

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA I.E.P. JUAN ABAD
EN EL DISTRITO DE MOTUPE**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

SELENE LIZETH SANTOYO CUMPA

ASESORA

Mgr. YESENIA AYLEN SERRUTO PEREA

Chiclayo, 2019

Agradecimientos

A la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, porque en sus aulas, recibimos el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Escuela Profesional de Administración de Empresas. Especial agradecimiento mi asesora, la Mgtr. Yesenia Aylen Serruto Perea, por su visión crítica, conocimientos, experiencia y su motivación para lograr concluir con éxito el proyecto. A mis padres por la motivación diaria y fuerza brindada en cada uno de mis logros.

Resumen

En la actualidad el factor humano se ha convertido en el más importante para las organizaciones, por lo que se considera al ambiente de trabajo, un elemento determinante en el desempeño de los colaboradores, por consiguiente un clima organizacional positivo conlleva a que los colaboradores asuman comportamientos que sean esenciales para el logro de objetivos organizacionales. Como objetivos principal de la investigación fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de una institución educativa, así como las características del clima organizacional, nivel de desempeño y las dimensiones con mayor relación entre clima y desempeño. Se aplicaron los cuestionarios de Litwin & Stringer (1968) para medir el clima organizacional y se utilizaron las dimensiones planteadas por Dessler (2015) para la medición del desempeño laboral, dichos cuestionarios fueron aplicados a una población de 30 colaboradores de institución educativa. Para hallar la correlación de aplicó el test estadístico R- Pearson, mostrando como resultado una correlación general de nivel moderado entre las variables de estudio. Entre los resultados se demostró que si la percepción del clima organizacional es buena, el desempeño laboral será positivo, así como una permanente atmosfera amigable de trabajo y cumplimiento de las exigencias de rendimiento por parte de los colaboradores. Solo se identificó una correlación alta en la dimensión estándares de clima organizacional con las dimensiones de desempeño laboral. Pudiendo concluir que el nivel de clima organizacional esta relacionado con el nivel de desempeño que los colaboradores presentan en la organización estudiada.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño Laboral, evaluación del desempeño.

Clasificaciones JEL: M00 General– M54 Labor Management

Abstract

Currently the human factor has become the most important for organizations, so the work environment is considered a determining factor in the performance of employees, therefore a positive organizational climate leads to employees assume behaviors that are essential for the achievement of organizational objectives. The main objectives of the research were to determine the relationship between the organizational climate and the organizational performance of an educational institution, as well as the characteristics of the climate, the level of performance and the dimensions with the greatest relationship between climate and performance. The questionnaires of Litwin & Stringer (1968) were applied to measure the organizational climate and the dimensions proposed by Dessler (2015) were used to measure work performance. These questionnaires were applied to a population of 30 employees of the institution. To find the correlation, the R-Pearson statistical test was applied, showing as a result a moderate level genetic correlation between the study variables. Among the results, it was demonstrated that if the perception of the climate is good, the performance will be positive, as well as a permanent friendly atmosphere of work and the fulfillment of the performance demands by the collaborators. Only a high correlation was identified in the organizational climate standards dimension with the dimensions of work performance. Being able to conclude that the level of organizational climate is related to the level of performance that collaborators present in the organization studied.

Keywords: Organizational climate, work performance, performance evaluation

JEL Classifications: M00 General – M54 Labor Management

Índice

Agradecimiento

Resumen

Abstract

I. Introducción	8
II. Marco teórico	10
2.1. Antecedentes del problema.....	10
2.2. Bases teórico científicas	13
2.2.1. Clima Organizacional.....	13
2.2.2. Desempeño Laboral.....	18
III. Metodología	22
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	22
3.2. Diseño de investigación.....	22
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Criterios de selección	23
3.5. Operacionalización de variables	24
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.7. Procedimientos.....	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	31
3.9. Matriz de consistencia	32
3.10. Consideraciones éticas.....	34
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
4.1. Resultados.....	35
4.2. Discusión	46
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. LISTA DE REFERENCIAS	53
VIII. ANEXOS	56
7.1. Anexo 01	56
7.2. Anexo 02	60
7.3. Anexo 03	62

Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de Variables	24
Tabla 2: Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento de Clima Organizacional	27
Tabla 3: Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento de Desempeño Laboral	27
Tabla 4: Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov	28
Tabla 5: Valores de KMO y Prueba de esfericidad de Barlett de Clima Organizacional.	29
Tabla 6: Valores de varianza total explicada de Clima Organizacional	29
Tabla 7: Valores de KMO y Prueba de Esfericidad de Barlett de Desempeño Laboral	30
Tabla 8: Valores de varianza total explicada de Desempeño Laboral.....	30
Tabla 9: Matriz de Consistencia.....	32
Tabla 10: Media de la dimensión Conflicto de Clima Organizacional	36
Tabla 11: Media de la dimensión Cooperación de Clima Organizacional	36
Tabla 12: Media de la dimensión Desafío de Clima Organizacional.....	37
Tabla 13: Media de la dimensión Estándares de Clima Organizacional	37
Tabla 14: Media de la dimensión Estructura de Clima Organizacional	38
Tabla 15: Media de la dimensión Identidad de Clima Organizacional	39
Tabla 16: Media de la dimensión Recompensa de Clima Organizacional	39
Tabla 17: Media de la dimensión Recompensa de Clima Organizacional	40
Tabla 18: Media de la dimensión Responsabilidad de Clima Organizacional	40
Tabla 19: Media de la dimensión Compromiso de la variable Desempeño Laboral	41
Tabla 20: Media de la dimensión Rendimiento de la variable Desempeño Laboral.....	42
Tabla 21: Prueba de Correlación de R-Pearson de Clima Organizacional y Desempeño Laboral	43
Tabla 22: Correlación de las dimensiones de Clima Organizacional y dimensiones Desempeño Laboral.....	44

Índice de Figuras

Figura 1: Comprobaciones correlacionales altas de las dimensiones de Clima Organizacional y dimensiones Desempeño Laboral.....	45
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

I. Introducción

Actualmente las organizaciones encuentran en la percepción que el colaborar tiene del ambiente de trabajo, una oportunidad para maximizar su desarrollo y mejorar la productividad. Por tal motivo es de vital importancia el rol que cumple el clima organizacional en las empresas, siendo un factor clave para la mejora del desempeño de los colaboradores.

