran su vocación hacia la enseñanza.	X					X		
17	Los docentes muestran satisfacción y empeño al realizar sus clases.	X					X		
18	Los docentes actúan siempre con justicia e imparcialidad con sus estudiantes.	X					X		
19	Los docentes fomentan la práctica de valores en la universidad.	X					X		
20	Los docentes cumplen con las horas de clase.	X					X		
21	Los docentes asisten con puntualidad a la universidad y a sus clases.	X					X		
22	Los docentes se esfuerzan y preocupan con mejorar su desempeño.	X					X		
23	Los docentes tienen una buena relación y comunicación con los estudiantes.	X					X		
24	Los docentes tienen vocación de servicio y compromiso frente a sus estudiantes.	X					X		
Dimensión 3: Desempeño Social									
25	Los docentes participan y se integran en las actividades de la	X					X		

26	universidad. Los docentes promueven y buscan el mejoramiento de la universidad.	X			X		X
27	Los docentes demuestran cariño he identificación hacia la universidad.	X			X		X
28	Los docentes tienen buen trato con los estudiantes.	X			X		X
29	Los docentes orientan y aconsejan a los estudiantes en cualquier problema.	X			X		X
30	Los docentes demuestran y son ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la universidad.	X			X		X
31	Los docentes fomentan la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas.	X			X		X
32	Los docentes fomentan un ambiente cordial en clase.	X			X		X

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X)) Aplicable después de modificar () No aplicable () DNI 00021588

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg DNI 00021588



Firma



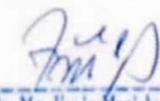
Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Kevin Mori Arancibia
N° DNI / CE: 41508955 Edad: 40
Teléfono / celular: 961998905 Email:

Título profesional: Licenciado Administración
Grado académico: Maestría Doctorado:
Especialidad:
Institución que labora: OEFA

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
PÚBLICO CARLOS LABORDA, SEPAHUA, 2023
Autor(es): TIZA DIONICIO, ANA ISABEL
Programa académico: TALLER DE TITULACIÓN ACADÉMICA


Lic. Mg. Kevin Mori Arancibia
CLAD Reg. Único de Colegiatura N° 2158



4.5.1 Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN*									
TÍTULO: ... CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CARLOS LABORDE, SEPAHUA, 2023									
Variable 1:									
CLIMA ORGANIZACIONAL		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones	
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
Dimensión 1: Realización personal									
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	X		X		X			
2	Se siente comprometido con el éxito.	X		X		X			
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X			
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X			
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X			
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X			
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X			
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X			
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X			
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X			
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X			
Dimensión 2: Involucramiento laboral									
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X			
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X			
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X			
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X			
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X			
17	Los trabajadores están comprendidos	X		X		X			

11	fácilmente las clases. Los docentes realizan siempre la motivación en clase.	<input checked="" type="checkbox"/>							
12	Los docentes usan material educativo didáctico para mejorar sus aprendizajes.	<input checked="" type="checkbox"/>							
13	Los docentes contribuyen a la formación de valores en los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>							
14	Los docentes entregan puntualmente los temas, actividades, formas de evaluar con tiempo anticipado.	<input checked="" type="checkbox"/>							
15	Los docentes facilitan a que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>							
Dimensión 2: Desempeño Personal									
16	Los docentes demuestran su vocación hacia la enseñanza.	<input checked="" type="checkbox"/>							
17	Los docentes muestran satisfacción y empeño al realizar sus clases.	<input checked="" type="checkbox"/>							
18	Los docentes actúan siempre con justicia e imparcialidad con sus estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>							
19	Los docentes fomentan la práctica de valores en la universidad.	<input checked="" type="checkbox"/>							
20	Los docentes cumplen con las horas de clase.	<input checked="" type="checkbox"/>							
21	Los docentes asisten con puntualidad a la universidad y a sus clases.	<input checked="" type="checkbox"/>							
22	Los docentes se esfuerzan y preocupan con mejorar su desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>							
23	Los docentes tienen una buena relación y comunicación con los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>							
24	Los docentes tienen vocación de servicio y compromiso frente a sus estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>							
Dimensión 3: Desempeño Social									
25	Los docentes participan y se integran en las actividades de la	<input checked="" type="checkbox"/>							

DECLARACIÓN JURADA

Yo, TIZA DIONICIO ANA ISABEL identificada con DNI 43560170 y código de estudiante 1420091002 de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Declaro bajo juramento que:

Los datos presentados en los resultados de la investigación son reales, debido a que no han sido falsificados, copiados ni duplicados. Todos los resultados fueron obtenidos de los docentes del I.E.S.T.P. Carlos Laborde quienes participaron en la encuesta de manera voluntaria, el cual nos permitió realizar la investigación titulada: **El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023** Tesis para optar el título de Licenciada en administración Turística.

Por lo expuesto mediante la presente asumo frente a la UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la originalidad, autoría y veracidad del contenido de la investigación y no presenta ningún conflicto de interés. En consecuencia, me hago responsable frente a la UNIVERSIDAD y a terceros de cualquier daño que pueda ocasionar por el incumplimiento de lo declarado.

De, identificarse plagio, falsificación o manipulación de datos en la investigación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Fecha: 26 de junio de 2023.



Tiza Dionicio Ana Isabel
DNI 43560170

ANEXO 4. CONFIABILIDAD

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento para el Clima Organizacional, se ha utilizado la prueba Alfa de Cronbach, según George y Mallery (1995)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,949	59

Para el cuestionario relacionado desempeño docente, el valor del coeficiente del Alfa de Cronbach resultó ser igual a 0.70, que corresponde al nivel de excelente.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,949	59

El valor del Alfa de Cronbach es superior a 0.70, lo que nos indica que el cuestionario, como instrumento de encuesta es muy buena

Anexo N° 05. Formato de consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Carta N° 001 – 2023 – ULADECH

Sr: **Hector Mera Pardes**
Director del I.E.S.T.P. Carlos Laborde

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene como finalidad presentarme, Ana Isabel Tiza Dionicio con código de alumno N° 1420091002 de la Carrera profesional de Administración, quien solicita autorización para ejecutar el proyecto de investigación titulado: El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023 durante del mes de junio del presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma redundara en beneficio de su Institución.

