

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración y Recursos Humanos

Tesis

**Clima organizacional y desempeño laboral de
los trabajadores en la I. E. P. María Reina -
Huancayo, 2023**

Junior Edwin Alvarado Mendoza

Para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Recursos Humanos

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : William Rodríguez Giráldez
Decano de la Facultad de Ciencias de la Empresa

DE : Cindy Raquel Marca Quillatupa
Asesor de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación

FECHA : 7 de mayo de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor de la tesis:

Título:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA IEP MARÍA REINA – HUANCAYO, 2023

Autores:

1. Junior Edwin Alvarado Mendoza – EAP. Administración y Recursos Humanos

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"): 20 SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

Dedicatoria

A la Santísima Trinidad por darme la fuerza para ser perseverante, a mis padres por ser la fortaleza para no rendirme. A mis hermanos por ser la fuente de mi inspiración. A mis maestros, ya que sin ellos no habría desarrollado mis competencias. Finalmente, a mis amigos de Jusantri y la Catedral de Huancayo.

Junior

Agradecimientos

En primer lugar, a la gloriosa Universidad Continental, que impulsó el desarrollo de mis diversas competencias a través de su excelente plana docente, su enfoque en la educación de alta calidad, y su visión a favor del emprendimiento.

En segundo lugar, a mis padres y familiares por su constante soporte emocional, y que, a pesar de las adversidades de la vida, nunca perdieron la confianza en mí.

Finalmente, agradezco a todas las personas que laboran en la institución educativa privada María Reina por su tiempo y contribución al estudio

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción	xi
Capítulo I.....	14
Planteamiento del estudio.....	14
1.1. Delimitación de la investigación	14
1.2. Planteamiento del problema	14
1.3. Formulación del problema.....	17
1.4. Objetivos de la investigación.....	18
1.5. Justificación de la investigación	18
Capítulo II.....	20
Marco Teórico	20
2.1. Antecedentes de investigación.....	20
2.2. Bases teóricas.....	28
2.3. Definición de términos	42
Capítulo III.....	45
Hipótesis y Variables	45
3.1. Hipótesis	45
3.2. Identificación de las variables	45
3.3. Operacionalización de variables	46

Capítulo IV	49
Metodología	49
4.1. Enfoque de la investigación.....	49
4.2. Tipo de investigación.....	49
4.3. Nivel de investigación	50
4.4. Método de investigación.....	50
4.5. Diseño de la investigación	50
4.6. Población y muestra.....	51
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos	54
Capítulo V.....	55
Resultados.....	55
5.1 Descripción del trabajo de campo.....	55
5.2 Presentación de resultados	56
5.3 Contrastación de resultados	70
Conclusiones	90
Recomendaciones	95
Referencias.....	98
Apéndices	105
Apéndice 1	106
Matriz de consistencia.....	106
Apéndice 2	108
Instrumentos de investigación.....	108
Apéndice 3	114
Confiabilidad de instrumentos	114
Apéndice 4	116

Validez de instrumentos.....	116
Apéndice 5	118
Base de datos.....	118
Apéndice 6	121
Fotografías	121

Índice de Tablas

Tabla 1 Fortalezas y debilidades del trabajo en grupo	41
Tabla 2 Leyenda de trabajadores	52
Tabla 3 VX: Clima organizacional	56
Tabla 4 X1: Realización personal	57
Tabla 5 X2: Involucramiento laboral	58
Tabla 6 X3: Supervisión	60
Tabla 7 X4: Comunicación	61
Tabla 8 X5: Condiciones laborales	62
Tabla 9 VY: Desempeño laboral	63
Tabla 10 Y1: Orientación de resultados	64
Tabla 11 Y2: Calidad de desempeño	65
Tabla 12 Y3: Relaciones interpersonales	66
Tabla 13 Y4: Iniciativa	67
Tabla 14 Y5: Trabajo en equipo	68
Tabla 15 Y6: Organización	69
Tabla 16 Prueba de normalidad	70
Tabla 17 Correlación entre Clima organizacional y Desempeño laboral	71
Tabla 18 Correlación entre Clima organizacional y Orientación de resultados	73
Tabla 19 Correlación entre Clima organizacional y Calidad de desempeño	74
Tabla 20 Correlación entre Clima organizacional y Relaciones interpersonales	75
Tabla 21 Correlación entre Clima organizacional e Iniciativa	76
Tabla 22 Correlación entre Clima organizacional y Trabajo en equipo	78
Tabla 23 Correlación entre Clima organizacional y Organización	79

Índice de Figuras

Figura 1 Teoría de clima organizacional de Robbins (2003)	29
Figura 2 VX: Clima organizacional	57
Figura 3 X1: Realización personal	58
Figura 4 X2: Involucramiento laboral	59
Figura 5 X3: Supervisión	60
Figura 6 X4: Comunicación	61
Figura 7 X5: Condiciones laborales	62
Figura 8 VY: Desempeño laboral	63
Figura 9 Y1: Orientación de resultados	64
Figura 10 Y2: Calidad de desempeño	65
Figura 11 Y3: Relaciones interpersonales	66
Figura 12 Y4: Iniciativa	67
Figura 13 Y5: Trabajo en equipo	68
Figura 14 Y6: Organización	69

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la IEP María Reina, Huancayo, en el año 2023. Se llevó a cabo un estudio de tipo básico, con un diseño no experimental-transversal, con nivel correlacional, y método científico. La muestra de estudio fueron 28 trabajadores y se utilizó una encuesta y un cuestionario. Los resultados revelaron que en general, los trabajadores tenían una percepción mayoritariamente positiva de varios aspectos de su entorno laboral, destacando niveles elevados de involucramiento laboral, supervisión efectiva y comunicación de calidad. Como resultado se obtuvo, que el 42.9% consideró el clima organizacional como bueno y el 39.3% como muy bueno, respaldando la importancia de un entorno laboral favorable para la motivación y el compromiso de los empleados. Además, se encontraron correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre el clima organizacional y aspectos específicos del desempeño laboral, como la orientación a resultados, calidad de desempeño, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización. Finalmente, los resultados obtenidos confirmaron que un clima organizacional positivo se relaciona con un mejor desempeño laboral y una mayor orientación a resultados, calidad de desempeño, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización por parte de los trabajadores de la IEP María Reina.

Palabras claves: clima organizacional, desempeño laboral, correlación, orientación a resultados, relaciones interpersonales, organización

Abstract

The general objective of the research was to determine the association between the organizational climate and the work performance of the workers of the IEP María Reina, Huancayo, in the year 2023. A basic type of study was carried out, with a non-experimental cross-sectional approach sectional design with a correlational level and scientific method. The study sample consisted of 28 workers and a survey and questionnaire were used. The results revealed that in general, workers had a mostly positive perception of various aspects of their work environment, highlighting high levels of work involvement, effective supervision and quality communication. As a result, 42.9% considered the organizational climate as good and 39.3% as very good, supporting the importance of a favorable work environment for employee motivation and commitment. In addition, positive and statistically significant correlations were found between the organizational climate and specific aspects of work performance, such as results orientation, performance quality, interpersonal relationships, initiative, teamwork and organization. Finally, the results obtained confirmed that a positive organizational climate is related to better work performance and greater orientation to results, quality of performance, interpersonal relationships, initiative, teamwork and organization by the workers of the IEP María Reina.

Keywords: organizational climate, work performance, correlation, results orientation, interpersonal relationships, organization.

Introducción

El clima organizacional se ha vuelto un tema de relevancia mundial, ya que su influencia en el desempeño y la eficiencia de las organizaciones es ampliamente reconocida. Tanto en grandes corporaciones como en empresas de menor escala, se ha observado un interés creciente en mejorar el ambiente laboral. Esto se debe a que los empleados, sin importar el tamaño de la organización, buscan condiciones laborales que les permitan desarrollarse profesionalmente y alcanzar su máximo potencial.

Por lo tanto, la importancia de un clima organizacional positivo radica en su capacidad para impulsar el compromiso y la productividad de los colaboradores. Un entorno de trabajo agradable y propicio no solo fomenta la satisfacción personal, sino que también estimula la motivación y la creatividad de los empleados, lo que se traduce en un mayor logro de los objetivos. Por lo tanto, la gestión efectiva del clima organizacional se ha convertido en una estrategia esencial para las empresas e instituciones en la actualidad, contribuyendo a su competitividad y éxito global.

En la Institución Educativa Privada (IEP) María Reina de Huancayo con número de RUC 20443898515, este vínculo adquiere una importancia especial en el año 2023, ya que el contexto actual exige un enfoque integral en la gestión de recursos humanos para garantizar el éxito institucional. En este sentido, es fundamental comprender cómo el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y la percepción de los empleados respecto a su entorno influyen en su desempeño y, en última instancia, en el logro de los objetivos de la institución. Esta investigación se propone explorar y analizar detenidamente esta dinámica en la IEP María Reina de Huancayo durante el presente año, con el objetivo de identificar posibles áreas de mejora y proponer estrategias que contribuyan a un clima organizacional favorable y un óptimo desempeño laboral por parte de su personal.

El problema central de la investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la IEP María Reina de Huancayo durante el año 2023. Con este objetivo, se formuló una hipótesis que predice una conexión significativa entre estas dos variables. Los resultados obtenidos confirman una relación positiva considerable, corroborando así la hipótesis inicial y contribuyendo a una mejor comprensión de cómo el ambiente organizacional impacta en la eficacia laboral en este contexto educativo.

La estructura de la investigación se organiza en cinco capítulos, los cuales se detallan a continuación:

En el primer capítulo se aborda el fundamento del estudio, que incluye la delimitación de la investigación, el planteamiento del problema, su formulación, los objetivos generales y específicos, así como la justificación e importancia del mismo.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico, el cual se sustenta en antecedentes de estudios nacionales e internacionales. Además, se desarrollan las bases teóricas y se definen los principales términos relacionados con la investigación.

El tercer capítulo se centra en la formulación de las hipótesis, la identificación de las variables de estudio y la definición de la operacionalización de estas variables.

En el cuarto capítulo se describe la metodología utilizada, incluyendo el enfoque, el tipo de investigación, el nivel de análisis, el método y el diseño de la investigación. Además, se detalla la identificación de la población y la muestra del estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como las técnicas estadísticas empleadas en el análisis de datos.

El quinto capítulo se dedica a la presentación de los resultados obtenidos. Esto comprende la descripción del trabajo de campo, la presentación de los resultados, la

contrastación y explicación de los mismos, así como la validación de los resultados y su discusión detallada.

Finalmente, se incluyen las conclusiones derivadas de la investigación, las recomendaciones sugeridas, la lista de referencias bibliográficas utilizadas y los apéndices que complementan el trabajo.

Capítulo I

Planteamiento del estudio

1.1. Delimitación de la investigación

1.1.1. Territorial

El ámbito donde se desarrollará la investigación será en el distrito de Huancayo de la región Junín, se enfocará en analizar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores que laboran dentro de la IEP María Reina con número de RUC 20443898515.

1.1.2. Temporal

El tiempo que se realizará la investigación, corresponde al año 2023.

1.1.3. Conceptual

La investigación en desarrollo desglosa dos variables: el clima organizacional y el desempeño laboral, las cuales se desarrollarán en las bases teóricas. Cabe mencionar que en el desarrollo teórico se presentará el concepto de las dimensiones e indicadores, respetando la autoría de quien haya aportado con los conocimientos del tema, se citará el contenido en estilo APA 7ma edición.

1.2. Planteamiento del problema

El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral son temas estrechamente relacionados en el ámbito educativo a nivel mundial, debido a que el clima de la institución educativa puede tener un impacto significativo en su rendimiento laboral y a su vez, en el rendimiento de los estudiantes. Por lo tanto, es importante comprender cómo la percepción de los trabajadores sobre la institución en la que trabajan influye en su desempeño laboral. A través de una encuesta realizada a raíz de la pandemia de COVID-19, la UNESCO ha

demostrado que el 81% de los docentes de primaria cumplen con los requisitos para realizar la actividad, frente al 79% de los docentes de secundaria. Cuestiones como el uso adecuado de las TIC para la docencia y el manejo del estrés ante esta crisis sanitaria. Tinedo et al. (2021) ve que se ha agravado por el hecho de que el 83% de los docentes de primaria y el 84% de los docentes de secundaria en América Latina no cuentan con las herramientas tecnológicas necesarias para cubrir sus necesidades educativas. Del mismo modo en Ecuador, Quiñonez y Peralta (2016) en su investigación realizada en Ecuador indican que el desempeño laboral, tienen tendencia al nivel bajo en un 31.8%, en el nivel medio es un 39.5% y para el nivel alto en el 28.7% lo que demuestra la deficiencia en estas instituciones.

En el Perú, la investigación de esta problemática no ha sido descuidada, ya que en Lima, Penachi (2019) realizó un estudio sobre el Instituto Nacional de Defensa Civil en el que se demuestra una asociación de las variables, teniendo en cuenta, que de la encuesta realizada a los colaboradores de la mencionada institución se obtuvieron los siguientes resultados: 66 empleados señalaron que casi siempre existe relación directa entre las dos variables de estudio; 46 que casi siempre; y 33 que siempre existe relación directa, en tanto indicaron que casi siempre y algunas veces existe relación directa. En este sentido, en un buen entorno, caracterizado por la armonía, los buenos valores, la fraternidad y la cooperación, mayor es el desempeño de los colaboradores. De la misma manera en el Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército, Chanca (2021) determina en su investigación que un total de 41% de la muestra indica que el clima organizacional es percibido como regular, mientras que 33% consideran que es deficiente y 25% que tiene un nivel bueno. En el caso de Lambayeque, Seminario (2019) señala en su tesis sobre el clima organizacional en tres instituciones educativas que dos instituciones obtuvieron un promedio de 36 y, en consecuencia, la categoría favorable, ya que los docentes se sintieron satisfechos al desarrollar todo su potencial como

profesionales. En contraste, la tercera institución educativa se ubica en la categoría media con un promedio de 30, dado que requiere de completa satisfacción para los trabajadores.

Con referencia al desempeño laboral en el ámbito local, Rojas (2020) hace referencia en su estudio realizado en la Institución Educativa Técnica Túpac Amaru, que el 27% de los docentes encuestados se encuentran en los niveles regular, deficiente y muy deficiente en su desempeño. Por otro lado, Romero (2018) en su investigación realizada en la ciudad de Huancayo detalla que, en la Institución Educativa Particular Praxis, se evidencia que el desempeño laboral tiene tendencia negativa puesto que está relacionada directamente a la autoestima de cada docente por esa razón el autor afirma la existencia de correlación entre las dos variables estudiadas. Asimismo, Cahuaya (2021) realizó su estudio en instituciones estatales del Distrito del Tambo, donde se aprecia que el 34,1% de los trabajadores entrevistados perciben un nivel bueno en su desempeño laboral mientras que el 32,9% perciben como regular y muy bueno, esto se contrasta con el análisis de sus dimensiones que indican que el 23.5% de los trabajadores tiene un nivel regular con referencia al compromiso, en cuanto a su capacidad de resolución de problemas el 32.9% se encuentra entre regular y deficiente, finalmente se vislumbra que el 35.3% de los trabajadores se encuentran en el nivel de iniciativa regular o deficiente.

Con relación a la información presentada en párrafos anteriores sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, podemos asegurar que en ambos casos se evidencia niveles bajos en los trabajadores encuestados. Por esa razón, la investigación propone “determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal docente de la IEP María Reina en Huancayo”, con el fin de obtener datos que podrían colaborar en posibles soluciones a los mencionados problemas relacionados a las variables de investigación. Los resultados obtenidos permitirán identificar las debilidades y fortalezas del ambiente laboral y el desempeño de los profesores, lo que permitirá establecer medidas para mejorar la calidad

de la educación impartida en la institución. Además, los hallazgos de la investigación servirán como herramienta para implementar programas de capacitación y formación continua dirigidos a los docentes, los cuales contribuirán a mejorar su práctica docente y, por ende, el desempeño de los estudiantes. En definitiva, la investigación es un esfuerzo por mejorar el bienestar de los profesores y en consecuencia el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la orientación de resultados de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de desempeño de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la iniciativa de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la organización de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el clima organizacional y la orientación de resultados de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y la calidad de desempeño de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y la iniciativa de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y la organización de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

1.5. Justificación de la investigación

La justificación en las investigaciones es importante ya que Hernández et al. (2014); menciona que se expresan las razones y motivos por el cual se está desarrollando dicho estudio.

Los tipos se muestran a continuación:

1.5.1. Justificación teórica

Se justifica con este criterio, porque el estudio tomó en cuenta las teorías, conceptos e información de nuestras variables para analizarlas. Es importante

mencionar que para el desarrollo teórico de esta investigación se considerarán nuestras variables, dimensiones e indicadores, respetando la autoría de quienes realizaron las investigaciones empleadas, usaremos las citas en estilo APA 7ma edición.

1.5.2. Justificación práctica

El estudio contribuirá con brindar información de los trabajadores de la I.P. María Reina de Huancayo, con la finalidad de se pueda obtener un bosquejo mucho más claro con respecto a que si estos realizan y cumplen con sus obligaciones de manera eficiente, y así, mejorar la calidad de servicios de educación en el país. Mediante la aplicación del instrumento se podrá medir o evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral en la provincia de Huancayo, para de esta forma, dejar bases para futuras investigaciones.

1.5.3. Justificación social

Por los diferentes problemas en las instituciones educativas, surge la idea de realizar esta investigación para brindar o coadyuvar con la solución de esta problemática. La facilidad que tendrán el investigador a fin de obtener unas mejoras en la educación en la I.P. María Reina de Huancayo.

1.5.4. Importancia

La investigación sobre el “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la IEP María Reina - Huancayo, 2023” es de gran importancia debido a las ventajas que ofrece en el cambio de paradigma dentro de la educación, creando un ambiente laboral más serio y competente, y fomentando el crecimiento tanto organizacional como educativo. Por estas razones, se pueden obtener beneficios tangibles e intangibles.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Artículos científicos

A nivel de investigaciones realizadas sobre el tema, Toapanta et al. (2020) Se propone evaluar el clima organizacional como un factor organizacional importante que incide al momento de ejercer las labores en las instituciones, pertenecientes al nivel de posgrado. Para ello, recurren a diseños de investigación descriptivos, relacionales, no experimentales, cuantitativos y transversales. El instrumento aplicado fue un cuestionario que fue respondido directamente por los docentes, este constó de 24 ítems de sus 3 preguntas y respuestas en escala tipo Likert según tamaño. La población está compuesta por 18 personas que forman parte de la escuela. En la parte final, el autor presenta resultados que reflejan la cultura organizacional. A medio año en promedio, fue 44.68% favorable y 55.31% desfavorable. La tasa de desempleo es sólo de 7.96 y el coeficiente obtenido al momento de hallar la relación es de -0.383, por lo tanto, el resultado logrado es de una relación inversa insuficiente entre las variables objeto de estudio. Y se entiende que a medida que aumenta el rendimiento laboral y disminuyen los conflictos en el ambiente laboral.

Sancho y Santos (2021) en su investigación tuvieron por objetivo identificar la correlación que existe de acuerdo al clima organizacional y el desempeño que muestra la plana docente. El enfoque que utilizaron fue cuantitativo, el diseño de investigación fue no experimental de tipo correlacional, también usaron la investigación básica, bivariado y nivel de investigación transversal. El instrumento que aplica corresponde a la recolección de datos mediante una autoevaluación, para lo cual hace uso de

cuestionarios con una distribución de niveles y finalmente aplicaron el coeficiente Rho de Spearman. Se trabajó con 70 docentes, quienes forman parte de la población, así como la muestra. Esta investigación obtuvo como resultado que la correlación de acuerdo con la dimensión de participación entre el desempeño que tiene la plana docente muestra una rho de Spearman con resultados de 0.448 mostrando una relación directa y significativa. De acuerdo al desempeño docente se obtuvo que un 83.3% de la muestra presenta un nivel medio seguido de un 16.6% que presenta un nivel bajo, se hace poco visible el nivel alto por lo que frente a estos resultados se asevera que la mayor cantidad de docentes demuestra un nivel medio de acuerdo al desempeño docente en la institución educativa N° 7088 ,por lo que un mayor compromiso en la labor de los educadores ayudaría a obtener un clima institucional óptimo fomentando la participación activa que realiza el colegio.

En la investigación realizada por Rodríguez y Lechuga (2019) analizaron tanto los factores y los niveles de acuerdo con el desempeño laboral del personal de la plana docente en dicha institución. El enfoque que utilizó fue cuantitativo, transversal, diseño descriptivo y no experimental. El instrumento aplicado consta de 26 ítems haciendo uso de la escala Likert. Trabajó con una muestra de 84 personas quienes 79 fueron personal docente y 5 directivos. Llegó a tener 2 conclusiones: La primera se basa en que tanto los factores que presenta y los niveles de acuerdo con el desempeño son visibles en 5 directivos y que al contrario no son notorios en los docentes. Además, uno de los problemas que intensifican este nivel bajo de desempeño en docentes es la falta de comunicación a nivel interno, en efecto, existen puntos de discrepancia en la plana docente, lo que impide tener un desarrollo de retroalimentación. Teniendo en cuenta ello, la segunda conclusión indica que se debe de intensificar la constancia de los factores de desempeño docente para poder obtener niveles adecuados en los docentes.

Así mismo, se debe de optar por una adecuada comunicación organizacional ya que este factor es indispensable para poder generar un clima de organización apropiado.

Flores y García (2022) se plantearon identificar cómo influye el clima organizacional de acuerdo con el desempeño de la plana docente. La investigación que realizaron tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transeccional. Usaron dos instrumentos para la recopilación de datos, en los cuales fueron aplicados a los docentes directamente, usaron el método de escala ordinal con escalamiento Likert y para la validez y fiabilidad en el valor del coeficiente Cronbach (α) siendo 0.808 y 0.936 para los instrumentos respectivamente. Trabajaron con la población de 85 docentes, y que, utilizando el muestreo censal, obtuvieron la misma cantidad de docentes en su muestra, es decir 85. Los autores llegaron a la conclusión, que, mediante el estudio, se revelaron preocupaciones significativas en varios ámbitos. En cuanto al clima organizacional, la mayoría percibe un riesgo, y la calidad del desempeño laboral se considera principalmente regular o medio. La correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral fue evidente, con la hipótesis nula rechazada y la alternativa aceptada. Similarmente, en relación con la motivación, el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo, se identificaron problemas y se confirmó una correlación directa con el desempeño laboral. En resumen, se destaca la necesidad de abordar estos aspectos para mejorar el entorno laboral de los docentes y, por ende, su rendimiento en la institución.

2.1.2. Tesis nacionales e internacionales

2.1.2.1. Internacional

Acuña (2021) hallaron la correlación de la satisfacción laboral de acuerdo con el desempeño de la plana docente. El enfoque que utilizó fue mixto,

secuencial y probatorio, el tipo de investigación corresponde al nivel exploratorio y descriptivo. El instrumento de validación es el coeficiente de Cronbach (α). Trabajó con 120 docentes del nivel universitario de la Universidad Tecnológica Indoamérica ubicada en Ambato. Finalmente, el autor concluye que el grado de satisfacción laboral depende en un sentido más amplio referente a las edades que tienen. Siendo los resultados que los docentes menores de 35 años se encuentran animados y demuestran una labor adecuada ya que consideran que el ambiente laboral es óptimo, y por ende, hacen una mayor entrega con sus actividades, mayor productividad y ponen en práctica el liderazgo. Sucede lo contrario con los docentes mayores de 35 años quienes carecen de motivación los resultados en sus trabajos son poco eficaces y no hay una dedicación con el desarrollo de sus actividades.

Mena (2019) propusieron a la empresa una herramienta importante para poder lograr un clima organizacional óptimo. La investigación presenta un diseño no experimental y una investigación transversal. El instrumento aplicado fue una encuesta estructurada con 31 preguntas y con 4 factores de desempeño, en este, se consideró una autoevaluación de la plana docente, asimismo, se tomó en cuenta el método de Likert y se trabajó con 45 docentes. El autor concluye que, de acuerdo con el clima organizacional, este es entendido como poco adecuado para poder desarrollar las diferentes actividades en condiciones favorables, además que hay una deficiencia en los recursos humanos lo cual dificulta tener un desempeño óptimo. Así mismo, el desempeño laboral de la plana docente demuestra que hay una inexistencia de compromiso con su labor educativa, por ende, la situación actual en la que se encuentra la forma en cómo se organiza la institución.

Santamaría y Ojeda (2020) analizaron cómo afecta el clima organizacional en el desempeño de labores por un periodo determinado. Tiene un enfoque de investigación mixto, aplica el diseño tipo no experimental, transaccional y diseño correlacional, pertenece a un tipo de descriptivo. El instrumento que aplicó es un cuestionario estructurado con 32 preguntas y 4 respuestas tomando en cuenta la escala de Likert, cabe destacar, que el instrumento fue respondido directamente por las 106 personas que laboran en la empresa. Finalmente, el autor concluyó que el clima a nivel organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores, demostrados en un nivel de 0.611 de trabajo colaborativo el cual afecta en la producción, una labor más eficaz y no se pueda lograr una mejora en próximos proyectos. Por lo que estos resultados también van a funcionar como base para proponer un planteamiento que mejore ambas variables planteadas.

Sumba et al. (2022) determinaron el grado de incidencia del clima organizacional respecto al desempeño de labores en los empresarios ecuatorianos de MiPymes. El enfoque de investigación es cualitativo, se centra en la recopilación de documentos virtuales, ejecuta métodos inductivos y deductivos. Los instrumentos aplicados son las fichas y fuentes bibliográficas de confiabilidad. La muestra está representada por fuentes bibliográficas que contienen información sobre estas empresas para poder reconocer los cofactores que inciden entre el clima y el desempeño laboral. Finalmente, el autor concluyó que el poco interés por parte de los empleados forma parte fundamental dentro de las empresas, también se demuestra que las empresas que poseen un clima organizacional adecuado generan una planificación estructurada, generando así su crecimiento. Mientras que en las Pymes pasa todo lo contrario, debido a que

los propietarios trabajan con los conocimientos que los han formado a lo largo de su vida y experiencia, encontrando así, en la situación actual de sus trabajadores y su forma de gestionar el desempeño en sus empleados.

Torcatt (2020) se planteó como objetivo la evaluación del liderazgo en la gerencia junto al desempeño de labores del personal docente. El enfoque que utilizó fue cualitativo y usó el diseño descriptivo. El instrumento aplicado es la entrevista, ordenada de acuerdo con las categorías así mismo hace uso de la triangulación, la contrastación teórica y finalmente la elaboración de nuevas teorías. Trabajó con docentes clasificados de centros de educación inicial y 4 directivos. En la parte final el autor obtiene los resultados los cuales demostraron en primer lugar: El gerente debe tener la aptitud de liderazgo de acuerdo con necesidades actuales, además de tener la capacidad de fomentar relaciones efectivas y lograr la sinergia para la obtención de objetivos. El efecto va a motivar al personal docente para que puedan ejercer su labor de manera adecuada y de la misma manera desarrollar su aprendizaje personal. El autor concluye que el gerente debe realizar su función de manera eficaz y los docentes tienen que reforzar las capacidades pedagógicas para un resultado óptimo.

2.1.2.2. Nacional

Huaripoma y Rosado (2018) investigaron la correlación entre el entorno y el desempeño laboral de los empleados. El diseño de investigación utilizado para este estudio fue no experimental con un nivel correlacional. Se incluyó a un total de 164 trabajadores en la muestra del estudio, a quienes se les administraron dos cuestionarios de autoevaluación, uno sobre el entorno laboral (clima laboral), y otro sobre el desempeño laboral. Los resultados revelaron una correlación significativa entre las dos variables: la prueba de Rho de Spearman

arrojó un valor p de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0,648. Se llegó a la conclusión de que una percepción positiva del entorno laboral está significativamente relacionada con un mejor desempeño laboral, lo que incluye el cumplimiento de objetivos y metas, la mejora de la calidad del trabajo, la mejora de las relaciones interpersonales y el fomento del trabajo en equipo. El estudio probó con éxito la hipótesis propuesta y encontró una alta relación entre el entorno laboral y el desempeño laboral.

Salazar (2019) se plantea hallar la correlación entre a la gestión organizacional y desempeño que existe en su plana docente. El diseño es no experimental, correlacional y presenta un tipo de investigación transversal. El instrumento aplicado fue un cuestionario enfocado en el clima organizacional. Trabajó con una muestra de 40 docentes del turno mañana. Finalmente se muestran los resultados que indican un 62.5% correspondiente al desempeño docente se encuentran en un nivel con calificación destacada y el 37.5% presenta un nivel calificado como satisfactorio. Por lo tanto, el autor concluyó la correlación entre el clima dentro de la organización y el desempeño de la plana docente. Demostrando que posee un coeficiente de 0.682 indicando el nivel de significancia con resultado de 0.010, llegando así a la conclusión general de que la correlación existente es directa y de carácter significativo.

Acevedo y Contreras (2021) se plantearon hallar la correlación de la satisfacción y desempeño laboral de la plana docente con cargos de administración. El enfoque que utiliza es cuantitativo y un diseño no experimental. Para esta investigación se utilizó un cuestionario como instrumento, el cual se basó en la Escala de Satisfacción Laboral, estructurado con 27 preguntas que utilizan la escala de Likert. Además, se aplicó la

evaluación de desempeño laboral establecida por Boada, la cual consta de 4 dimensiones, esta se aplicó mediante una autoevaluación. Trabajó con 68 docentes que tenían cargos de administración en la universidad. Finalmente, los resultados que se obtuvieron demostraron lo siguiente: el 59% de docentes se muestran satisfechos con el sentido de sus funciones en los cargos administrativos, el 62% se encuentran satisfechos en lo que corresponde las condiciones de trabajabilidad, el 41% presenta un nivel medio de satisfacción cuando se trata de reconocimiento a nivel personal o social y el 50% se encuentran entre muy satisfechos con los beneficios en aspectos económicos. Frente a estos resultados, el autor concluye la relación positiva de las dos variables, dando a entender que los que tienen una mayor satisfacción en el ámbito laboral lo demuestran en su desempeño, y por ende será óptimo.

Tauma (2018) hallaron la correlación del clima organizacional y la segunda variable que corresponde al desempeño respecto a la labor docente. La investigación tuvo diseño descriptivo y de tipo correlacional. El instrumento utilizado para la primera variable de Desempeño Laboral se basa en la escala de Likert. Se consideró un cuestionario con 9 preguntas y 7 alternativas, es necesario destacar que este cuestionario fue respondido directamente por los docentes, el procesamiento de datos se llevó a cabo de forma electrónica y se obtuvo un resultado estadístico. La población lo conforman todos los docentes de dicha institución y la muestra son 20 docentes de educación primaria. El autor llega a la conclusión donde se calculan los niveles de acuerdo con la primera variable desempeño laboral, obteniendo el dato del 55 % de nivel regular el cual es conformado por 13 docentes, el 25% de nivel bueno representado por 5 docentes y finalmente el 20% corresponde a un nivel malo

conformado por 4 docentes en la institución. Se confirma la hipótesis del autor en la que indica la relación del Clima Organizacional y Desempeño laboral un nivel significativo representado por 5% con un valor de 0,000.

Tipa (2021) se planteó hallar la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño respecto a la labor educativa. La investigación es no experimental y de tipo correlacional. Aplica dos tipos de método siendo el primero el teórico, inductivo deductivo, analítico, sintético y matemático y el segundo el método empírico en los que se analizan aspectos descriptivos y existe la medición. Trabajó con 46 docentes de las áreas técnicas. Finalmente, el autor llega a la conclusión de una correlación asertiva de acuerdo con la cultura organizacional y a la segunda variable que corresponde al desempeño de labores en los docentes. Asimismo, el desempeño de labores educativas posee un puntaje de 80.43%, demostrando su nivel con calificación excelente ya que las dimensiones como comportamiento individual, la aptitud y rendimiento laboral se dan de manera adecuada en su mayoría.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable: Clima organizacional

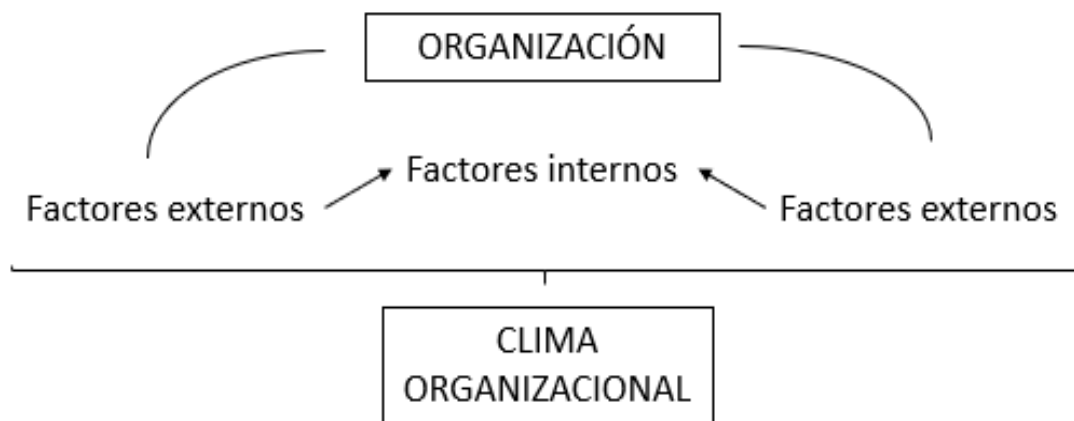
El clima organizacional se define como las percepciones, sentimientos y actitudes que comparten los miembros de una empresa o institución sobre los elementos fundamentales de la organización en la que participan. Según Ahuja y Narula (2016), estas percepciones reflejan las normas, actitudes y valores establecidos de la cultura de la organización e influyen en el comportamiento de los individuos, ya sea positiva o negativamente. Por esto, el clima organizacional puede verse como un concepto descriptivo que refleja la opinión común y el acuerdo de todos los miembros con

respecto a diversos elementos como la estructura, los sistemas y las prácticas de una organización.

A partir de esta definición, se puede señalar que este concepto comprende el significado que los empleados atribuyen a sus experiencias sobre el funcionamiento, los procedimientos y los valores del entorno de la organización, todo en un intento de dar sentido a estas experiencias. Asimismo, debe tenerse en cuenta que los procesos y actividades que desarrollan los empleados deben estar diseñados para producir comportamientos que persigan las metas y objetivos organizacionales, y que son estos comportamientos los que llegan a caracterizar a organizaciones enteras y subculturas dentro de ellas.

Figura 1

Teoría de clima organizacional de Robbins



Nota: Tomado de García et al. (2013)

Según el modelo de clima organizacional propuesto por Robbins, citado por García et al. (2013), el comportamiento de los trabajadores no es el resultado de las percepciones de la sumatoria de factores externos e internos. El clima organizacional, más bien, se define a partir de la influencia de los factores externos en los factores

internos, lo que se observa en las relaciones, colaboraciones, interacciones y el conjunto de experiencias de cada miembro de la organización.

Asimismo, el modelo de entorno organizacional de Robbins se basa en cinco componentes principales que influyen en las percepciones de los empleados sobre el entorno organizacional:

2.2.1.1 Realización personal:

Este factor indica cómo se recompensará el desempeño de un empleado, ya sea a través de salarios, beneficios o reconocimiento. Si los empleados creen que las recompensas son justas y apropiadas, es más probable que tengan una percepción positiva.

2.2.1.2 Supervisión:

Este factor indica la capacidad de dirección de la labor de los colaboradores para beneficio de la organización. Si los empleados sienten que están bien supervisados, el desempeño en las tareas será más eficaz.

2.2.1.3 Comunicación:

Este factor se refiere a la relación personal entre un empleado y su supervisor. Si la relación es de colaboración, es probable que los empleados tengan una percepción positiva del entorno organizacional.

2.2.1.4 Condiciones laborales:

Este factor se refiere a cómo está organizada la organización y cómo se toman las decisiones. Los empleados pueden ver la estructura de una organización como participativa o autoritaria.

En suma, según el modelo de entorno organizacional de Robbins, el entorno organizacional es un factor importante en el comportamiento de los empleados y la satisfacción laboral. Es más probable que los empleados que tienen una percepción positiva del entorno organizacional estén satisfechos con su trabajo y se desempeñen mejor en general.

2.2.1.5 Realización personal

La realización personal es un proceso complejo que debe abordarse desde varias perspectivas para proporcionar una imagen más compleja y real de cómo se lleva a cabo el desarrollo individual.

Por un lado, alcanzar la realización personal implica atravesar algunas etapas, superar diversas dificultades y, sobre todo, practicar la autorregulación sobre las emociones y comportamientos individuales. Por otro lado, la realización personal profesional es secundaria y menos subjetivamente significativa. A este respecto, Rusu (2019) indica que los trabajadores experimentan la realización principalmente cuando ven la efectividad real de sus propios esfuerzos para asegurar el bienestar de otras personas. En este caso, la estimulación interna ayuda a superar con éxito la falta de recursos externos, a encontrar oportunidades de autorrealización en diferentes condiciones de vida.

Se puede decir a partir de esta definición, que la realización personal depende de la satisfacción con las condiciones de trabajo, determinadas por la organización competente de los procesos de trabajo y la clara distribución de funciones. Asimismo, es importante la actividad propia orientada al crecimiento personal y profesional y apoyada en los recursos organizativos. Esto dado que los trabajadores son sensibles al

desequilibrio del trabajo y otros ámbitos de la vida personal, familiar, social, a la falta de tiempo y de recursos.

2.2.1.6 Involucramiento laboral

El involucramiento laboral es un concepto crucial en las recientes investigaciones sobre el clima organizacional. Según Tziner et al. (2019), el involucramiento laboral generalmente se orienta como un estado mental positivo y realizado, y relacionado con el trabajo según la energía, dedicación y atención indivisa. Por lo tanto, los empleados involucrados positivamente: trabajan con energía, se dedican con diligencia en las tareas, y mantienen una atención indivisa. Además, parece estar ampliamente aceptado que el compromiso laboral puede desarrollarse tanto a partir de factores personales como de factores ambientales.

Según esta definición se puede indicar que el involucramiento es una meta organizacional por la que se esfuerzan muchas empresas e instituciones, por lo que los directivos deben abocarse a mejorar la motivación laboral de los empleados, aumentando así su propensión a una mayor productividad y sobre todo un mayor bienestar. Para cumplir este propósito se pueden recurrir a diversas estrategias siempre que se correspondan con la visión de las demás dimensiones organizacionales.

2.2.1.7 Supervisión

La supervisión es un proceso que implica que un gerente se reúna regularmente e interactúe con los trabajadores para revisar su trabajo. Según McCulloch (2020) este se lleva a cabo conforme a lo requerido por la legislación, regulación, orientación, normas, requisitos de inspección y requisitos de la prestación y el servicio. El propósito es monitorear las tareas y la carga de trabajo, resolver problemas, apoyar a los

trabajadores en el manejo de situaciones complejas y dilemas morales y éticos y promover el desarrollo del personal.

Se puede establecer a partir de la definición presentada que la supervisión tiene como objetivo proporcionar responsabilidad tanto para el supervisor como para el supervisado que explora la práctica y el desempeño. También mejora y proporciona evidencia adicional para la gestión y revisión del desempeño anual. La supervisión se enfoca de manera particular en el desarrollo del supervisado de modo que consiga mejores resultados para las personas que usan los servicios y sus cuidadores.

2.2.1.8 Comunicación

Según Denomme (2020), la comunicación en el lugar de trabajo es la transferencia de información entre trabajadores individuales o grupos de empleados en un entorno empresarial, además de los medios por los cuales se hace posible la comunicación. Las formas comunes de comunicación en el lugar de trabajo pueden tener lugar virtualmente a través de correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes de voz o notas, e incluso físicamente durante las reuniones cara a cara. El intercambio de información entre los empleados de una organización es una parte vital de la capacidad de la empresa para seguir siendo productiva y eficiente.

Siguiendo esta definición se puede señalar que la comunicación permite que cualquier negocio prospere porque garantiza que todos los empleados permanezcan informados. Cuando los empleados tienen el mismo conocimiento sobre cómo se ejecutan los sistemas y qué cambios se han realizado, los procesos internos se pueden ejecutar con mayor fluidez y se encuentran menos errores. Cabe indicar que la comunicación en el lugar de trabajo es un subconjunto de la comunicación general que se dirige a un público más específico con la misma importancia.

2.2.1.9 Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo son la base del empleo remunerado y de las relaciones laborales. En general, las condiciones de trabajo incluyen materias en una amplia gama de condiciones físicas y demandas mentales. Según Živković et al. (2021), las condiciones de trabajo describen el entorno en el que trabajan los empleados, las condiciones de trabajo son las características físicas, sociales y psicológicas del lugar de trabajo.

De esta definición se desprende que las condiciones de trabajo son necesarias para mantener un entorno de trabajo saludable y seguro. Las condiciones de trabajo adecuadas ayudan a garantizar que los empleados puedan trabajar en un entorno de bienestar. Las condiciones de trabajo también promueven un desempeño positivo y una eficiencia en el trabajo.

2.2.2. Variable: Desempeño laboral

2.2.2.1 Teoría de Robbins

Robbins (2004) en su teoría postula que el desempeño laboral es un componente clave en la psicología del desempeño y se basa en la importancia de establecer metas. La fijación de objetivos motiva y mejora el rendimiento, ya que permite a una persona concentrarse en lograr metas desafiantes en lugar de objetivos fáciles de alcanzar. También está influido por una variedad de factores, incluyendo los recursos disponibles, la habilidad y conocimiento de la persona, la motivación, la cultura organizacional y el ambiente de trabajo. Es un aspecto crítico para el éxito de la organización. De manera similar, los departamentos de recursos humanos pueden desarrollar diferentes enfoques para ejecutivos, profesionales, gerentes, supervisores, empleados y empleados

senior, pero para lograr resultados útiles y significativos, es importante mantener cierto grado de consistencia.