En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente



Ana Isabel Tiza Dionicio

Recibido el
26/05/2023

Mg. HECTOR MERA PARDES
DIRECTOR
I.E.S.T.P. "CARLOS LABORDE"

Anexo 06. Documento de aprobación para la recolección de información



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO " CARLOS LABORDE "

"AÑO DE LA UNIDAD, PAZ Y EL DESARROLLO "

OFICIO N° 006 - 2023-GRU-DREU-IESTP/CL-WPMAGG

A : **Mg. ANA ISABEL TIZA DIONICIO**
Tesis de la Universidad Católica "Los Ángeles de Chimbole"

DE : **Mag. HECTOR MERA PAREDES**
Director General del IESTP CARLOS LABORDE

ASUNTO : **APROBACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN Y
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE PROYECTO DE TESIS**

FECHA : Villa Sepahua, 29 de mayo de 2023

De mi mayor consideración,

Es grato dirigirme a su persona a fin de dar respuesta a su carta No. 001-2023-ULADECH de fecha 26/05/2023, en la cual solicita Autorización para ejecutar el proyecto de investigación titulado "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CARLOS LABORDE, SEPAHUA - 2023" durante el mes de junio de presente año.

Por lo que esta dirección le concede la AUTORIZACION para realizar y ejecutar dicho proyecto de investigación hasta la culminación del mismo.

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente,



Mg. HECTOR MERA PAREDES
DIRECTOR
I.E.S.T.P. "CARLOS LABORDE"

HMP.
C.c. Archivo

Anexo 07. base de datos

CLIMA ORGANIZACIONAL

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27
Sujet																											
1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5
2	3	5	5	4	5	5	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	1	5	3	5	4	3	4	5	4	5	1
4	1	1	1	2	2	1	4	1	4	4	1	4	1	2	1	1	4	4	3	1	3	1	2	3	1	1	4
5	2	4	4	ClI	1	2	5	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	3	1	2	3	1	2	2
6	3	5	2	5	5	5	5	4	2	3	3	2	3	5	4	5	2	5	3	2	4	3	4	3	1	5	2
7	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	4	4	5	4	3	3	2	3	4	3	4
8	2	3	5	2	3	3	5	4	1	1	2	1	1	5	4	3	4	1	3	4	3	3	2	2	4	3	4
9	2	5	2	3	4	4	2	1	4	4	2	4	4	2	1	4	5	4	3	5	3	3	2	2	5	4	5
10	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	2	5	5	5
11	1	3	2	1	1	5	3	5	2	5	4	2	5	3	2	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5
12	5	4	3	3	4	1	3	5	4	4	5	4	4	3	5	1	5	5	2	5	5	5	5	2	4	1	5
13	5	4	4	2	4	5	5	4	4	1	5	4	1	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	2	4	5	4
14	2	3	4	5	5	3	4	2	5	4	2	5	4	4	2	3	5	4	1	5	3	3	2	2	5	3	5
15	4	2	5	1	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	2	5	4	5	5
16	5	4	4	5	1	5	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	5	1	5	5	3
17	5	4	1	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	2	2	3	4	5	5
18	5	5	4	2	3	5	2	5	4	1	5	4	1	2	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
19	1	5	4	1	1	1	4	4	1	2	1	2	1	4	4	1	4	4	1	1	3	1	2	3	1	1	4
20	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5
21	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5
22	5	4	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4
23	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	3	3	5	4	3	4	4	3	5	2
24	2	1	1	2	5	1	5	5	2	1	1	1	2	3	5	1	4	4	3	2	3	1	2	2	4	1	4
25	4	3	5	4	5	5	4	1	4	4	4	5	3	4	1	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4

DESEMPEÑO LABORAL

	Dimensión Desempeño Profesional														Dimensión Desempeño Personal								Dimensión Desempeño Social									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32
1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3
3	1	2	2	1	4	1	4	4	1	4	1	2	1	1	4	4	3	1	3	1	2	3	1	1	4	4	1	4	1	2	1	1
4	4	1	1	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	3	1	2	3	1	2	2	1	2	1	3	3	2	2
5	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	1	3	2	3	3	2	3	3	4	3
6	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	1	2	1	1	1	2	3
7	3	2	3	3	3	4	1	1	2	1	1	3	4	3	4	1	3	4	3	3	2	2	4	3	4	1	2	1	1	3	4	3
8	2	3	4	4	2	1	4	4	2	4	4	2	1	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	4	4	2	1	4
9	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
10	2	1	1	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	
11	3	3	4	1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	4	1	3	4	3	4	4	3	3	1
12	4	2	4	3	3	4	4	1	3	4	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	1	3	4	1	3	4	3
13	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3
14	3	1	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
15	4	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
16	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
17	4	2	3	3	2	3	4	1	3	4	1	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	1	3	4	1	2	3	3
18	4	1	1	1	4	4	1	2	1	2	1	4	4	1	4	4	1	1	3	1	2	3	1	1	4	2	1	2	1	4	4	1
19	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	
20	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
21	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
22	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
23	1	2	3	1	3	3	2	1	1	1	2	3	3	1	4	4	3	2	3	1	2	2	4	1	4	1	1	1	2	3	3	1
24	3	4	3	3	4	1	4	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	3
25	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3