Asimismo, Chiavenato (1999) argumenta que la evaluación del desempeño laboral es una herramienta clave para la organización, ya que le brinda la oportunidad de identificar y destacar los comportamientos y habilidades esenciales de sus empleados. Esta evaluación también establece las expectativas de desempeño y proporciona medios para mejorar el rendimiento tanto de la empresa como del empleado evaluado. Para ello, la empresa puede ofrecer programas de entrenamiento y capacitación. Una evaluación efectiva puede resultar en descubrimientos valiosos y mejoras sostenibles para la empresa y sus empleados.

Torres y Zegarra (2015) indican que el desempeño docente se compone de acciones concretas realizadas para cumplir con sus funciones, está influenciado por factores del docente, estudiante y entorno de enseñanza asimismo la evaluación del desempeño se realiza en diferentes contextos, incluyendo el sociocultural, el institucional y el ambiente de aula y busca mejorar la calidad educativa y profesionalizar la carrera docente, y está basada en funciones y características claras.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, Robbins (2004) sugiere que la fijación de objetivos es clave para mejorar el rendimiento y la motivación de los empleados, como la orientación de resultados, la calidad del desempeño, las relaciones interpersonales, la iniciativa, el trabajo en equipo y la organización. Estas dimensiones son necesarias para evaluar de manera completa el desempeño laboral de los empleados y para identificar áreas de mejora en la organización. Además, la evaluación efectiva del desempeño

laboral no solo permite a una organización laboral identificar las fortalezas y debilidades de sus empleados, sino que también proporciona una oportunidad para ofrecer programas de entrenamiento y capacitación para mejorar el rendimiento y la calidad del trabajo.

2.2.2.2 Orientación de resultados

Según Huaripoma y Rosado (2018), una de las habilidades personales fundamentales para prosperar en las empresas actuales es la orientación a resultados. Una persona que posee esta competencia aporta un valor cada vez mayor a la organización, ya que ha integrado técnicas de trabajo y ha desarrollado rasgos personales que le permiten alcanzar los objetivos y metas organizacionales y personales con mayor facilidad. La utilización de indicadores de rendimiento desempeña un papel crucial en este proceso, ya que ayuda a generar cohesión en todos los niveles y, al mismo tiempo, estimula la revisión y el mejoramiento de los aspectos clave en el negocio.

Asimismo, Pashanasi et al. (2021) nos dice que la predisposición de los trabajadores para alcanzar objetivos es un factor crítico para el rendimiento laboral y se conoce como orientación a los resultados. Diversos estudios han identificado factores que influyen en esta predisposición, tales como la inclinación hacia el logro de objetivos relacionados con el puesto, el tipo de contrato y la edad, así como la habilidad personal y el estado emocional. Sin embargo, es importante destacar que la búsqueda de metas no debe comprometer la calidad del trabajo, y que llevar a cabo la gestión administrativa implica tomar medidas para enfocarse en los objetivos sin descuidar la calidad. Además, la orientación a los resultados se promueve a través de una

comunicación efectiva y la colaboración, y la satisfacción laboral de los trabajadores está estrechamente ligada al logro de resultados.

2.2.2.3 Calidad del desempeño

La calidad del desempeño se define como la conformidad con los requisitos establecidos y es un elemento clave en el rendimiento laboral, para alcanzarla es esencial que los requisitos estén claramente definidos y comprendidos para evitar confusiones. Además, se deben llevar a cabo mediciones continuas para determinar si se está cumpliendo con los requisitos establecidos. Si se identifica alguna discrepancia, esto indica que existe una falta de calidad en el trabajo. En consecuencia, es crucial que los trabajadores estén comprometidos con la calidad y se esfuercen por cumplir con los requisitos establecidos para lograr un desempeño laboral excelente (Huaripoma y Rosado, 2018).

Por otro lado, Buitron (2021) menciona que la calidad es un factor clave para garantizar la satisfacción del cliente y, por lo tanto, es esencial para el éxito de cualquier empresa o negocio. Los usuarios esperan recibir productos o servicios que cumplan con sus necesidades y requisitos, y la calidad es el medio para lograrlo. Además, para lograrla es necesario prestar atención a diferentes aspectos, como los atributos, la accesibilidad y la puntualidad. En consecuencia, las empresas que se enfocan en la calidad pueden mejorar su reputación y aumentar la lealtad de los clientes, lo que a su vez puede conducir a un mayor éxito empresarial. Por lo tanto, es importante que las empresas y los empleados comprendan la importancia de la calidad y trabajen juntos para garantizar que se cumplan las expectativas de los usuarios en términos de accesibilidad, oportunidad y satisfacción del producto o servicio recibido.

2.2.2.4 Relaciones Interpersonales

Según Huaripoma y Rosado (2018) las relaciones interpersonales son fundamentales en cualquier ámbito social, y esto incluye el entorno laboral. Los trabajadores dedican una gran parte de su día a día en el trabajo, lo que hace importante que el ambiente laboral sea saludable y productivo. Asimismo, las relaciones interpersonales en el trabajo no se restringen únicamente a las relaciones laborales, sino que también pueden propiciar vínculos afectivos de amistad que van más allá de lo laboral. El bienestar emocional de los empleados es crucial para que puedan desempeñarse de forma óptima en su trabajo, lo que a su vez impacta en la calidad del ambiente laboral. Por consiguiente, la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo tiene un efecto significativo en el desempeño de los trabajadores y en la calidad del ambiente laboral en general.

Las relaciones interpersonales se refieren a la manera en que el empleado se relaciona con la sociedad y se comunica con los demás en el contexto laboral. En otras palabras, se trata de la capacidad del trabajador para interactuar de manera efectiva y respetuosa con sus colegas, superiores, proveedores y clientes, entre otros. Las relaciones interpersonales son un factor crucial para el éxito de cualquier empresa, ya que un ambiente laboral colaborativo y agradable promueve la productividad y el bienestar de todos los involucrados. Por lo tanto, es esencial que tanto los líderes empresariales como los empleados presten atención a la calidad de sus relaciones interpersonales y trabajen en su constante mejora (Barreto, 2022).

2.2.2.5 Iniciativa

La iniciativa es un comportamiento que se define como un síndrome conductual. Este síndrome se compone de una serie de acciones que, cuando se

unen, forman lo que conocemos como iniciativa personal y se caracteriza por ser autoiniciada, activa y persistente, y debe estar alineada con la misión de la organización, enfocada en objetivos y orientada a la acción. Por lo tanto, la iniciativa implica tomar la iniciativa de manera proactiva y persistente para abordar el trabajo, siempre enfocado en los objetivos de la organización. Debido a su capacidad para impulsar la productividad, la eficiencia y la innovación en la empresa, la iniciativa es un rasgo muy valorado en cualquier ambiente laboral (Huaripoma y Rosado, 2018).

Por otro lado, Baño (2021) destaca que la iniciativa es una habilidad que se refiere a la capacidad de ser proactivo en la ejecución de las funciones asignadas. Se trata de tomar la iniciativa para buscar soluciones, proponer nuevas ideas y liderar proyectos de manera autónoma además es especialmente valorada en el ámbito laboral, ya que permite a los empleados destacar y demostrar su capacidad para resolver problemas y generar valor. Para tener éxito en este ámbito, resulta primordial demostrar confianza en uno mismo y tomar decisiones bien fundamentadas, ser riguroso para alcanzar los objetivos, ser ingenioso para transformar o modificar algo y tener la resolución de tomar decisiones cruciales. Además, es esencial no temer a los cambios o los fracasos, ya que proporcionan ocasiones para aprender y perfeccionarse. Por lo tanto, la iniciativa es un componente esencial para el desarrollo personal y profesional.

2.2.2.6 Trabajo en equipo

Para Chiavenato (2007), es un proceso en el que un grupo de personas trabajan juntos con el objetivo de alcanzar un resultado común, el éxito del trabajo en equipo requiere la colaboración de cada miembro incluyendo al líder de área para lograr una cohesión y excelencia en conjunto. Aquí, los intereses

individuales se ponen a un lado en favor de un objetivo compartido que beneficiará a todos los miembros del equipo. Además, existen varios tipos de equipos en una organización, tales como equipos funcionales cruzados, equipos de proyectos, equipos autodirigidos, equipos de fuerza tarea y equipos de mejora de procesos. Los gerentes organizacionales trabajan de manera efectiva con personas que reúnen ciertas cualidades, como compromiso con objetivos compartidos, comunicación abierta y honesta, liderazgo compartido, una atmósfera de cooperación y confianza, aprecio por los demás y la capacidad de resolver conflictos.

Asimismo, Robbins (2004) enfatiza que el trabajo en equipo puede crear sinergias positivas a través de esfuerzos coordinados entre líderes y trabajadores. Por lo tanto, la combinación de esfuerzos individuales produce un mejor desempeño que los miembros individuales trabajando individualmente. En lugar de la estructura jerárquica tradicional, ahora se adopta una forma de trabajo más colaborativa. Además, los equipos juegan un papel importante en la dinámica organizacional. Por lo tanto, para garantizar la eficacia y la eficiencia, es importante que los gerentes elijan a los miembros de su equipo con cuidado.

Tabla 1*Fortalezas y debilidades del trabajo en grupo*

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Aumento de la responsabilidad individual.	Miedo al anonimato.
Mayor nivel de productividad.	Poca oportunidad de progreso profesional.
Incremento de la confianza personal y un ambiente positivo de trabajo.	Pérdida de poder y autoridad.
Aumenta la motivación, entusiasmo y la satisfacción en el trabajo entre los miembros	Necesidad de convertirse en generalista y no en técnico de área.
Mejora toma de decisiones y resultados más satisfactorios en estas	El compromiso con el equipo relega a segundo plano los deseos personales.
Más apoyo emocional en la estructura del equipo	Imposición de criterios por parte del jefe o líder.
Proporciona energía extra en momentos bajos.	Duplicación del esfuerzo.
Aumenta la creatividad y la innovación.	Desperdicio del tiempo en la interacción grupal.
Mejor participación de las habilidades individuales	Conflictos y luchas internas

Nota. Tomado de Dalton et al. (2007)

2.2.2.7 Organización

Según Huaripoma y Rosado (2018), la organización es un proceso clave para cualquier empresa o entidad que busque alcanzar sus objetivos. Esta implica la integración y sincronización de los diferentes recursos necesarios para lograr metas específicas. Estos recursos pueden ser humanos, financieros, físicos o de información, y deben ser utilizados de manera eficiente y efectiva para alcanzar el éxito. La coordinación también incluye la captación de talentos, la definición de roles y funciones, la agrupación de tareas en unidades de trabajo, la asignación y distribución de recursos y la creación de condiciones para que las personas y los recursos trabajen en conjunto para lograr los objetivos de la organización. Por lo tanto, es esencial para el éxito de cualquier empresa o entidad, ya que permite la utilización óptima de los recursos disponibles.

La organización es un elemento esencial que influye en el desempeño laboral, ya que puede impactar directamente en la eficacia y la eficiencia de los empleados. Si se cuenta con una estructura organizativa clara y precisa, es posible implementar procedimientos operativos que faciliten la administración efectiva de tiempo y recursos. Además, al fomentar la formación de equipos de trabajo, se puede estimular la colaboración y el diálogo entre los trabajadores, mejorando la calidad del trabajo y reduciendo la probabilidad de equivocaciones o repeticiones. En síntesis, la organización en el ámbito laboral es primordial para asegurar un funcionamiento óptimo y una mayor productividad en la compañía (Giordano, 2022).

2.3. Definición de términos

2.3.1. Estructura organizacional

Una estructura organizacional es un modelo formal que describe la forma en que una empresa está estructurada y cómo sus departamentos y posiciones están interconectados. Define las relaciones de autoridad, responsabilidades y comunicación entre los empleados, lo que ayuda a la empresa a alcanzar sus objetivos y a tomar decisiones eficaces (Child, 1972).

2.3.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral es la forma en que un individuo aborda y cumple las tareas asignadas de acuerdo con las demandas y requisitos de la organización. Un desempeño eficiente, eficaz y efectivo contribuirá al cumplimiento de las responsabilidades y al logro de los objetivos de la empresa (Bautista y Cienfuegos, 2020).

2.3.3. Comportamiento organizacional

Se enfoca en el estudio de cómo los individuos, grupos y la estructura de una organización afectan su forma de actuar. El objeto de este tipo de estudio es aumentar la eficiencia del desempeño de la organización al entender cómo estos factores interactúan entre sí (Franklin y Krieger, 2011).

2.3.4. Sinergia

La sinergia se caracteriza por la integración de dos procesos separados, los cuales, al fusionarse, generan un resultado superior al esperado cuando se toman individualmente. Esto ayuda a mejorar el funcionamiento general de la institución y aporta beneficios tanto a los empleados como a los clientes (Torrico, 2010).

2.3.5. Remuneración

Según James (2022), la remuneración es la cantidad total de compensación que recibe un empleado. Incluye no solo el salario base, sino también bonos, comisiones, horas extras o cualquier otro beneficio económico que el empleado reciba del empleador.

2.3.6. Rendimiento

De acuerdo con Dagogo y Oyibo (2020), el rendimiento de los empleados se define como el potencial de éxito de los empleados en el cumplimiento de sus responsabilidades. El rendimiento es importante para determinar el logro de las metas organizacionales.

2.3.7. Relaciones interpersonales

Siguiendo a Kleptsova y Balabanov (2016), las relaciones interpersonales en el trabajo se consideran el resultado de actividades mutuas, las relaciones interpersonales

de una persona se consideran el resultado de la presencia de ciertos sentimientos y las relaciones interpersonales estimativas, como resultado de la mediación, la conciencia y la fijación de objetivos.

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la orientación de resultados de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.
- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de desempeño de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.
- Existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.
- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la iniciativa de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.
- Existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.
- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la organización de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

3.2. Identificación de las variables

Variable I: Clima organizacional

Variable II: Desempeño laboral

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición Conceptual	Definición Operacional	Instrumento
Variable I: Clima organizacional	Realización Personal	Oportunidades de progreso	El clima organizacional se define como las percepciones, sentimientos y actitudes que comparten los miembros de una empresa o institución sobre los elementos fundamentales de la organización en la que participan. Según Ahuja y Narula (2016), estas percepciones reflejan las normas, actitudes y valores establecidos de la cultura de la organización e influyen en el comportamiento de los individuos, ya sea positiva o negativamente. Por esto, el clima organizacional puede verse como un concepto descriptivo que refleja la opinión común y el acuerdo de todos los miembros con respecto a diversos elementos como la estructura, los sistemas y las prácticas de una organización.	El desarrollo y aplicación de instrumento de medición para el clima organizacional, se realizará: Preparación del cuestionario, Realizar una prueba piloto, Distribuir la encuesta, Analizar los resultados mediante SPSS V.26.	● Cuestionario de clima organizacional
		Interés por el éxito del personal			
		Participación en la definición de objetivos			
		Valoración de los niveles de desempeño			
		Expresión de reconocimiento			
		Posibilidad de aprendizaje y desarrollo			
		Capacitación			
		Desarrollo personal			
		Generación de ideas creativas			
		Reconocimiento de los logros cumplidos			
	Involucramiento Laboral	Compromiso con el éxito de la institución			
		Compromiso con los niveles de logro personal			
		Consideración personal como factor clave para el éxito			
		Compromiso del personal con la empresa			
		Mejora diaria de la institución			
		Cumplimiento de tareas diarias			
		Estimulación de los trabajadores con las actividades			
		Orgullo personal a partir del servicio ofrecido			
	Claridad de la visión, misión y valores				
	Supervisión	Alcance de calidad de vida laboral			
Apoyo para la superación de obstáculos					
Mejora continua de los métodos de trabajo					
Evaluación para la mejora de las tareas					

		Preparación necesaria para el trabajo			
		Responsabilidades claramente definidas			
		Disposición de un sistema de control			
		Existencia de normativas y procedimientos			
		Claridad en los objetivos			
		Realización de los trabajos de acuerdo a lo establecido			
		Trato justo en la institución			
		Comunicación			
	Fluidez de la información				
	Relación armoniosa en los grupos de trabajo				
	Suficiencia de canales de comunicación				
	Interacción con el personal de mayor jerarquía				
	Superación de obstáculos				
	Promoción de comunicación interna				
	Tomar en cuenta los planteamientos de los trabajadores				
	Colaboración entre el personal				
	Conocimiento de avances de las otras áreas				
	Condiciones laborales	Cooperación entre compañeros de trabajo			
	Objetivos de trabajo retadores				
	Oportunidad de toma de decisión en las tareas				
	Funcionalidad como equipo integrado				
	Oportunidad de realizar el trabajo de mejor manera				
	Buena administración				
	La remuneración es atractiva				

		Los objetivos están relacionados con la visión			
		Disposición de tecnología para facilitar el trabajo			
		Remuneración de acuerdo a los logros			
Variable II: Desempeño laboral	Orientación de resultados	Culminación del trabajo en el tiempo oportuno	Robbins (2004) en su teoría postula que el desempeño laboral es un componente clave en la psicología del desempeño y se basa en la importancia de establecer metas. La fijación de objetivos motiva y mejora el rendimiento, ya que permite a una persona concentrarse en lograr metas desafiantes en lugar de objetivos fáciles de alcanzar.	El desarrollo y aplicación de instrumento de medición del desempeño laboral, se realizará: Preparación del cuestionario, Realizar una prueba piloto, Distribuir la encuesta, Analizar los resultados mediante SPSS V.26.	● Cuestionario de desempeño laboral
		Cumplimiento del trabajo			
		Realización adecuada de trabajo			
	Calidad del desempeño	Uso racional de recursos			
		Profesionalidad			
		Respeto y amabilidad			
	Relaciones interpersonales	Cortesía con los clientes y compañeros			
		Adecuada orientación con los clientes			
		Evita los conflictos dentro del trabajo			
	Iniciativa	Generación de nuevas ideas			
		Anticipación a los cambios			
		Capacidad de resolver problemas			
	Trabajo en equipo	Actitud para integrarse al equipo			
		Identificación con los objetivos del equipo			
		Colaboración con los demás			
Organización	Planificación de actividades				
	Ejecución de actividades según lo establecido				
	Preocupación por alcanzar las metas				

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de la investigación

La metodología adoptada en esta investigación es de tipo cuantitativo. De acuerdo con Hernández et al. (2014), este enfoque se caracteriza por el uso intensivo de la recolección y análisis de datos numéricos. La principal ventaja de este método radica en su capacidad para probar hipótesis mediante técnicas estadísticas rigurosas, lo que permite no solo establecer modelos y patrones de comportamiento, sino también validar teorías existentes con precisión. Este proceso contribuye a una comprensión más objetiva y cuantificable de los fenómenos estudiados. Este enfoque fue fundamental para los objetivos de investigación, ya que permitieron medir y analizar las relaciones entre el clima organizacional y diversas facetas del desempeño laboral. De esta forma obtener conclusiones claras y basadas en datos concretos, lo cual es esencial para entender y potencialmente mejorar estas dinámicas en el ambiente educativo.

4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente trabajo es básico. Según Carrasco (2006) este tipo “es la que se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar la información sobre el tema de investigación” (p. 49). La investigación básica permitió explorar y definir aspectos fundamentales del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, que no han sido explorados en este contexto específico, lo cual se alinea con los objetivos de la presente investigación.

4.3. Nivel de investigación

El nivel de la investigación actual es correlacional. Este tipo de estudio se centra en identificar la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de una muestra o contexto específico. Aunque a menudo el análisis se limita a dos variables, no es raro que se exploren las conexiones entre tres, cuatro o más variables para obtener una comprensión más amplia. (Hernández et al., 2014).

Hernández et al. (2014) también menciona que “para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y las cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba” (p.93).

4.4. Método de investigación

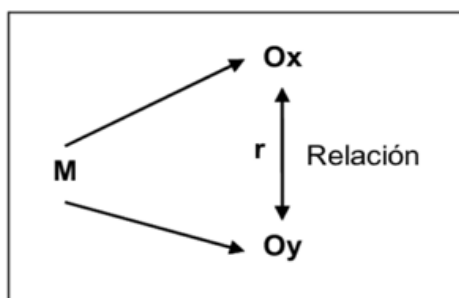
El método de investigación que se utilizará es el método científico, este se enfoca a un estudio reflexivo y sistemático del problema (cuestión científica) que incluye la observación, el razonamiento y la predicción, la planificación de la experimentación y la comunicación de los resultados (Hernández et al., 2014).

El método científico es el conjunto de etapas y reglas que señalan el procedimiento para llevar a cabo una investigación, cuyos resultados sean aceptados como válidos para la comunidad científica. (Hernández et al., 2014).

4.5. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental-transversal. Según Hernández et al. (2014) en los estudios no experimentales no se manipulan deliberadamente las variables; más bien, se observan los fenómenos tal como ocurren en su ambiente natural y se recopilan datos para su análisis posterior. Este enfoque es crucial para garantizar que los resultados reflejen las condiciones reales sin influencias artificiales impuestas por el investigador. Por otro lado, la

temporalidad del diseño no experimental es transversal. Carrasco (2006) explica que este tipo de diseño se emplea para examinar hechos y fenómenos en un punto específico en el tiempo. Esto significa que los datos se recogen en una sola ocasión, lo que proporciona una instantánea de las variables y su interrelación en ese momento determinado. Este método es especialmente útil para estudios que buscan medir el estado de las variables de interés en un tiempo concreto sin seguir su evolución o cambio a lo largo del tiempo, permitiendo así identificar correlaciones y patrones en ese instante específico. El esquema de este diseño es el siguiente:



Donde:

M = Muestra (Docentes de la IEP María Reina)

Ox = Clima organizacional

Oy = Desempeño laboral

R = Relación entre las variables

4.6. Población y muestra

4.6.1. Población

Según Hernández et al. (2014) la población es “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174). Por lo tanto, la población de estudio son todos los trabajadores de la IEP María Reina, específicamente 28 trabajadores.

4.6.2. Muestra

Hernández et al. (2014) mencionan que la muestra es “el subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (p. 173). Cuando se investigan las características de todas las unidades que constituyen la población o universo, se considera como muestra censal (Martínez, 2012). Por lo tanto, en el caso de la presente investigación se utilizará como muestra a los 28 trabajadores de la IEP María Reina con número de RUC 20443898515, el detalle se explica en la siguiente tabla.

Tabla 2

Leyenda de trabajadores

Tipo de puesto	Cantidad	Rango de edad
Personal Docente	22	22 – 53 años
Personal de Mantenimiento	1	47 años
Personal Administrativo	3	51 – 67 años
Personal de Bienestar Escolar	2	40 – 51 años
Total	28	

A. Unidades de análisis

Las unidades de análisis del estudio son los trabajadores de la institución educativa María Reina incluyendo docentes, administrativos y personal de mantenimiento.

B. Tamaño de muestra

El término «tamaño de muestra» se refiere a la cantidad de unidades individuales (como individuos, animales o casos) que se eligen de una población más amplia con el fin de incorporarlas a una investigación de investigación específica. Este tamaño concreto reviste una gran importancia, ya que desempeña un papel fundamental a la hora de determinar en qué medida el estudio es capaz de reflejar con precisión a la

población de interés, lo que influye en la credibilidad y la fiabilidad de los resultados derivados de la investigación.

C. Selección de la muestra

Para realizar la presente investigación se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

- *Criterios de inclusión:* trabajadores que desempeñan sus funciones dentro de la institución educativa privada.
- *Criterios de exclusión:* trabajadores que no desempeñan sus funciones dentro de la institución educativa privada.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.7.1. Técnicas de recolección de datos

Encuesta: Se recolectó información sobre los elementos que determinaron el planeamiento, en el caso de la investigación es el total, de los trabajadores de la IEP María Reina.

Según Carrasco (2006) esta técnica “sirve para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos de estudio” (p. 314).

4.7.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Según Carrasco (2006), el cuestionario “Este instrumento permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas. Las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación y previsión” (p. 318).

Para el presente estudio se pretende emplear 2 cuestionarios validados, uno para cada variable:

- Cuestionario sobre el clima organizacional, Seminario, B. (2019)
- Cuestionario sobre el desempeño laboral, Huaripoma y Rosado (2018)

A. Diseño

El diseño de los instrumentos está enfocado a fichas de cuestionarios en base a los instrumentos validados de Seminario (2019) y Huaripoma y Rosado (2018) estos detalles se pueden ver en los anexos.

B. Confiabilidad

Se verificó la confiabilidad de los instrumentos diseñados por Seminario (2019), Huaripoma y Rosado (2018), con una confiabilidad de 0.97 y 0.861 respectivamente. (ver anexo 3)

C. Validez

Se verificó la validez de los instrumentos diseñados por Seminario (2019) y Huaripoma y Rosado (2018). (ver anexo 4)

4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos

- Estadística: Se aplicará para el análisis de los datos recopilados después de la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de la IEP María Reina. Si los datos son normales se utilizará la prueba estadística paramétrica “Pearson” y si los datos obtenidos son no normales se utilizará la prueba estadística no paramétrica “Rho de Spearman”.
- Software: SPSS V26 y Excel.

Capítulo V

Resultados

5.1 Descripción del trabajo de campo

En el proceso de investigación realizado, se utilizaron técnicas e instrumentos de recolección de datos. La técnica principal empleada fue la encuesta, mediante la cual se formularon preguntas a los trabajadores de la IEP María Reina para obtener información relevante. Para ello, se utilizó un cuestionario validado que constaba de dos partes: una enfocada en medir el clima organizacional y otra en evaluar el desempeño laboral. Antes de aplicar los cuestionarios, se verificó que el instrumento tenga buen diseño, buena confiabilidad y buena validez de los instrumentos para asegurar su calidad y precisión en la recolección de datos.

Una vez recopilados los datos a través de los cuestionarios, se realizó un análisis estadístico detallado. Debido a que la cantidad de datos era inferior a 50, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk para verificar la normalidad de los datos, la cual reveló que no seguían una distribución normal. Por lo tanto, se descartó la prueba paramétrica "Pearson" y se optó por la prueba no paramétrica "Rho de Spearman" para evaluar la posible asociación entre las variables. Este enfoque basado en rangos permitió analizar la correlación de manera robusta sin requerir la suposición de normalidad. El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando los programas SPSS V26 y Excel, proporcionando las herramientas necesarias para procesar y explorar los datos de manera eficiente, generando estadísticas descriptivas y resultados significativos para la investigación realizada en la IEP María Reina.

Dado que los datos no seguían una distribución normal, se optó por utilizar la prueba estadística no paramétrica "Rho de Spearman" para analizar la posible asociación entre las variables. Esta prueba permite evaluar la correlación entre dos variables ordenadas o continuas,

sin requerir la suposición de normalidad de los datos. La elección de esta prueba se basó en su capacidad para proporcionar resultados válidos y confiables en situaciones en las que los datos no se distribuyen de manera normal.

Para llevar a cabo el análisis, se utilizó el software SPSS V26 y Excel. Estas herramientas permitieron realizar los cálculos necesarios y explorar los datos de manera eficiente. Se realizaron los cálculos y se generaron estadísticas descriptivas, como coeficientes de correlación, p-valores y tablas pertinentes. Esto proporcionó una comprensión más profunda de las relaciones entre las variables evaluadas y permitió obtener conclusiones significativas para la investigación llevada a cabo en la IEP María Reina.

5.2 Presentación de resultados

Tabla 3

VX: Clima organizacional

Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Regular	5	17,9 %
Bueno	12	42,9 %
Muy bueno	11	39,3 %
Total	28	100,0 %

Interpretación: La tabla y la figura muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de las respuestas de los trabajadores de la IEP María Reina en relación al clima organizacional percibido en su entorno laboral. En total, participaron 28 trabajadores en el estudio. De acuerdo con los resultados, el 42,9% de los trabajadores percibió que el clima organizacional era bueno, el 39,3% consideró que el clima era muy bueno y el 17,9% de los trabajadores indicó que el clima organizacional era regular. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben un clima organizacional positivo, lo que puede tener un impacto positivo en su desempeño laboral.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que un porcentaje significativo de trabajadores percibe un clima organizacional regular, lo que podría ser un área de mejora para la institución.

Figura 2

VX: Clima organizacional

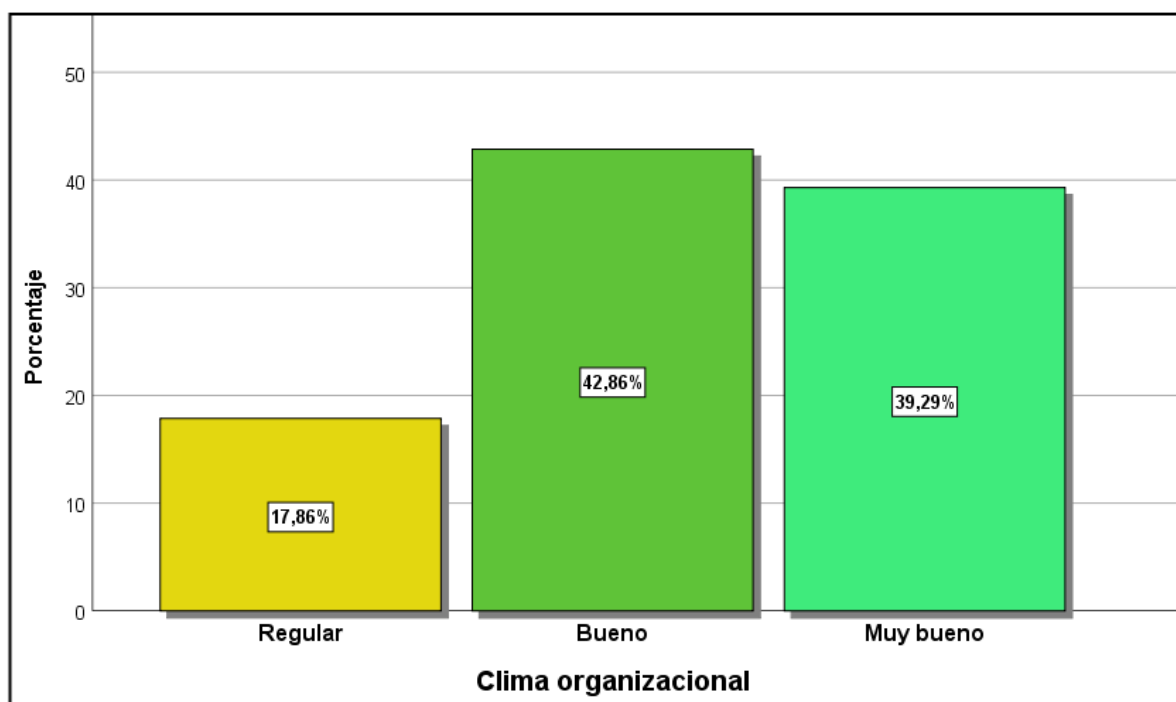


Tabla 4

XI: Realización personal

Realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	35,7 %
Buena	11	39,3 %
Muy buena	7	25,0 %
Total	28	100,0 %

Interpretación: La tabla y figura muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de las respuestas de los trabajadores de la IEP María Reina en relación a su realización personal en el trabajo. De los 28 trabajadores que participaron en el estudio, el 39,3% indicó que su realización personal en el trabajo era buena, el 25,0% consideró que era muy buena y el 35,7%

de los trabajadores indicó que era regular. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben una buena o muy buena realización personal en el trabajo, lo que podría tener un impacto positivo en su desempeño laboral. Sin embargo, un porcentaje significativo de trabajadores percibe una realización personal regular, lo que podría ser un área de mejora para la institución.

Figura 3

X1: Realización personal

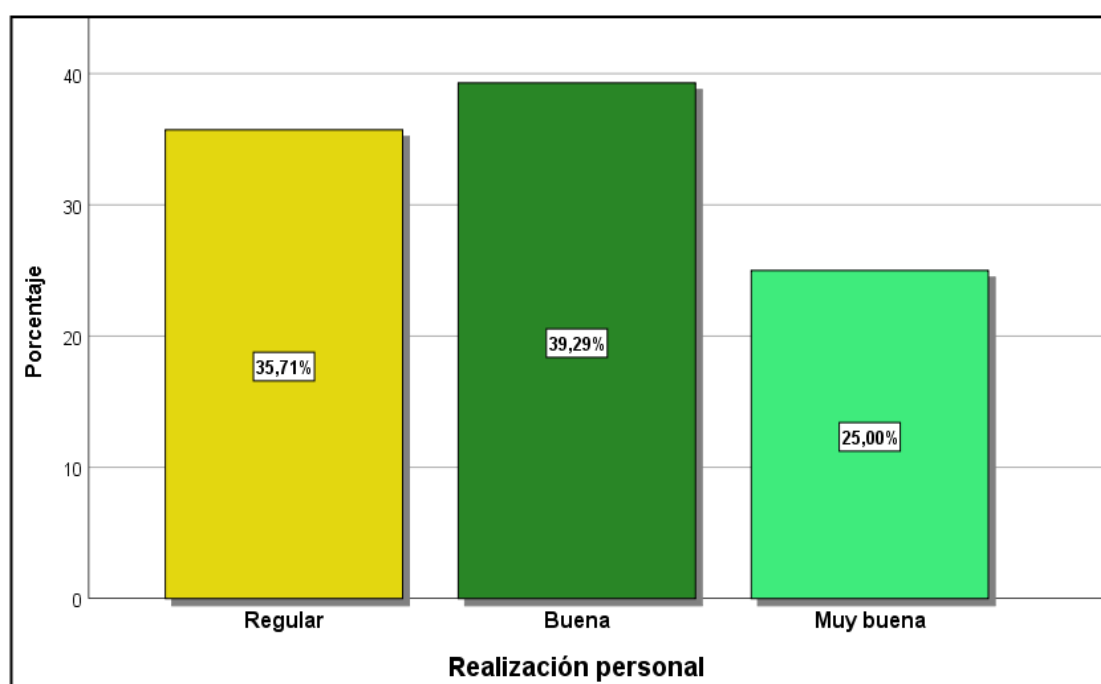


Tabla 5

X2: Involucramiento laboral

Involucramiento laboral	Frecuencia	Porcentaje
Regular	2	7,1 %
Bueno	15	53,6 %
Muy bueno	11	39,3 %
Total	28	100,0 %

Interpretación: La tabla y figura muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de las respuestas de los trabajadores de la IEP María Reina en relación a su involucramiento laboral en el trabajo. De los 28 trabajadores que participaron en el estudio, el 53,6% indicó que su involucramiento laboral era bueno, el 39,3% consideró que era muy bueno y solo el 7,1% de los trabajadores indicó que su involucramiento laboral era regular. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores están involucrados en su trabajo y tienen un alto nivel de compromiso con su trabajo en la IEP María Reina. Esto puede ser un indicador positivo del clima organizacional y de la cultura laboral en la institución, lo que podría tener un impacto positivo en el desempeño laboral y el bienestar de los trabajadores.

Figura 4

X2: Involucramiento laboral

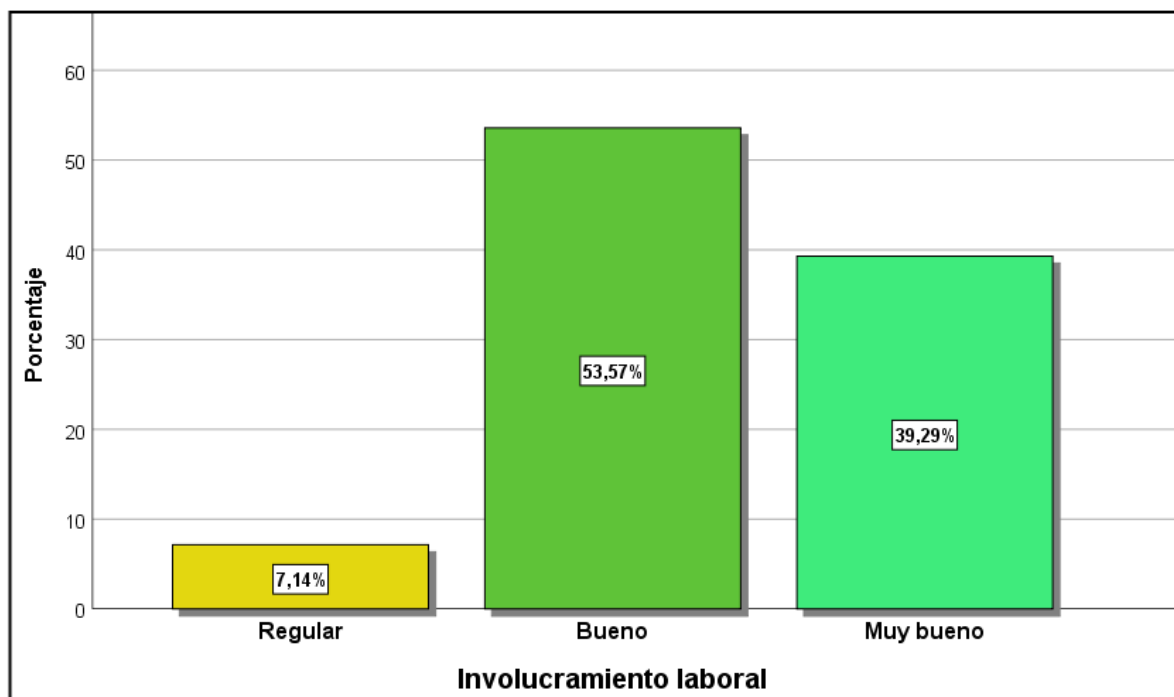


Tabla 6*X3: Supervisión*

Supervisión	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	14,3 %
Buena	12	42,9 %
Muy buena	12	42,9 %
Total	28	100,0 %

Interpretación: La tabla y figura muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de las respuestas de los trabajadores de la IEP María Reina en relación a la calidad de la supervisión que reciben en su trabajo. De los 28 trabajadores que participaron en el estudio, el 42,9% indicó que la calidad de la supervisión era buena, el 42,9% consideró que era muy buena y solo el 14,3% de los trabajadores indicó que la calidad de la supervisión era regular. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores están satisfechos con la calidad de la supervisión que reciben en su trabajo en la IEP María Reina. Una buena supervisión puede ser un factor importante para mejorar el desempeño laboral y el bienestar de los trabajadores.

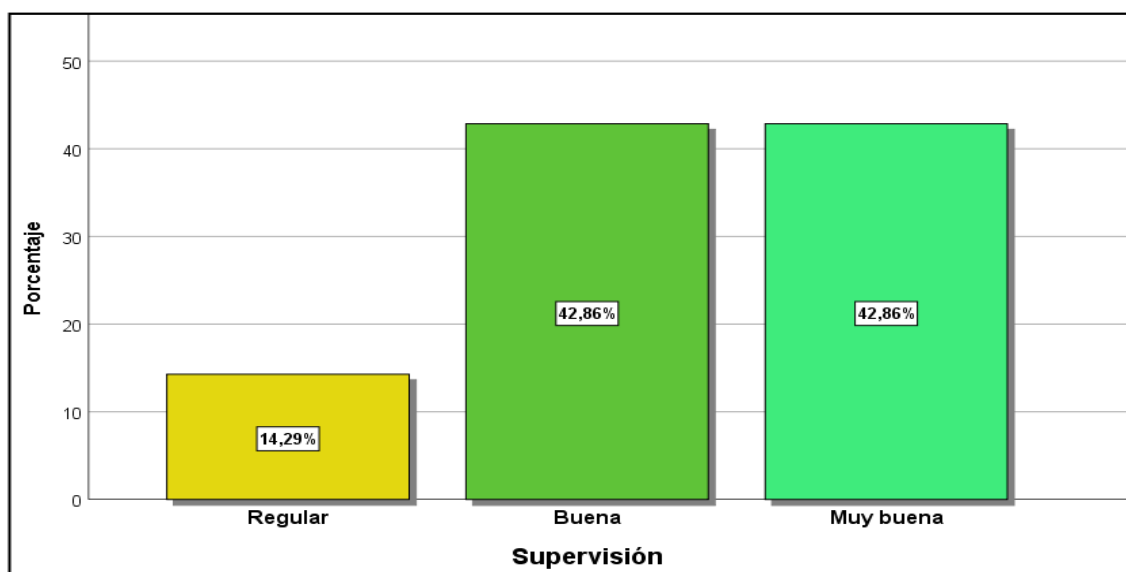
Figura 5*X3: Supervisión*

Tabla 7*X4: Comunicación*

Comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	10,7 %
Buena	11	39,3 %
Muy buena	14	50,0 %
Total	28	100,0 %

Interpretación: La tabla y figura muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de las respuestas de los trabajadores de la IEP María Reina en relación a la calidad de la comunicación en su entorno laboral. De los 28 trabajadores que participaron en el estudio, el 39,3% indicó que la calidad de la comunicación era buena, el 50,0% consideró que era muy buena y solo el 10,7% de los trabajadores indicó que la calidad de la comunicación era regular. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben una buena calidad de comunicación en su entorno laboral en la IEP María Reina. Una buena comunicación puede ser un factor importante para mejorar el desempeño laboral y el bienestar de los trabajadores.

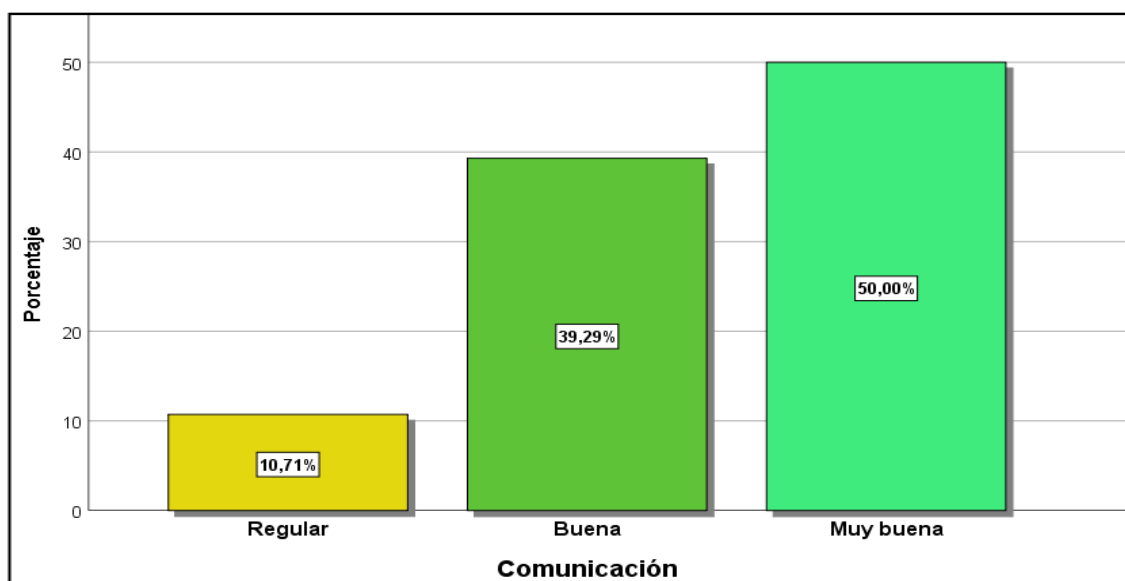
Figura 6*X4: Comunicación*

Tabla 8*X5: Condiciones laborales*

Condiciones laborales	Frecuencia	Porcentaje
Malas	1	3,6 %
Regular	8	28,6 %
Buenas	12	42,9 %
Muy buenas	7	25,0 %
Total	28	100,0 %

Interpretación: La tabla y figura muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de las respuestas de los trabajadores de la IEP María Reina en relación a las condiciones laborales en su trabajo. De los 28 trabajadores que participaron en el estudio, el 42,9% indicó que las condiciones laborales eran buenas, el 25,0% consideró que eran muy buenas, el 28,6% de los trabajadores indicó que las condiciones laborales eran regulares y solo el 3,6% de los trabajadores indicó que las condiciones laborales eran malas. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben que las condiciones laborales son buenas o muy buenas en la IEP María Reina. Sin embargo, un porcentaje significativo de trabajadores perciben condiciones laborales regulares, lo que podría ser un área de mejora para la institución.

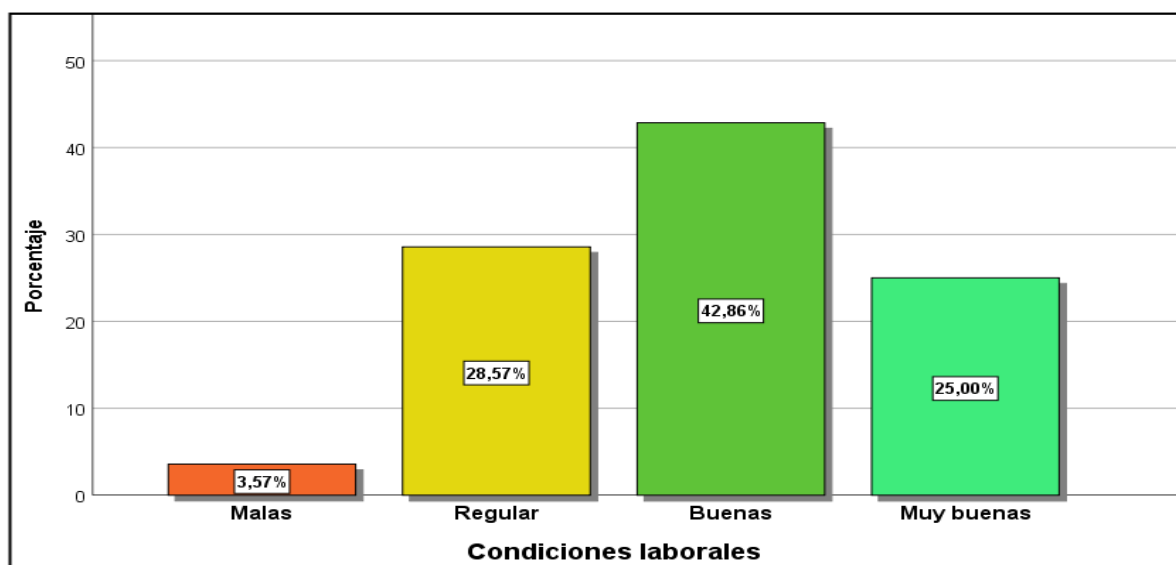
Figura 7*X5: Condiciones laborales*

Tabla 9*VY: Desempeño laboral*

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	8	28,6 %
Muy bueno	20	71,4 %
Total	28	100,0 %

Interpretación: La tabla y figura muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de las respuestas de los trabajadores de la IEP María Reina en relación a su desempeño laboral en general. De los 28 trabajadores que participaron en el estudio, el 28,6% indicó que su desempeño laboral era bueno, el 71,4% consideró que era muy bueno. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben que su desempeño laboral es muy bueno en general en la IEP María Reina. Un buen desempeño laboral puede ser un factor importante para mejorar el bienestar de los trabajadores y la calidad del trabajo que se realiza en la institución. Es importante seguir monitoreando el desempeño laboral en la institución para asegurarse de que se mantenga alto en el futuro y se aborden cualquier problema que pueda surgir.

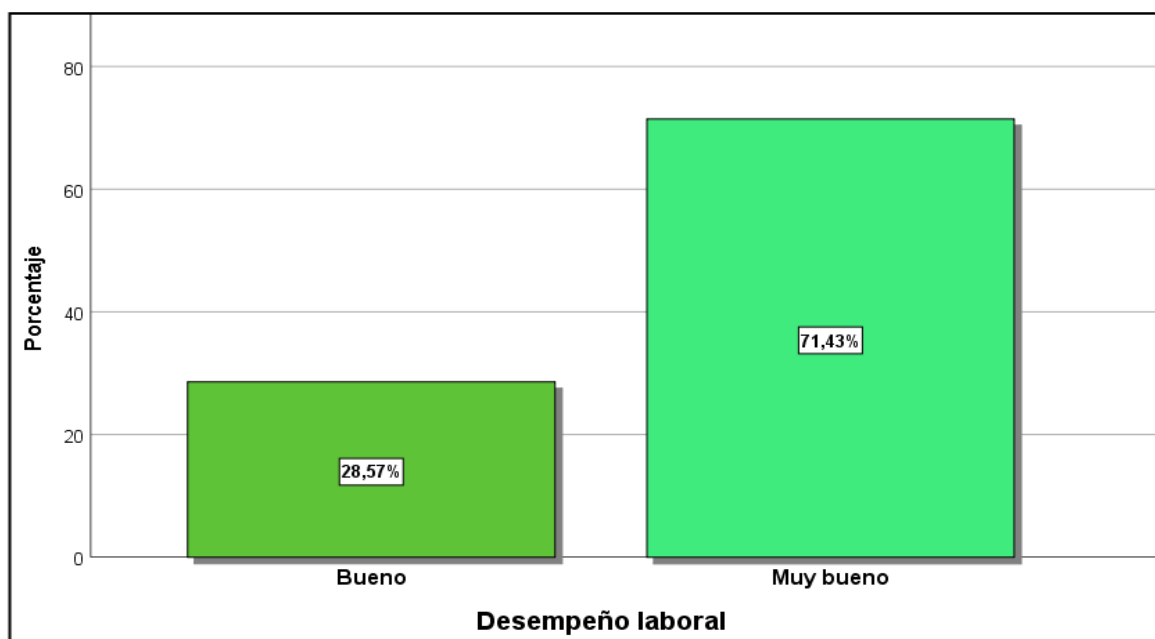
Figura 8*VY: Desempeño laboral*

Tabla 10*Y1: Orientación de resultados*

Orientación de resultados	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	3,6 %
Buena	12	42,9 %
Muy buena	15	53,6 %
Total	28	100,0 %

Interpretación: La tabla y figura muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de las respuestas de los trabajadores de la IEP María Reina en relación a la orientación de resultados en su trabajo. De los 28 trabajadores que participaron en el estudio, el 42,9% indicó que la orientación de resultados era buena, el 53,6% consideró que era muy buena y solo el 3,6% de los trabajadores indicó que la orientación de resultados era regular. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben una muy buena orientación de resultados en su entorno laboral en la IEP María Reina. Una buena orientación de resultados puede ser un factor importante para mejorar el desempeño laboral y el bienestar de los trabajadores.

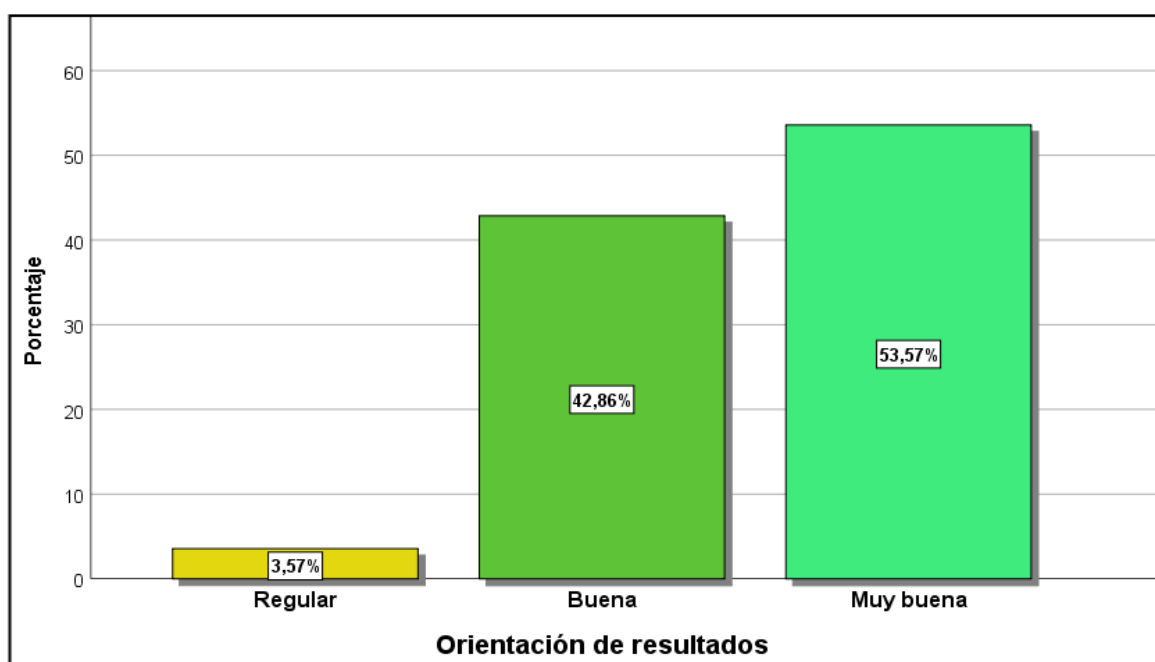
Figura 9*Y1: Orientación de resultados*

Tabla 11*Y2: Calidad de desempeño*

Calidad de desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Buena	6	21,4 %
Muy buena	22	78,6 %
Total	28	100,0 %

Interpretación: La tabla y figura muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de las respuestas de los trabajadores de la IEP María Reina en relación a la calidad de su desempeño laboral. De los 28 trabajadores que participaron en el estudio, el 78,6% consideró que la calidad de su desempeño laboral era muy buena y solo el 21,4% de los trabajadores indicó que su desempeño laboral era bueno. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben que su desempeño laboral es muy bueno en la IEP María Reina. Una buena calidad de desempeño puede ser un factor importante para mejorar el bienestar de los trabajadores y la calidad del trabajo que se realiza en la institución.

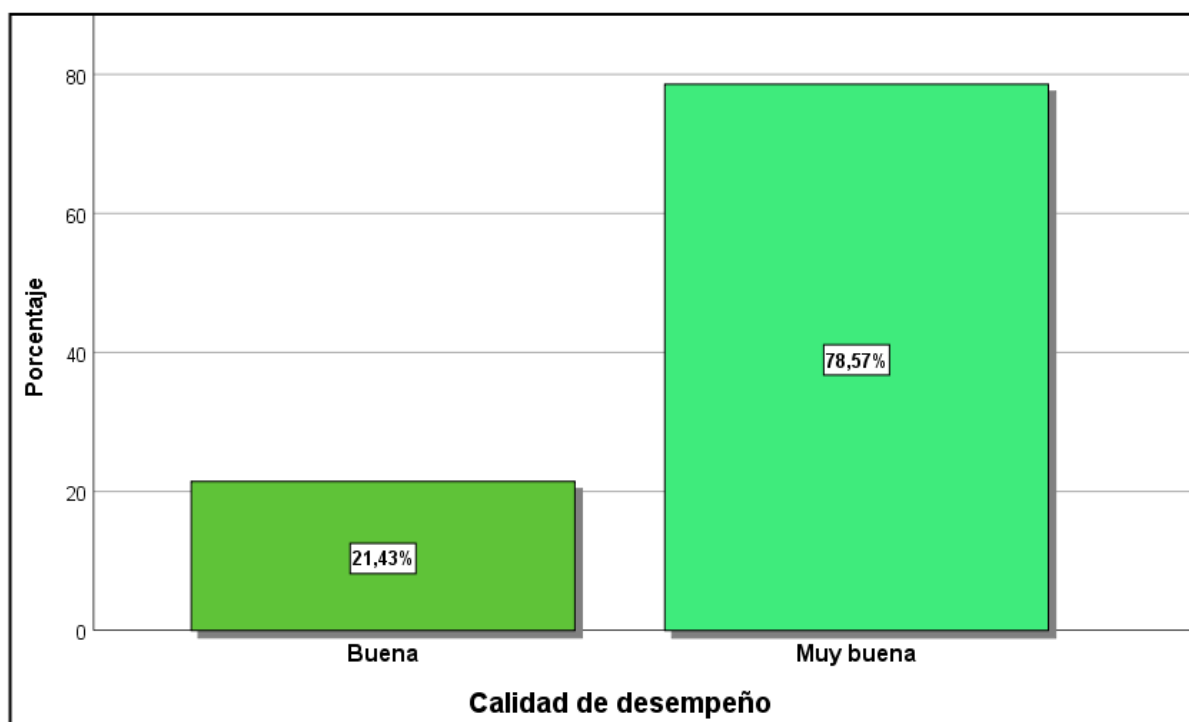
Figura 10*Y2: Calidad de desempeño*

Tabla 12*Y3: Relaciones interpersonales*

Relaciones interpersonales	Frecuencia	Porcentaje
Buenas	8	28,6 %
Muy buenas	20	71,4 %
Total	28	100,0 %

Interpretación: La tabla y figura muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de las respuestas de los trabajadores de la IEP María Reina en relación a las relaciones interpersonales en su entorno laboral. De los 28 trabajadores que participaron en el estudio, el 28,6% indicó que las relaciones interpersonales eran buenas, el 71,4% consideró que eran muy buenas. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben que las relaciones interpersonales en su entorno laboral son muy buenas en la IEP María Reina. Las relaciones interpersonales saludables pueden ser un factor importante para mejorar la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores.

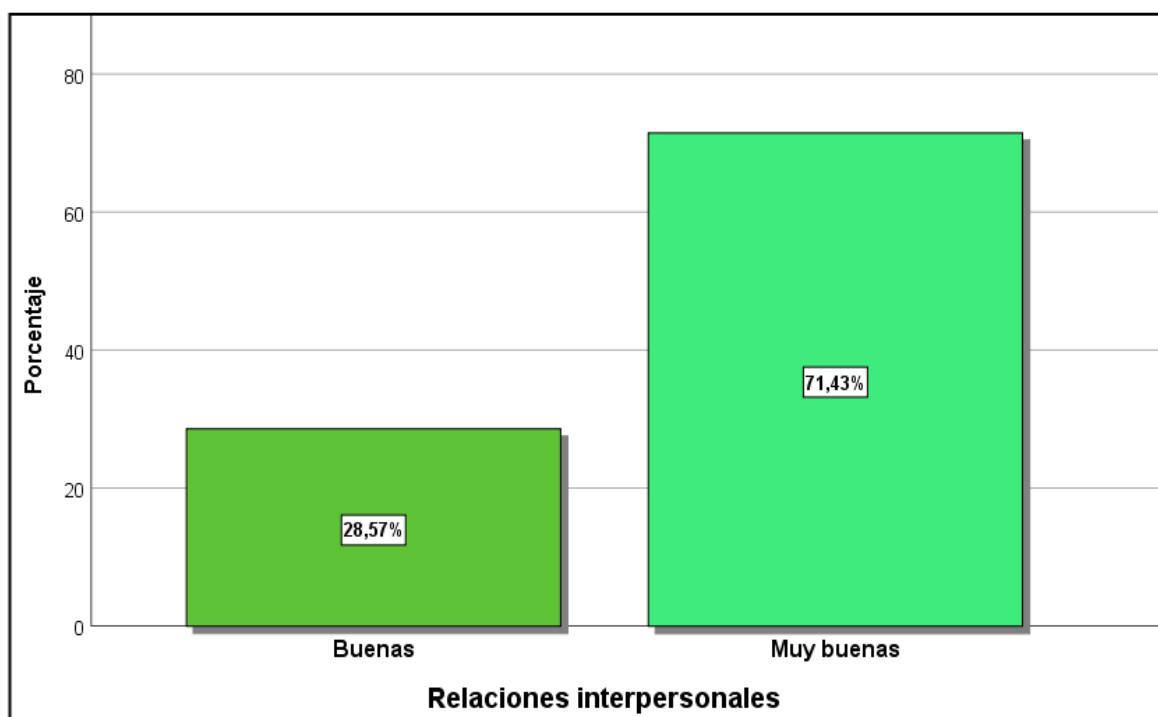
Figura 11*Y3: Relaciones interpersonales*

Tabla 13*Y4: Iniciativa*

Iniciativa	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	3,6 %
Buena	8	28,6 %
Muy buena	19	67,9 %
Total	28	100,0 %

Interpretación: La tabla y figura muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de las respuestas de los trabajadores de la IEP María Reina en relación a su iniciativa en el trabajo. De los 28 trabajadores que participaron en el estudio, el 28,6% indicó que su iniciativa en el trabajo era buena, el 67,9% consideró que era muy buena y solo el 3,6% de los trabajadores indicó que su iniciativa en el trabajo era regular. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores tienen una muy buena iniciativa en su trabajo en la IEP María Reina. Una buena iniciativa puede ser un factor importante para mejorar el desempeño laboral y el bienestar de los trabajadores.

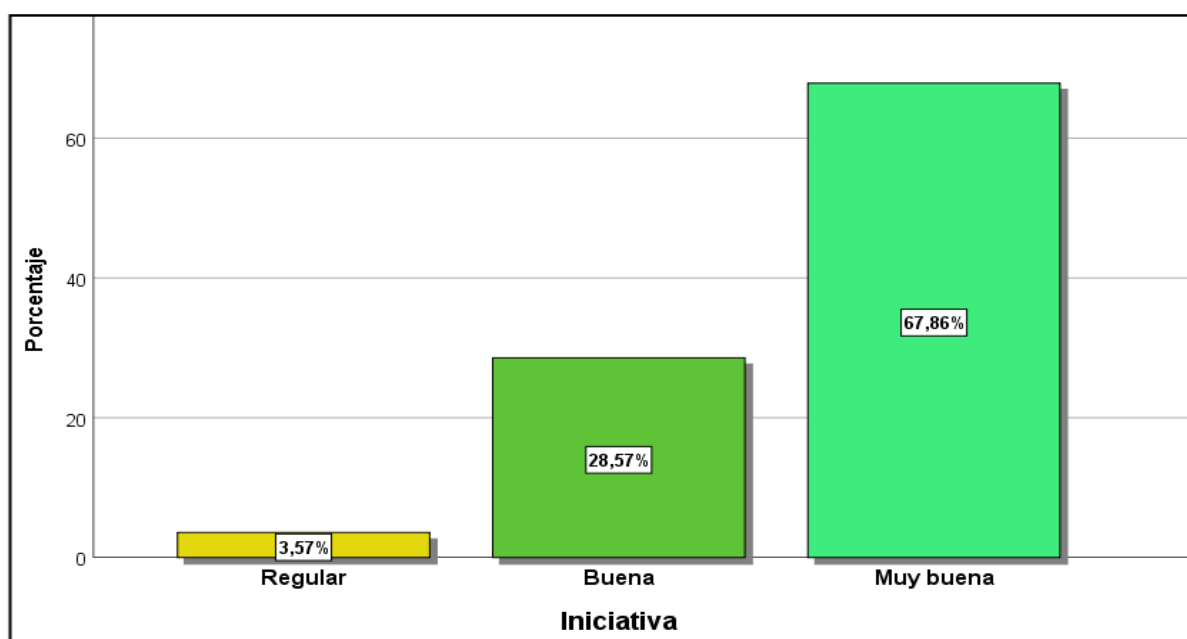
Figura 12*Y4: Iniciativa*

Tabla 14*Y5: Trabajo en equipo*

Trabajo en equipo	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	3,6 %
Bueno	5	17,9 %
Muy bueno	22	78,6 %
Total	28	100,0 %

Interpretación: La tabla y figura muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de las respuestas de los trabajadores de la IEP María Reina en relación al trabajo en equipo en su entorno laboral. De los 28 trabajadores que participaron en el estudio, el 17,9% indicó que el trabajo en equipo era bueno, el 78,6% consideró que era muy bueno y solo el 3,6% de los trabajadores indicó que el trabajo en equipo era regular. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben que el trabajo en equipo en su entorno laboral es muy bueno en la IEP María Reina. Un buen trabajo en equipo puede ser un factor importante para mejorar el desempeño laboral y el bienestar de los trabajadores. Es importante seguir fomentando el trabajo en equipo y reconocer su aporte en la institución para mantener un alto nivel de motivación y compromiso en el futuro.

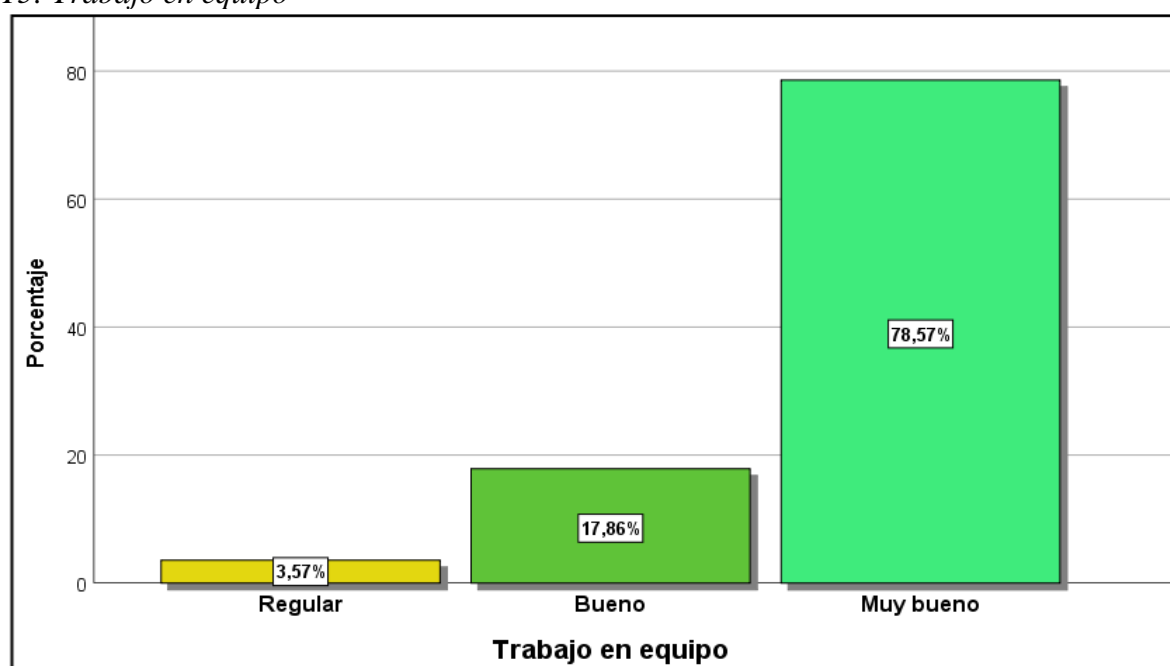
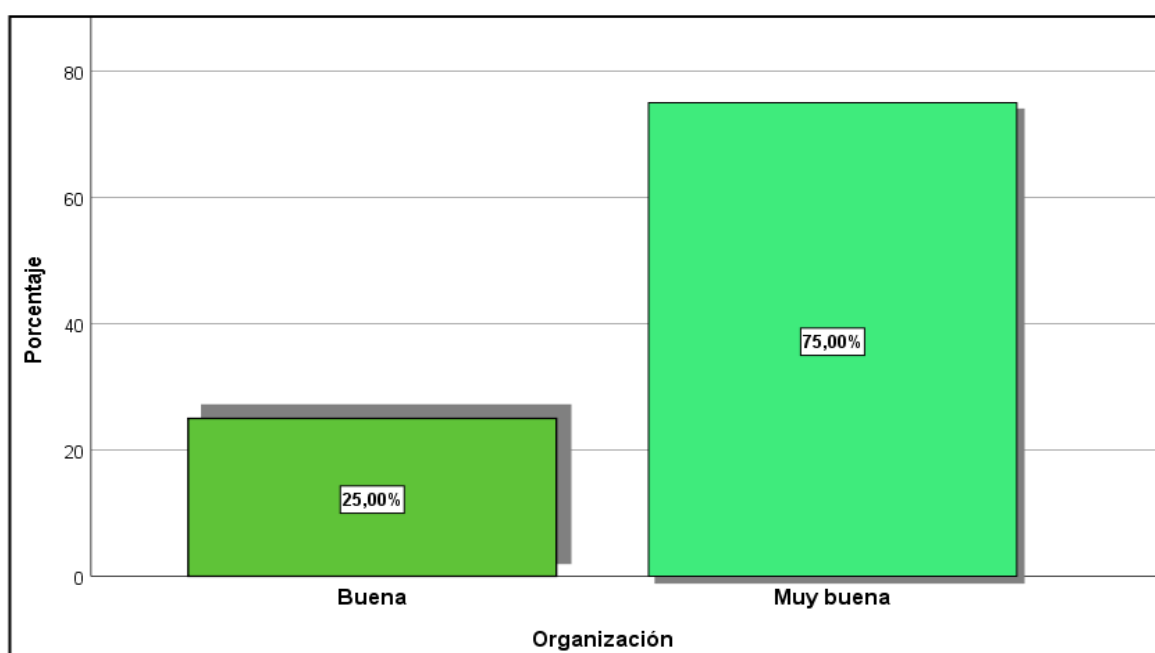
Figura 13*Y5: Trabajo en equipo*

Tabla 15*Y6: Organización*

Organización	Frecuencia	Porcentaje
Buena	7	25,0 %
Muy buena	21	75,0 %
Total	28	100,0 %

Interpretación: La tabla y figura muestran la distribución de frecuencia y porcentaje de las respuestas de los trabajadores de la IEP María Reina en relación a la organización en su entorno laboral. De los 28 trabajadores que participaron en el estudio, el 25,0% indicó que la organización era buena, el 75,0% consideró que era muy buena. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben que la organización en su entorno laboral es muy buena en la IEP María Reina. Una buena organización puede ser un factor importante para mejorar el desempeño laboral y el bienestar de los trabajadores. Es importante seguir manteniendo una buena organización en la institución y tomar medidas para mejorarla si es necesario.

Figura 14*Y6: Organización*

5.3 Contrastación de resultados

Antes de aplicar la prueba estadística es necesario realizar la prueba de normalidad, en este caso se realizó con el software SPSS V26 según los datos recolectados por el instrumento

Tabla 16

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Realización personal	0,229	28	0,001	0,804	28	0,000
Involucramiento laboral	0,307	28	0,000	0,758	28	0,000
Supervisión	0,270	28	0,000	0,784	28	0,000
Comunicación	0,312	28	0,000	0,757	28	0,000
Condiciones laborales	0,230	28	0,001	0,861	28	0,002
Clima organizacional	0,249	28	0,000	0,797	28	0,000
Orientación de resultados	0,342	28	0,000	0,712	28	0,000
Calidad de desempeño	0,482	28	0,000	0,508	28	0,000
Relaciones interpersonales	0,447	28	0,000	0,568	28	0,000
Iniciativa	0,417	28	0,000	0,641	28	0,000
Trabajo en equipo	0,471	28	0,000	0,537	28	0,000
Organización	0,465	28	0,000	0,541	28	0,000
Desempeño laboral	0,447	28	0,000	0,568	28	0,000

Regla decisión:

Si: $p \leq 0,05$, entonces los datos son no normales

Si: $p > 0,05$, entonces los datos son normales

La consideración de los resultados obtenidos de la prueba de Shapiro-Wilk es imperativa debido a que el tamaño de la muestra cae por debajo del umbral de 50, que es un

punto crítico en el análisis estadístico. Tras un examen cuidadoso de los datos presentados en forma tabular, se puede deducir de manera concluyente que el patrón de distribución de los datos se desvía de la distribución normal, como lo indican los valores estadísticamente significativos que están por debajo del umbral convencional de 0,05. En consecuencia, dado que estos puntos de datos se encuentran en una escala ordinal y representan varias dimensiones, se considera apropiado emplear la prueba Rho no paramétrica de Spearman para evaluar la correlación entre ellos. El paso posterior del proceso analítico implica la presentación de los resultados inferenciales derivados de las pruebas de hipótesis realizadas en este estudio:

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

Regla decisión:

Si: $p \leq 0.05$, entonces se acepta H1 y se rechaza H0

Si: $p > 0.05$, entonces se acepta H0 y se rechaza H1

Tabla 17

Correlación entre Clima organizacional y Desempeño laboral

		Correlación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,703
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	28

Interpretación: De acuerdo con la información presentada en la tabla, se realizó un análisis de correlación no paramétrico de Spearman Rho con el fin de evaluar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral exhibido por los empleados de la institución educativa conocida como IEP María Reina - Huancayo. El coeficiente de correlación resultante derivado del análisis es de 0,703, lo que indica que existe una fuerte correlación positiva entre las variables antes mencionadas que se están analizando. Dicho de otro modo, la mejora del clima organizacional dentro de la institución se refleja en la correspondiente mejora del desempeño laboral de los empleados que trabajan en ella. Además, el nivel de significancia bilateral registrado se sitúa en 0.000, lo que lleva a deducir que la correlación establecida es, de hecho, estadísticamente significativa. En consecuencia, se refuta la hipótesis nula inicial, revelando un vínculo notable entre el clima organizacional y el desempeño laboral demostrado por el personal que trabajó en el IEP María Reina — Huancayo, durante el año 2023.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la orientación de resultados de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la orientación de resultados de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

Regla decisión:

Si: $p \leq 0.05$, entonces se acepta H1 y se rechaza H0

Si: $p > 0.05$, entonces se acepta H0 y se rechaza H1

Tabla 18*Correlación entre Clima organizacional y Orientación de resultados*

Correlación		Orientación de resultados	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,688
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	28

Interpretación: De acuerdo con los datos presentados en la tabla, se realizó un análisis mediante la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman para evaluar la asociación entre el clima organizacional y la orientación a los resultados de los empleados de la institución educativa conocida como IEP María Reina - Huancayo. El coeficiente de correlación resultante resultó ser de 0,688, lo que indica una correlación positiva moderada entre las dos variables. Dicho de otra manera, una mejora en el clima organizacional corresponde a una mejora en la orientación hacia los resultados mostrada por los empleados. Además, se calculó que el nivel de significancia bilateral era de 0.000, lo que permitió determinar que la correlación observada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula inicial, lo que demuestra la presencia de una relación notable entre el clima organizacional y la orientación hacia los resultados de los trabajadores del IEP María Reina — Huancayo, específicamente en el año 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de desempeño de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de desempeño de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

Regla decisión:

Si: $p \leq 0.05$, entonces se acepta H1 y se rechaza H0

Si: $p > 0.05$, entonces se acepta H0 y se rechaza H1

Tabla 19

Correlación entre Clima organizacional y Calidad de desempeño

Correlación			Calidad de desempeño
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,606
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	28

Interpretación: De acuerdo con los datos presentados en la tabla, se realizó un análisis mediante una prueba de correlación no paramétrica de Spearman Rho para evaluar y analizar la conexión existente entre el clima organizacional y el calibre del desempeño de los trabajadores dentro de la institución educativa conocida como IEP María Reina - Huancayo. El coeficiente de correlación resultante obtenido de esta evaluación es de 0.606, lo que muestra una correlación positiva moderada discernible entre las variables antes mencionadas. Este valor numérico significa esencialmente que una mejora en el clima organizacional es concurrente con una mejora en la calidad del desempeño de los trabajadores. Además, es imprescindible tener en cuenta que el nivel de significancia bilateral asociado a esta prueba de correlación se registra en el 0,001, lo que subraya la significación estadística de la correlación observada. Por lo tanto, con base en esta evidencia estadística, se deduce que la hipótesis nula puede refutarse con confianza, afirmando así la presencia de una relación sustancial y notable entre el clima organizacional y la calidad del desempeño de los trabajadores dentro de los límites del IEP María Reina — Huancayo, específicamente en el año 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

Regla decisión:

Si: $p \leq 0.05$, entonces se acepta H1 y se rechaza H0

Si: $p > 0.05$, entonces se acepta H0 y se rechaza H1

Tabla 20

Correlación entre Clima organizacional y Relaciones interpersonales

Correlación			Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,492
		Sig. (bilateral)	0,008
		N	28

Interpretación: Según la información presentada en la tabla, se realizó un examen mediante un análisis no paramétrico de correlación Rho de Spearman con el propósito de evaluar la asociación entre el clima organizacional y las conexiones interpersonales entre los empleados de la institución educativa María Reina - Huancayo IEP. El coeficiente de correlación resultante es de 0,492, lo que indica una correlación positiva moderada entre las variables examinadas. Dicho de otra manera, una mejora en el clima organizacional va acompañada de una mejora en las relaciones interpersonales entre la fuerza laboral. Además, el nivel de significación bilateral se sitúa en el 0,008, lo que lleva a deducir que la correlación

identificada se considera estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, lo que corrobora la presencia de una asociación notable entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales entre los empleados del IEP María Reina — Huancayo, en el año 2023.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la iniciativa de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la iniciativa de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

Regla decisión:

Si: $p \leq 0.05$, entonces se acepta H1 y se rechaza H0

Si: $p > 0.05$, entonces se acepta H0 y se rechaza H1

Tabla 21

Correlación entre Clima organizacional e Iniciativa

Correlación		Iniciativa	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,635
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	28

Interpretación: De acuerdo con los datos presentados en la tabla, se realizó un análisis mediante la prueba de correlación no paramétrica de Spearman Rho para evaluar y examinar la asociación entre el clima organizacional y la iniciativa de los trabajadores dentro de la

institución educativa conocida como IEP María Reina - Huancayo. El coeficiente de correlación resultante derivado de este análisis es de 0,635, lo que pone de manifiesto una correlación positiva moderada entre las dos variables investigadas. Básicamente, esto sugiere que una mejora en el clima organizacional va acompañada de una mejora correspondiente en los niveles de iniciativa de los trabajadores. Además, se determinó que el nivel de significancia bilateral era de 0,008, lo que llevó a inferir que la correlación identificada es, de hecho, estadísticamente significativa. En consecuencia, se niega la hipótesis nula, lo que proporciona evidencia que respalda la presencia de una conexión notable y significativa entre el clima organizacional dentro del IEP María Reina - Huancayo y el nivel de iniciativa mostrado por su fuerza laboral, a partir del año 2023.

Prueba de hipótesis específica 5

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

Regla decisión:

Si: $p \leq 0.05$, entonces se acepta H1 y se rechaza H0

Si: $p > 0.05$, entonces se acepta H0 y se rechaza H1

Tabla 22*Correlación entre Clima organizacional y Trabajo en equipo*

Correlación		Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,610
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	28

Interpretación: De acuerdo con los datos presentados en la tabla, se realizó un análisis mediante una prueba de correlación no paramétrica de Spearman Rho para evaluar la conexión existente entre el clima organizacional y la dinámica del trabajo en equipo entre los empleados afiliados a la institución educativa IEP María Reina - Huancayo. El coeficiente de correlación resultante se calculó en 0,610, lo que significa una correlación positiva razonablemente sustancial entre las dos variables examinadas. Dicho de otra manera, una mejora en el clima organizacional dentro de la institución corresponde a una mejora en los esfuerzos de colaboración de los trabajadores. Además, cabe destacar que el nivel de significancia bilateral arrojó un valor de 0,001, lo que lleva a la firme conclusión de que la correlación establecida tiene una fuerte significación estadística. En consecuencia, la hipótesis nula inicial puede descartarse con seguridad, ya que la evidencia apoya de manera abrumadora la presencia de una asociación significativa entre el clima organizacional y el desempeño del trabajo en equipo exhibido por los empleados que operaban en las instalaciones del IEP María Reina — Huancayo, durante el año 2023.

Prueba de hipótesis específica 6

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la organización de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la organización de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.

Regla decisión:

Si: $p \leq 0.05$, entonces se acepta H1 y se rechaza H0

Si: $p > 0.05$, entonces se acepta H0 y se rechaza H1

Tabla 23

Correlación entre Clima organizacional y Organización

Correlación		Organización
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

Interpretación: De acuerdo con los datos presentados en la tabla, se realizó un análisis utilizando una prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman para evaluar la asociación entre el clima organizacional y la organización de los trabajadores dentro de la institución educativa IEP María Reina - Huancayo. El coeficiente de correlación resultante de 0,607 sugiere una correlación positiva moderada entre estas dos variables. Esto implica que una mejora en el clima organizacional va acompañada de una mejora en la organización de los trabajadores. Además, se calculó que el nivel de significancia bilateral era de 0,001, lo que permitió determinar que la correlación observada es, de hecho, estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, lo que demuestra que existe una correlación notable entre el clima organizacional y la organización de los trabajadores en la mencionada institución educativa, el IEP María Reina — Huancayo, en el año 2023.

5.4. Discusión de resultados

En este estudio se halló que el coeficiente de correlación obtenido es de 0,703, lo que indica una correlación positiva alta entre el clima organizacional y desempeño laboral, determinando que a medida mejora el clima organizacional, también mejora el desempeño laboral de los trabajadores. Además, el valor de significancia bilateral es de 0,000, por lo que concluye que la correlación es estadísticamente significativa; lo que concuerda Santamaría y Ojeda (2020) donde hace mención que el clima a nivel organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores, demostrados en un nivel de 0.611 de trabajo colaborativo el cual afecta en la producción, una labor más eficaz es necesaria para lograr una mejora permanente entre los trabajadores de la empresa. Asimismo, se relaciona con la investigación de Tauma (2018) siendo un factor indispensable el clima organizacional, principalmente los niveles de desempeño laboral, ya que tienen relación en el comportamiento de los miembros de las Instituciones Educativas. Por otra parte, esto da indicio a que ambas variables están estrechamente relacionadas dando a conocer que, un clima organizacional positivo es caracterizado por una mayor satisfacción laboral impactando directamente en la productividad y calidad del trabajo. Además, Sancho y Santos (2021) establecen que la relevancia de toda organización entre las dos variables está relacionado a un ambiente óptimo para así poder obtener mejor desempeño laboral, no solamente satisfactorio sino de calidad, durante estos últimos años, el comportamiento, actitud y reconocimiento también han sido elementos de suma importancia, lo cual coincide con un resultado de rho de Spearman 0,485 que significa que influye de manera directa y significativa. Asimismo, More y Morey (2021) hacen mención que el uso adecuado entre ambas variables favorece a tener una mayor cultura organizacional por lo que se obtuvo como hallazgo en su investigación el coeficiente Cronbach (α) siendo 0.922 dando a conocer que los autores aseveran que en efecto un componente fundamental es la dirección que ejerce el clima institucional para lograr una labor eficiente de acuerdo con el

desempeño de los docentes asimismo esto va a tener correlación en la motivación y lograr un aprendizaje adecuado en los estudiantes. El entendimiento del ambiente interno en una organización brinda información sobre qué procedimientos influyen en las acciones de cada individuo facilitando la implementación y actitudes y conductas entre los colaboradores. Además, Mena (2019) quien afirma que la correlación entre las dos variables influye de manera positiva con grado de correlación de 0.68 lo que significa si hay un buen clima laboral los docentes mejorarán en su desempeño laboral lo que demuestra tener una relación directa, también señala que un inadecuado clima organizacional, una mala comunicación se verá afectado en la calidad de trabajo con pérdidas muy altas. Del mismo modo, Salazar (2019) indica como resultado de su investigación que el 62.5% correspondiente al desempeño docente se encuentran en un nivel con calificación destacada y el 37.5% presenta un nivel calificado como satisfactorio, dando a entender que ambas variables influyen de manera positiva. De igual manera, Huaripoma (2018) manifiesta que en los resultados de su investigación ambas variables influyen positivamente, dando a dar un énfasis que mayor sea la percepción de los trabajadores mayor será el desempeño de los trabajadores del Cas de la entidad, llegando a la conclusión que centrarse en las mejoras de una organización beneficiará a la gestión, si existe un buen ambiente de trabajo habrá una mejora en los resultados.

En el estudio, se halló una significancia de 0.000, lo que se entiende que la correlación es estadísticamente significativa, el coeficiente de correlación fue de 0.668, lo que indicaba una correlación positivamente moderada. Por otro lado, el 53.6% de los encuestados, consideraban que la orientación a los resultados en la institución era muy buena. El resultado concuerda con Toapanta (2020), de acuerdo con los análisis presentados por este autor (44.68% favorable), se comprende que si el rendimiento laboral aumenta se reducen los conflictos en el clima organizacional, asimismo, la orientación de resultados ha demostrado una relación directa, por lo tanto, el clima organizacional servirá para la formación holística, permitiendo

replantear con el fin de obtener mejores logros y resultados. Por otro lado, Sancho y Santos (2021), encontraron que se hace poco visible el nivel alto, por lo que, frente a estos resultados, se asevera que la mayor cantidad de docentes demuestra un nivel medio, de acuerdo al desempeño docente en la institución educativa en donde se realizó dicha investigación, por lo que un mayor compromiso en la labor de los educadores ayudaría a obtener un clima institucional óptimo, fomentando la participación activa que se realiza en el colegio. De esta manera ambas variables están relacionadas dando a conocer que, un clima organizacional promueve una cultura de retroalimentación constructiva por lo cual valora, reconoce y establece metas claras promoviendo el compromiso en los trabajadores. Del mismo modo Huaripoma (2018) obtuvo como resultado en su investigación una significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación 0.478, dando a entender que mientras el trabajador se sienta más valorado, mayor será su desempeño, concluyendo que la utilización de medidas para desempeñar una buena orientación de resultados contribuirá y establecerá concordancia en todos los niveles, mientras se logre fomentar el uso de indicadores de gestión. Estos estudios proporcionan evidencia adicional sobre la relación entre una buena orientación de resultados, el desempeño laboral, el clima organizacional y el bienestar de los trabajadores. Estos hallazgos respaldan la importancia de promover un ambiente de trabajo que valore y reconozca a los empleados, establezca metas claras y fomente una cultura de retroalimentación constructiva. Al hacerlo, las organizaciones pueden mejorar el desempeño y el bienestar de sus empleados, lo que a su vez puede conducir a mejores resultados en general.

En este estudio, se llevó a cabo un análisis exhaustivo para investigar la relación entre dos variables clave: el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.606, lo cual indica una correlación positiva moderada. Este resultado revela que existe una asociación significativa entre las variables estudiadas. Además, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0.0001, lo que confirma que la correlación encontrada es estadísticamente significativa. Un

aspecto interesante que se destacó en este estudio fue la percepción de los participantes sobre la calidad de su desempeño laboral. Sorprendentemente, el 78.6% de los participantes consideró que su desempeño laboral era de muy buena calidad. Esta alta valoración proporciona evidencia adicional de la influencia positiva entre ambas variables, sugiriendo que un mayor nivel de calidad se traduce en un mejor desempeño laboral. Apoyando estos hallazgos, en una investigación previa realizada por Rodríguez y Lechuga (2019), se encontró que un 30% de los participantes informaron que sus metas laborales casi siempre se cumplían, mientras que un 27% afirmó que siempre se cumplían. Un 24% mencionó que sus metas se cumplían algunas veces, y un 14% indicó que casi nunca se cumplían. Solo un 5% afirmó que sus metas nunca se cumplían. Estos resultados reafirman la importancia de lograr resultados favorables y enfocar la calidad del desempeño hacia el logro de metas establecidas sin renunciar al objetivo principal. En otra investigación realizada por Huaripoma (2018), se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.607, que también indica una relación positiva moderada entre las variables estudiadas. Además, el valor de p obtenido fue menor a 0.05, lo que demuestra que la relación encontrada es significativa desde el punto de vista estadístico. Estos resultados respaldan la conclusión de que es fundamental buscar una mejor calidad en el producto o servicio ofrecido, ya que una apreciación positiva por parte de los trabajadores brinda mayores oportunidades de crecimiento y progreso para la entidad. En resumen, los resultados de este estudio y las investigaciones previas mencionadas subrayan la importancia de la correlación positiva entre el clima organizacional y la calidad del desempeño. Estos hallazgos resaltan la necesidad de enfocarse en mejorar la calidad del servicio ofrecido por parte de los docentes, lo que a su vez contribuye a un aumento en el desempeño laboral. Además, demuestran que una apreciación positiva por parte de los docentes puede generar oportunidades de crecimiento y progreso para la institución. Estos hallazgos tienen

implicaciones importantes para la gestión y el desarrollo de estrategias orientadas a mejorar tanto la calidad laboral como el rendimiento de las organizaciones.

En este estudio se halló un coeficiente de correlación de 0.492, lo que alude una correlación positiva moderada, asimismo, se halló una significancia bilateral de 0.008, por lo cual se incide a que se trata de una correlación estadísticamente significativa. Del mismo modo, se halló que el 71.4% consideró que eran muy buenas las relaciones interpersonales, esto da a conocer que, si existe una relación de manera significativa, las relaciones interpersonales son muy importantes para el logro de cada entidad, ya que aumenta el nivel del clima organizacional, esto ayudará a reorientar las actividades para una mejora continua y con ello incrementará la productividad en la institución. Mena (2019), en su investigación obtuvo como resultado que el 55.11% indica que solo algunas veces, el 42.22% muy pocas veces y el 6.67% nunca, todo esto en torno a las relaciones personales en su centro de labores, lo que significa mientras más acercamientos se produzca entre los trabajadores, mayor satisfacción y mejor comunicación se podrá tener, para así lograr un mejor desempeño laboral. Asimismo, Sancho y Santos (2021), señalan que el 46.7% de los docentes perciben un nivel medio, el 23.3 % un nivel bajo y el 30 % un nivel alto dando a conocer que existe una predominancia significativa. Los resultados encontrados afirman que las interacciones recíprocas contribuyen a una mejor entablación con los demás compañeros, ya que, se podrán aportar nuevos enfoques y además se conseguirá la integración del equipo de trabajo. Por otro lado, nos mencionan que en la dimensión comunicación el 46.7% de los docentes presentan un nivel medio, el 23.3 % un nivel bajo y 30% un nivel alto; afirmando que ambas variables tienen una relación significativa, aseverando que la comunicación es una herramienta donde cada individuo transmite ideas de forma eficaz ,facilitando la coordinación entre un grupo de trabajadores y aumentando la competitividad , por el contrario, si hay una mala comunicación puede impactar negativamente en la productividad de cada organización. De la misma manera Rodríguez y Lechuga (2019),

en su investigación aluden que, los problemas que intensifican este nivel bajo de desempeño en docentes es la falta de comunicación a nivel interno, en efecto, existen puntos de discrepancia en la plana docente, lo que impide tener un desarrollo de retroalimentación. De forma similar Santamaría y Ojeda (2020), evidencian que el 75.5% del personal no es una fortaleza, el 65.10% no es permanente entre jefes y 67.9% no permiten las opiniones de los empleados, dando entender la importancia de la comunicación en las organizaciones educativas. En otras palabras, la comunicación es la clave para la organización, a través de ello se resuelven de manera eficaz los conflictos y así se realiza un óptimo trabajo grupal, nos damos cuenta que sin una buena comunicación la organización no puede desarrollarse ni alcanzar las metas trazadas de cada organismo por lo que un buen sistema de comunicación ayudará a consolidar un óptimo clima organizacional. Del mismo modo, Tauma (2018), señala en su investigación que obtuvo como resultado el coeficiente de Spearman a un nivel de significancia del 5%. (Con un valor de $p=0.000$), confirmándose que si existe una relación directa, que a mayor comunicación más alta la productividad, concluyendo que es esencial, ya que las organizaciones se basan en la necesidad de maximizar los diferentes tipos de habilidades comunicativas para poder orientar a cada miembro y obtener de una manera simplificada la información de manera correcta y así mismo cumplir con todos los objetivos trazados. Asimismo, Huaripoma (2018) hace mención a su hallazgo obteniendo como resultado en el coeficiente de correlación de -0.028, y su significancia es de 0.000, lo que significa que se asocia de forma positiva entre las dos variables concluyendo que la comunicación interna ayudará a mejorar las relaciones entre las personas y creará un ambiente armónico, es decir que el proceso comunicativo dentro de un organismo servirá como estrategia para así facilitar el intercambio de ideas, con la premisa que facilitará con el cumplimiento de sus responsabilidades como miembro, en caso contrario si no se diera correctamente la comunicación habría efectos colaterales como pérdidas de oportunidades, desmotivación y

reducción de la productividad, dificultad corporativa, falta de compromiso, menor rendimiento, entre otros.

En este estudio, se logró identificar un coeficiente de correlación de 0.635, lo que indica una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y los niveles de iniciativa en los trabajadores. En otras palabras, cuando el clima organizacional mejora, también aumenta la iniciativa de los empleados. Además, se encontró que este coeficiente de correlación es estadísticamente significativo, con un nivel de significancia de 0.008. Esto confirma que la relación entre ambas variables tiene una base sólida desde el punto de vista estadístico. Es interesante destacar que el 67.9% de los participantes en el estudio consideraron que el clima organizacional era muy bueno. Esta percepción positiva señala que la correlación entre el clima organizacional y la iniciativa de los trabajadores es influyente, ya que se ha establecido previamente que un buen clima organizacional está asociado con la promoción del cambio y se vuelve aún más relevante para estimular el desarrollo de la institución educativa. Coincidiendo con estos resultados, Huaripoma (2018) también obtuvo hallazgos significativos en su investigación. En su estudio, se encontró un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.365 entre la iniciativa y el clima organizacional en una institución. Estos resultados apuntan a una relación significativa entre ambas variables, respaldando la conclusión de que cada trabajador desempeña un papel fundamental al aportar conocimientos que contribuyen al logro de las metas establecidas. Los resultados de este estudio y la investigación previa mencionada, enfatizan a la existencia de una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y los niveles de iniciativa en los trabajadores de la institución educativa. Estos hallazgos indican que mejorar el clima organizacional puede tener un impacto positivo en la iniciativa de los trabajadores, lo cual es crucial para promover el desarrollo y el éxito en la institución. Además, se destaca la importancia de reconocer el

papel individual de cada docente en la contribución de conocimientos para alcanzar las metas establecidas.

En este estudio, se logró identificar un coeficiente de correlación de 0.610, valor que indica una correlación positiva moderada, además, el nivel de significación bilateral fue de 0.000, por lo que se finiquita a una correlación significativa. Es importante resaltar, que el 78.6% consideró que era muy bueno, lo que significa que el clima organizacional y el trabajo en equipo se establecen de una manera directa positiva, un buen trabajo en equipo facilitará el cumplimiento de diversas actividades, produce resultados óptimos, se aumenta la productividad y compromiso de los miembros, sobre todo participan activamente en una meta común. Del mismo modo, More y Morey (2021), obtuvieron como coeficiente de correlación 0.874 y una significancia de 0.003 por lo que da a conocer que, si influye de manera significativa, lo cual se da entender que fortalecer la participación generará un desarrollo integral, que fomentará un sentido de pertenencia juntamente con el trabajo en equipo y compromiso de la Institución. Asimismo, Santamaría y Ojeda (2020), dando a conocer como resultado que el 75.5% no trabaja en equipo, el 51.9% su trabajo es de manera individual y el 62.3%. Menciona que no hay compañerismo dando a conocer su impacto positivo sobre la variable, por lo cual nos da a comprender que cada miembro aporta perspectivas únicas, experiencias y habilidades lo cual permite generar soluciones más innovadoras. Sin embargo Sancho y Santos (2021) en relación a su investigación, obtuvieron que, el 63,3% de los docentes perciben un nivel medio, el 30% un nivel bajo y el 6.7% un nivel alto; dando a entender una relación directa entre ambas variables, lo que significa que el trabajo en equipo es fundamental ya que se manifiesta como un éxito profesional, aparte que cada miembro obtiene una gama de conocimientos lo cual conlleva a un resultado final de todo el grupo lo cual genera compromiso de cada integrante, por lo tanto un buen clima organizacional será reflejo de una buena organización con un entorno positivo, permitiendo crear vínculos y

mostrándose satisfechos con las condiciones laborales por lo que facilitará cumplir con sus metas comunes. Es interesante destacar que, Acuña (2021), obtuvo en los resultados de su investigación que los docentes menores de 35 años se encuentran animados y demuestran una labor adecuada ya que consideran que el ambiente laboral es óptimo, y por ende, hacen una mayor entrega con sus actividades, mayor productividad y ponen en práctica el liderazgo, concluyendo que las exigencias organizacionales se relacionan de manera objetiva, dando a comprender que un buen clima organizacional deberá prevalecer para que se pueda realizar un ambiente favorable, ya que de caso contrario podría ser de alto riesgo para el desempeño laboral de cada uno de los empleadores y así poder atender de manera directa al desarrollo de trabajo. De igual forma Huaripoma (2018) obtuvo un coeficiente de correlación de 0.028, dando a conocer que influye de una manera directa concluyendo que es importante que los trabajadores se sientan dispuestos y comprometidos con su trabajo y asimismo impulsar el crecimiento y logros a nivel personal como organizacionales. Dentro del trabajo en equipo cada miembro debe ser identificado por cada uno de sus roles, basándose en normas de convivencia y reglas establecidas en cada entidad, por las cuales favorecerá a alcanzar el éxito.

En este estudio, se encontró un coeficiente de correlación de 0.067, lo cual indica una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y la organización de los trabajadores en una institución educativa. Esto significa que una mejora en el clima organizacional también se refleja en una mejor organización por parte de los empleados. Además, el valor de significancia bilateral obtenido fue de 0.001, lo que confirma que la correlación encontrada es estadísticamente significativa. Es relevante resaltar que el 75% de los participantes en el estudio consideraron que la organización era muy buena. Esta alta valoración respalda la existencia de una relación directa entre ambas variables, ya que una buena organización implica la unión de varios elementos que agrupan actividades de manera eficiente, lo que a su vez conduce a la obtención de mejores resultados. Estos resultados

corroboran que la organización es un factor clave para el funcionamiento eficiente de una institución educativa. Apoyando estos hallazgos, Huaripoma (2018) también encontró resultados significativos en su investigación. En su estudio, obtuvo un coeficiente de correlación de 0.225 y un nivel de significancia bilateral de 0.000, lo que indica una relación significativa entre la organización en el trabajo y la productividad. Estos resultados respaldan la conclusión de que mejorar la organización en el trabajo conlleva a un aumento en la productividad y, por lo tanto, a un mejor desempeño. Finalmente, los resultados de este estudio y la investigación previa mencionada destacan la existencia de una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y la organización. Estos hallazgos indican que mejorar el clima organizacional tiene un impacto significativo en la organización de los empleados en una institución educativa. Una buena organización permite aprovechar eficientemente los recursos y contribuye a la obtención de mejores resultados. Además, se destaca el efecto positivo de una organización sólida en el aumento de la productividad y el desempeño laboral.

Conclusiones

- En cuanto al objetivo principal se concluye que, de acuerdo con los resultados, el 42,9% de los trabajadores percibió que el clima organizacional era bueno, el 39,3% consideró que el clima era muy bueno y el 17,9% de los trabajadores indicó que el clima organizacional era regular. El coeficiente de correlación obtenido es de 0,703, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables. Es decir, a medida que mejora el clima organizacional, también mejora el desempeño laboral de los trabajadores. Además, el valor de significancia bilateral es de 0,000, por lo que se concluye que la correlación es estadísticamente significativa. El estudio reveló una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa María Reina, Huancayo 2023. Estos resultados respaldan la importancia de crear un entorno de trabajo favorable, donde los empleados se sientan motivados y comprometidos. La gestión del clima organizacional se destaca como un elemento crucial para fomentar un rendimiento laboral excelente en la organización. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias que mejoren continuamente el clima organizacional y, por ende, el desempeño laboral de los trabajadores en la IEP María Reina, Huancayo.
- En cuanto al primer objetivo específico, Orientación a los Resultados, se concluye que, el 42,9% de los trabajadores percibió que la orientación de resultados era buena, el 53,6% consideró que era muy bueno y solo el 3,6% de los trabajadores indicó que la orientación de resultados era regular. El coeficiente de correlación obtenido es de 0,688, lo que indica una correlación positiva moderada. Esto quiere decir, a medida que mejora el clima organizacional, también mejora la orientación de resultados de los trabajadores. Asimismo, el valor de significancia bilateral es de 0,000, por lo que se concluye que la relación entre ambas variables estadísticamente es significativa. El estudio reveló una correlación positiva

moderada y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la orientación de resultados de los trabajadores en la Institución Educativa María Reina, Huancayo 2023. Estos hallazgos son relevantes para la gestión educativa, ya que destacan la importancia de crear un entorno de trabajo positivo y propicio, donde los trabajadores se sientan incentivados y comprometidos con el logro de los objetivos institucionales. Un clima organizacional favorable puede estimular la productividad, la eficiencia y el compromiso de los empleados, lo que a su vez contribuye al éxito de la institución.

- En torno al segundo objetivo específico, Calidad de Desempeño, se concluye que, el 78,6% de los trabajadores consideró que la calidad de su desempeño laboral era muy bueno y solo el 21,4% de los trabajadores indicó que su desempeño laboral era bueno. El coeficiente de correlación obtenido es de 0,606, lo que indica una correlación positiva moderada. Dando a conocer que, a medida que mejora el clima organizacional, también mejora la calidad de desempeño de los trabajadores. Igualmente, el valor de significancia bilateral es de 0,001, por lo que se ha demostrado que hay una asociación positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la calidad de desempeño en la Institución Educativa María Reina, Huancayo 2023, asimismo, el coeficiente de correlación fue de 0,606, por lo que se infiere que hubo una correlación positiva moderada. Estos hallazgos respaldan la hipótesis alterna planteada, resaltando que un entorno de trabajo favorable puede tener un impacto positivo en la forma en que los empleados llevan a cabo sus tareas y responsabilidades. Del mismo modo la relación entre el clima organizacional y la calidad de desempeño es crucial para las organizaciones, incluyendo las instituciones educativas. Un clima organizacional positivo y motivador puede influir en la satisfacción laboral, la motivación intrínseca y el compromiso de los trabajadores, lo cual se refleja en un desempeño de mayor calidad y eficiencia.

- El tercer objetivo específico, Relaciones Interpersonales, se concluye que, el 28,6% de los trabajadores determinó que las relaciones interpersonales eran buenas y el 71,4% de los trabajadores consideró que eran muy buenas. El coeficiente de correlación obtenido es de 0,492, lo que indica una correlación positiva moderada. Lo que significa que, a medida que mejora el clima organizacional, también mejoran las relaciones interpersonales de los trabajadores. De igual manera, el valor de significancia bilateral es de 0,008 lo cual determina una relación entre ambas variables y estadísticamente significativas entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa María Reina, Huancayo 2023. Estos hallazgos respaldan la hipótesis alterna planteada, confirmando que las relaciones interpersonales saludables y positivas son cruciales para el buen funcionamiento de una organización, incluyendo las instituciones educativas. Un clima organizacional que promueva la confianza, el respeto y la colaboración entre los trabajadores no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también facilita la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.
- En cuanto al cuarto objetivo específico, Iniciativa, se concluye que, el 28,6% indicó que su iniciativa en el trabajo era buena, el 67,9% consideró que era muy buena y solo el 3,6% de los trabajadores indicó que su iniciativa en el trabajo era regular. El coeficiente de correlación obtenido es de 0,635, lo que indica una correlación positiva moderada. O sea que, a medida que mejora el clima organizacional, también mejora la iniciativa de los trabajadores. De igual manera, el valor de significancia bilateral es de 0,000 por lo que se considera que la correlación entre la variable y la dimensión de la otra variable es de manera positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la iniciativa en la Institución Educativa María Reina, Huancayo 2023. Estos hallazgos definen que un entorno de trabajo favorable, que promueva la autonomía, la confianza y el apoyo, puede estimular la capacidad de los empleados para tomar la iniciativa, proponer ideas y buscar soluciones

creativas. Demostrando que es indispensable para la innovación, la mejora continua y el logro de los objetivos organizacionales. Un clima organizacional positivo y motivador puede brindar el espacio y la confianza necesarios para que los empleados se sientan empoderados y comprometidos con la búsqueda de implementación de cambios positivos.

- Para el quinto objetivo específico, Trabajo en Equipo, se concluye que, el 17,9% indicó que el trabajo en equipo era bueno, el 78,6% consideró que era muy bueno y solo el 3,6% de los trabajadores indicó que el trabajo en equipo era regular. El coeficiente de correlación obtenido es de 0,610, lo que indica una correlación positiva moderada. Es decir, a medida que mejora el clima organizacional, también mejora el trabajo en equipo de los trabajadores. Del mismo modo, el valor de significancia bilateral es de 0,001 por lo que se detalla que existe una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo 2023. Estos hallazgos respaldan la hipótesis alterna planteada, comprobando que un entorno de trabajo favorable, que promueva la comunicación abierta, la colaboración y la confianza mutua, puede facilitar y fortalecer la capacidad de los empleados para trabajar juntos de manera efectiva y alcanzar metas comunes. Un clima organizacional positivo y propicio para el trabajo en equipo puede mejorar la comunicación, la coordinación y la sinergia entre los miembros del equipo, lo que a su vez puede aumentar la eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo realizado.
- Para el sexto objetivo específico, Organización, se concluye que, el 25,0% indicó que la organización era buena, el 75,0% consideró que era muy buena. El coeficiente de correlación obtenido es de 0,607 lo cual indica una asociación moderada pero significativa entre ambas variables. Dicho de otra manera, a medida que mejora el clima organizacional, también mejora la organización de los trabajadores. De igual manera el valor de significancia bilateral es de 0,001 por lo cual significa que existe una correlación positiva

y significativa entre el clima organizacional y la organización de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo 2023. Estos hallazgos respaldan la hipótesis alterna planteada, comprobando que un entorno de trabajo favorable, que promueva la claridad en las responsabilidades, la planificación eficiente y la gestión adecuada del tiempo, puede facilitar y fortalecer la capacidad de los empleados para mantenerse organizados y cumplir con sus tareas de manera efectiva. Un clima organizacional positivo y estructurado puede ayudar a los empleados a administrar su tiempo de manera eficiente, establecer prioridades, evitar el estrés y maximizar su rendimiento.

Recomendaciones

- La gestión del clima organizacional se posiciona como un factor clave para promover un desempeño laboral óptimo en la institución. Estos hallazgos respaldan la importancia de crear un entorno de trabajo favorable, donde los empleados se sientan motivados y comprometidos. Por lo tanto, se recomienda implementar estrategias que mejoren continuamente el clima organizacional, tales como fomentar la comunicación efectiva, fortalecer el liderazgo, promover la participación de los empleados y realizar evaluaciones periódicas del clima. Estas acciones contribuirán a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la IEP María Reina, Huancayo.
- Estos hallazgos subrayan la importancia de crear un entorno de trabajo positivo y propicio, donde los trabajadores se sientan motivados y comprometidos con el logro de los objetivos institucionales. Un clima organizacional favorable tiene el potencial de estimular la productividad, la eficiencia y el compromiso de los empleados, lo cual contribuye al éxito de la institución. En base a estos resultados, se recomienda a la gestión educativa de la IEP María Reina continuar promoviendo y mejorando el clima organizacional, mediante la implementación de acciones que fomenten la orientación a los resultados, como establecer metas claras, proporcionar retroalimentación efectiva, reconocer los logros y brindar oportunidades de desarrollo profesional. Al hacerlo, se fortalecerá la relación entre el clima organizacional y la orientación de resultados, generando un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores y en el éxito general de la institución.
- La relación entre el clima organizacional y la calidad de desempeño es crucial para las organizaciones, incluyendo las instituciones educativas. Un clima organizacional que promueva la satisfacción laboral, la motivación intrínseca y el compromiso de los trabajadores se refleja en un desempeño de mayor calidad y eficiencia. En base a estos resultados, se recomienda a la IEP María Reina continuar enfocándose en la creación de un

clima organizacional positivo y motivador. Esto se puede lograr mediante la implementación de estrategias como el fomento de la comunicación abierta y efectiva, el reconocimiento y recompensa del desempeño destacado, la promoción del trabajo en equipo y el desarrollo profesional de los empleados. Al hacerlo, se fortalecerá la relación entre el clima organizacional y la calidad de desempeño, generando un impacto positivo en el rendimiento laboral y en el éxito general de la institución educativa.

- Se recomienda implementar medidas para fortalecer y mejorar las relaciones interpersonales en la Institución Educativa María Reina en Huancayo, basado en la correlación positiva moderada encontrada entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores. Para lograrlo, se sugiere fomentar la comunicación efectiva, ofrecer programas de desarrollo de habilidades sociales, promover un ambiente de trabajo colaborativo, reconocer y recompensar los comportamientos positivos, y establecer mecanismos de resolución de conflictos. Estas acciones contribuirán a promover relaciones saludables, mejorar la satisfacción laboral, facilitar la comunicación y el trabajo en equipo, y resolver conflictos de manera efectiva.
- Se recomienda que la Institución Educativa María Reina en Huancayo implemente estrategias para fomentar la iniciativa de sus empleados, basándose en la correlación positiva moderada encontrada entre el clima organizacional y la iniciativa. Se sugiere impulsar la autonomía y la toma de decisiones, crear un entorno de confianza y apoyo, brindar oportunidades de desarrollo, reconocer y recompensar la iniciativa, y promover una cultura de mejora continua e innovación. Estas acciones estimularán la capacidad de los empleados para proponer ideas, encontrar soluciones creativas y contribuir al logro de los objetivos de la organización.
- La Institución Educativa María Reina en Huancayo debería de implementar acciones para fortalecer el trabajo en equipo, basándose en los resultados que muestran una correlación

positiva moderada entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores. Para lograrlo, se sugiere fomentar la comunicación abierta y efectiva, desarrollar actividades de team building, establecer metas y roles claros, promover el reconocimiento del trabajo en equipo y proporcionar formación en habilidades de colaboración. Estas acciones mejorarán la coordinación, la eficiencia y la calidad del trabajo en equipo, contribuyendo al logro de metas comunes y fortaleciendo el desempeño laboral en la institución educativa.

- Se recomienda implementar estrategias para mejorar el ambiente de trabajo en la IEP María Reina - Huancayo 2023, con el objetivo de fortalecer la organización de los empleados y mejorar su rendimiento laboral. Para lograrlo, es esencial promover una comunicación efectiva, establecer responsabilidades claras, fomentar la planificación y gestión del tiempo, respaldar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, y fomentar un entorno laboral positivo. Estas medidas ayudarán a maximizar la eficiencia de los empleados al administrar su tiempo de manera efectiva, establecer prioridades adecuadas y reducir el estrés, lo que se traducirá en una mayor productividad y satisfacción en el trabajo.

Referencias

- Acevedo, S., & Contreras, M. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental sede Huancayo*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MRH_GO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf
- Acuña, J. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de educación superior* [Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/32057/1/110%20GTH.pdf>
- Ahuja, J., & Narula, V. (2016). A Demographic study on Organizational Climate: Indian vs. Multinational IT companies. *Pacific Business Review International*, 8(8), 59–79.
- Baño, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal Administrativo de la red de Plazas y Mercados del Cantón Ambato* [Tesis de Titulación previo a la obtención del Grado de Magister en Gestión de Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato.].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31970/1/096%20GTH.pdf>
- Barreto, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del área de ventas de una empresa de telecomunicaciones, Lima 2021* [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Privada Del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31544/Barreto%20Basurco%2c%20Maria%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Universidad Peruana Unión.
- Buitron, C. (2021). *Clima laboral y desempeño en colaboradores del área operativa de una empresa de telecomunicaciones, Lima 2019* [Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología, Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28037/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cahuaya, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones estatales de inicial en el distrito de El Tambo* [Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7247>

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica* (2° Edición). Ed. San Marcos.

Chanca, J. (2021). *Eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal militar del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército, 2020*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* (5a ed.). Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8a ed.). McGraw-Hill.

Child, J. (1972). Organizational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice. *Sociology*, 6(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/003803857200600101>

Dagogo, M., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10.

Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2007). *Relaciones Humanas [Human relations]*. Thomson.

Denomme, D. (2020). Workplace Communication Overview & Examples. *Study*.

Flores, D., & Garcia, N. (2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Colegio Santa Inés, Yungay -Áncash, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica*

Multidisciplinar.,

4.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7327/11034>

Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional* (1a ed.).

García, A., Gracia, T., & Velásquez, M. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 2(3).

Giordano, L. (2022). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de recursos humanos del gobierno regional de Lima en el año 2020* [Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5738/Leonardo%20Antonio%20Giordano%20Chumbes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, C., Fernández, A., & Baptista, D. (2014). Metodología de la investigación. *Editorial Mc. Graw Hill.*, 8, 78–95.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª). McGraw - Hill /Interamericana Editores, S.A.

Huaripoma, M., & Rosado, P. (2018). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad San Ignacio De Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b7a433c0-bb47-4e84-9e98-6f24b55a01ba/content>

James, M. (2022). What Is Remuneration? Here's What Counts as Employee Compensation. *Investopedia*.

- Kleptsova, E., & Balabanov, A. (2016). Development of Humane Interpersonal Relationships. *International Journal of Enviromental & Sciencie Education*, 11(4), 2147–2157.
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo* (13° edición). Ecoe Ediciones.
- McCulloch, K. (2020). Supervisión. *Scottish Social Service Council*.
- Mena, L. (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* [Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22998/TM341.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Penachi, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85–93.
- Quiñonez, C., & Peralta, M. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016*. <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/476>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Prentice hall.
- Rodríguez, K., & Lechuga, Jorge. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la institución universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87. <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/116/448>

- Rojas, T. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los docentes en la institución educativa técnica " Tupac Amaru" del distrito de Chilca–Huancayo* [Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3601>
- Romero, M. (2018). *Autoestima y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa particular "Praxis"-Huancayo–2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32806>
- Rusu, M. (2019). The Process of Self-Realization—From the Humanist Psychology Perspective. *Psuchology*, 10(8), 1095–1115.
- Salazar, R. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa integral Santa María Reina de Huancayo 2019* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44115/Salazar_ORF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sancho, M., & Santos, Ofelia. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima 2020. *Revista Igobernanza*, 4. <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/116/448>
- Santamaría, J., & Ojeda, H. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Seminario, B. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso de tres colegios.* Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

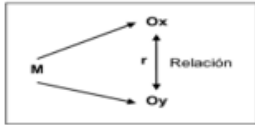
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 8, 234–261. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-continental/contabilidad-financiera-1/dialnet-clima-organizacional-como-factor-del-desempeno-laboral-en-8383360/30783179>
- Tauma, M. (2018). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral docente en la institución educativa pública primaria de menores N° 60010, Distrito de Belen, Iquitos* [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6783/BC-3601%20TAUMA%20FACHIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tinedo, Y., Genesi, M., & Romero, N. (2021). Comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas. *Negotium*, 6(18), 102–128. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78218453007.pdf>
- Tipa, J. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle de Moyobamba, 2021* [Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18546/Tipa%20Tuanama%2c%20Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toapanta, V., Gómez, R., & Vera, R. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso colegio Quito. *Revista Conrado*, 16. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535/1519>
- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 26, 42–53. <https://www.redalyc.org/journal/280/28064146003/28064146003.pdf>

- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno*. 6.
- Torrico, A. (2010). Sinergias y fusiones de empresas: El factor humano. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*.
- Tziner, A., Shkoler, O., & Bat Zur, B. (2019). Revisiting Work Engagement from a Moderated-Mediation Vantage Point. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 207–215.
- Živković, S., Krstić, B., & Rađenović, T. (2021). *Handbook of Research on Key Dimensions of Occupational Safety and Health Protection Management*. IGI Global.

Apéndices

Apéndice 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023”					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Ox: Clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Realización Personal ● Involucramiento Laboral ● Supervisión ● Comunicación ● Condiciones laborales 	<p>TIPO:</p> <p>Básico</p> <p>NIVEL:</p> <p>Correlacional - cuantitativo</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Método científico</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Diseño no experimental / transversal</p>
<p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la orientación de resultados de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023? ● ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de desempeño de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023? ● ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las 	<p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Determinar la relación entre el clima organizacional y la orientación de resultados de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023. ● Determinar la relación entre el clima organizacional y la calidad de desempeño de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023. ● Determinar la relación entre el clima organizacional y las relaciones 	<p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Existe relación significativa entre el clima organizacional y la orientación de resultados de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023. ● Existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de desempeño de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023. ● Existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones 	<p>Variable 2:</p> <p>Oy: Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Orientación de resultados ● Calidad del desempeño ● Relaciones interpersonales ● Iniciativa ● Trabajo en equipo ● Organización 	 <p>Donde:</p> <p>Ox: Variable 1</p> <p>Oy: Variable 2</p> <p>M: muestra</p> <p>R: relación entre variables</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cuestionario validado sobre clima organizacional ● Cuestionario validado sobre desempeño laboral <p>TÉCNICA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Encuesta <p>POBLACIÓN:</p>

<p>relaciones interpersonales de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la iniciativa de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023? • ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023? • ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la organización de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023? 	<p>interpersonales de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el clima organizacional y la iniciativa de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023. • Determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023. • Determinar la relación entre el clima organizacional y la organización de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023. 	<p>interpersonales de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el clima organizacional y la iniciativa de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023. • Existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023. • Existe relación significativa entre el clima organizacional y la organización de los trabajadores en la IEP María Reina – Huancayo, 2023. 			<p>28 trabajadores de la IEP María Reina MUESTRA: Total (28), de los trabajadores de la IEP María Reina</p>
---	--	---	--	--	--

Apéndice 2

Instrumentos de investigación

Guía de encuesta

Estimado trabajador (a), los presentes cuestionarios forman parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información referente al clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la institución educativa.

Al responder cada uno de los ítems, marque con una X solo una de las alternativas propuestas, la que refleje su opinión. Antes de contestar, se le pide ser honesto en sus respuestas y responder todas las preguntas.

ÁREA/SERV.: _____

EDAD: _____ SEXO: MASCULINO (M) FEMENINO (F)

FECHA DE EVALUACIÓN: _____

INSTRUCCIONES

1. Antes de realizar la evaluación, lea detenidamente las instrucciones del presente cuestionario. Si tiene consultas, sienta la libertad de hacer las preguntas que considere pertinentes.
2. Lea bien el contenido de la competencia y el comportamiento que evaluara.
3. Asigne el puntaje correspondiente de manera objetiva.
4. **Para el primer cuestionario (Clima Organizacional)**, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Nunca a Siempre.
Nunca = 1, Poco = 2, Regular = 3, Mucho =4, Siempre = 5
5. **Para el segundo cuestionario (Desempeño Laboral)**, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy Bajo a Muy Alto.
Muy Bajo :1 Desempeño laboral no aceptable.
Bajo :2 Desempeño laboral bajo.
Moderado: 3 Desempeño laboral regular.
Alto :4 Desempeño laboral bueno.
Muy Alto :5 Desempeño laboral excelente.

Cuestionario de Clima Organizacional

DIMENSIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
Realización Personal	1	2	3	4	5
Existen oportunidades de progresar en la institución.					
El director se interesa por el éxito de sus trabajadores.					
Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
Se valoran los altos niveles de desempeño.					
El director expresa reconocimiento por los logros.					
La actividad en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse.					
El director promueve la capacitación que se necesita.					
La institución promueve el desarrollo del personal					
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
Se reconocen los logros en el trabajo.					
Involucramiento Laboral	Nunca 1	Poco 2	Regular 3	Mucho 4	Siempre 5
Se siente comprometido con el éxito en la institución.					
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.					
Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.					
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
El servicio ofrecido es motivo de orgullo personal.					
Hay clara definición de visión, misión y valores de la organización.					
La organización es buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral.					

Supervisión	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
	1	2	3	4	5
El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
Existe un trato justo en la institución.					
Comunicación	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
	1	2	3	4	5
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
En la institución la información fluye adecuadamente.					
En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
Existen suficientes canales de comunicación.					
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
En la institución se afrontan y superan los obstáculos.					
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
El director escucha los planteamientos que se le hacen.					
Existe colaboración entre el personal.					
Se conocen los avances en las otras áreas de la institución.					

Condiciones Laborales	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
	1	2	3	4	5
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
Los objetivos de trabajo son retadores.					
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.					
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
Existe buena administración de los recursos.					
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
La remuneración está de acuerdo al desempeño de los logros.					

Cuestionario de Desempeño Laboral

DIMENSIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto
Orientación De Resultados	1	2	3	4	5
Termina su trabajo oportunamente.					
Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.					
Realiza un volumen adecuado de trabajo.					
Calidad Del Desempeño	Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto
	1	2	3	4	5
No comete errores en el trabajo.					
Hace uso racional de los recursos.					
No requiere de supervisión frecuente.					
Se muestra profesional en el trabajo.					
Se muestra respetuoso y amable en el trato.					
Relacionales Interpersonales	Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto
	1	2	3	4	5
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.					
Brinda una adecuada orientación a los clientes.					
Evita los conflictos dentro del equipo.					
Iniciativa	Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto
	1	2	3	4	5
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.					
Se muestra asequible al cambio.					
Se anticipa a las dificultades.					
Tiene gran capacidad para resolver problemas.					

Trabajo En Equipo	Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto
	1	2	3	4	5
Muestra aptitud para integrarse al equipo					
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
Colabora con los demás para el logro de objetivos.					
Organización:	Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto
	1	2	3	4	5
Planifica sus actividades.					
Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.					
Se preocupa por alcanzar las metas					

Apéndice 3

Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad del cuestionario sobre “Clima organizacional”

Para la confiabilidad de los datos se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach. Este análisis se realizó por dimensiones (10 dimensiones).

Tabla N° 03. Fiabilidad de las dimensiones

DIMENSIÓN	N° DE ITEMS	ALFA DE CRONBACH GENERAL	ALFA DE CRONBACH POR INSTITUCIONES		
			1	2	3
Realización Personal	10	0.92 Elevada	0.964 Muy elevada	0.752 Muy respetable	0.908 Elevada
Involucramiento Laboral	10	0.803 Buena	0.877 Muy buena	0.443 Mínimamente aceptable	0.878 Muy buena
Supervisión	10	0.911 Elevada	0.953 Muy elevada	0.798 Muy respetable	0.894 Muy buena
Comunicación	10	0.882 Muy buena	0.88 Muy buena	0.801 Buena	0.892 Muy buena
Condiciones Laborales	10	0.814 Buena	0.833 Buena	0.757 Muy respetable	0.87 Buena
Desempeño en relación con sus superiores	10	0.775 Muy respetable	0.651 Moderada	0.703 Respetable	0.861 Muy buena
Desempeño con las condiciones físicas	5	0.747 Respetable	0.813 Buena	0.595 Mínimamente aceptable	0.813 Buena
Desempeño con la participación en las decisiones	6	0.851 Muy buena	0.95 Muy elevada	0.778 Muy respetable	0.877 Muy buena
Desempeño con su trabajo	4	0.796 Muy respetable	0.92 Elevada	0.756 Muy respetable	0.705 Respetable
Reconocimiento	3	0.559 Mínimamente aceptable	0.757 Muy respetable	0.55 Mínimamente aceptable	0.355 Inaceptable

Confiabilidad del cuestionario sobre “Desempeño laboral”

Se realizó el análisis de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, determinando variables y dimensiones, obteniendo los siguientes resultados.

Variable	Alfa de Cronbach
Desempeño laboral	0.881

Nota. Tomado de Huaripoma y Rosado (2017)

Análisis de confiabilidad de las dimensiones de la variable desempeño laboral

DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH
Calidad	0,844
Relaciones interpersonales	0,903
Iniciativa	0,888
Trabajo en equipo	0,891
Organización	0,911

Fuente: Elaborado por Huaripoma y Rosado (2017)

Validación del cuestionario sobre “Desempeño laboral”

Ficha de técnica de jueces expertos

N°	Apellidos y Nombres	Experiencia	Lugar donde labora	Fecha de validación	Profesión
Juez 1	Apaza Mendoza, Walter Saul	20 años	Ministerio de Economía y Finanzas	11/09/2017	Doctor en contabilidad y finanzas
Juez 2	Meza Peralta, Ursula Maria	15 años	Universidad San Ignacio de Loyola	15/09/2017	Licenciada en psicología
Juez 3	Duran Cardenas, Dacio Luis	20 años	Universidad San Ignacio de Loyola	15/09/2017	Ingeniero Económico

Fuente: Elaborado por Huaripoma y Rosado (2017)

Validación de jueces

JUECES	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	SUMA	V AIKEN
1	20	12	16	48	0.80
2	20	12	20	52	0.87
3	16	12	16	44	0.73
4	14	16	16	46	0.77
5	17	16	20	53	0.88
6	20	12	12	44	0.73
7	20	16	12	48	0.80
8	20	16	16	52	0.87
9	18	16	16	50	0.83
10	16	12	20	48	0.80
11	16	16	20	52	0.87
12	20	16	16	52	0.87
13	20	16	16	52	0.87
14	20	16	12	48	0.80
15	20	12	12	44	0.73
16	20	16	16	52	0.87
17	20	12	16	48	0.80
18	20	16	20	56	0.93
19	20	16	20	56	0.93
20	16	16	20	52	0.87
21	16	12	16	44	0.73

V AIKEN	0.83
---------	------

Fuente: Elaborado por Huaripoma y Rosado (2017)

Apéndice 5

Base de datos

Base de datos VY: Clima organizacional

N	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	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50			
1	2	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3		
2	4	3	4	3	3	5	2	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	4	4	1	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	
5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	
6	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
7	1	3	5	3	3	5	4	5	5	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	2
8	1	5	3	1	5	4	1	1	5	1	5	4	4	4	2	4	5	5	4	1	4	2	5	5	5	5	1	4	1	1	1	1	5	4	5	2	3	5	5	1	5	2	5	2	5	4	1	4	4	1			
9	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	
10	2	5	3	3	5	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4	3		
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	
12	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	
14	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	2	3	3	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	
15	2	5	3	1	4	5	2	2	2	1	5	2	2	2	2	5	5	5	5	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	3	2	3	3	5	5	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	1	1			
16	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3		
17	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3		
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	
19	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	

22	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5						
23	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
24	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	
25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	5	3					
26	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
28	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2		

Base de datos VY: Desempeño laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5
7	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4
9	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
10	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
11	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4
13	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
16	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
17	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

18	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
22	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5
25	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5

Apéndice 6

Fotografías