Realizado este análisis, se busca determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa particular “Juan Abad” ubicada en el distrito de Motupe, provincia y departamento de Lambayeque, en el periodo de Enero – Julio del 2018, donde el nivel de productividad y alcance de objetivos ha disminuido en los últimos años, detectándose problemas como pocas alternativas para que los colaboradores participen en la toma de decisiones dentro de la institución además de presentar una estructura centralizada, ausencia de actividades donde los colaboradores puedan participar en el logro de los objetivos planteados. Se identificó que existe dificultad para delegar funciones por parte de los directivos y existió rotación de la personal alta en los últimos periodos académicos debido a conflictos de trato ente los colaboradores, incomodidad por favoritismos y dificultades con docentes específicos que abandonaron la institución en los términos no adecuados.

De esta manera, se plantea como pregunta principal de investigación ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Juan Abad?. A partir de esa cuestión se plantea como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa. Para alcanzar el objetivo mencionado se planteó como objetivos específicos determinar el clima organizacional según el modelo Litwin y Stringer (1968), determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa utilizando las dimensiones propuestas por Dessler (2015) e identificar las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral que guarden mayor relación.

Para la determinación y verificación de la hipótesis planteada, se realizarán dos encuestas, en las cuales para la medición del clima organizacional, Litwin y Stringer (1968), consideraron nueve dimensiones para esta variable entre las cuales se encontró a estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad (Litwin & Stringer, 1968).

En relación a la variable de desempeño laboral se utilizó la dimensión compromiso, siendo sus indicadores disponibilidad, cooperación, responsabilidad y comunicación; y la dimensión de rendimiento sus indicadores de eficacia personal, conocimiento y capacitación, modelo planteado por Dessler (2015).

Dado al tamaño de la población, no se aplicó muestreo, por lo cual la población fue de 30 colaboradores de la institución mencionada, distribuidos entre docentes del nivel inicial, primario y secundario; personal administrativo y personal directivo. La investigación tiene un diseño transversal, no experimental y prospectivo, siendo el tipo relacional y enfoque cuantitativo. Se realizó la prueba de R-Pearson para determinar el nivel correlacional de la investigación.

En el primer capítulo se realizó la introducción y resumen de la investigación. En el segundo capítulo se analizaron los antecedentes y bases teóricas que dan respaldo a la investigación, en este capítulo se encontró las definiciones de diversos autores, métodos de medición y dimensiones planteadas para el clima organizacional y desempeño laboral. En el tercer capítulo se detalla la metodología de la investigación, de elaboración cuantitativa, con diseño transversal y correlacional, también se detallan las técnicas e instrumentos para la recolección de la información. En el cuarto capítulo se presentan los resultados encontrados a partir del análisis correlacional entre clima organizacional y desempeño laboral utilizando la técnica de R- Pearson y el análisis de cada una de las dimensiones de las variables de estudio. Finalmente, se presentan las conclusiones que responden a cada uno de los objetivos planteados y se dan las recomendaciones que se basan en los hallazgos obtenidos.

Con la presente investigación se pudo conocer los factores del clima organizacional que están relacionados con desempeño de la fuerza laboral, teniendo en cuenta las deficiencias en los aspectos básicos de un positivo clima, como el compromiso, la identificación de con la empresa y las relaciones interpersonales. Se plantea una modificación estratégica de la dirección, tomando en cuenta no solo el aspecto económico favorable para la institución, sino también los beneficios que esta ofrece a sus colaboradores, como el reconocimiento e incentivos que los motiven a continuar trabajando, y poner en práctica todas sus habilidades y destrezas a favor de la misma. A través de este estudio se plantearon recomendaciones y alternativas de mejora para el clima laboral en la institución educativa privada “Juan Abad”, asociando un clima positivo con eficientes resultados de las metas propuestas y desarrollo de la economía de la empresa.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes del problema

Calcina, (2014), en su investigación acerca del clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de la Universidad del Altiplano (UNA) y Universidad Néstor Cáceres Velásquez (UANCV), tuvo como objetivo identificar la correlación de clima institucional y desempeño laboral de los docentes de las dos instituciones, siendo la población de estudio 96 docentes para UNA y 75 docentes para UANCV. Entre los resultados se mostró una valoración global desfavorable para clima institucional y desempeño laboral de ambas universidades, siendo las dimensiones con mejor valoración (favorable) comunicación, supervisión y condiciones laborales para clima institucional y la dimensión evaluación de aprendizajes para desempeño laboral. Así mismo se evidenció una correlación de Pearson positiva alta entre las variables clima institucional y desempeño laboral de los docentes de UNA Y UANCV con puntajes de 0.77 y 0.65 respectivamente.

Entre las conclusiones que se plantearon para el mencionado estudio fueron que al determinar un clima institucional desfavorable este se articula con el bajo desempeño laboral de los docentes. Además de ello, se evidenció que las diferencias políticas y personales de los docentes afectan su responsabilidad, incumpliendo con las normas y tareas establecidas, así como los estándares para la evaluación de los aprendizajes, afectando la motivación de los alumnos.

Dueñas & Bobadilla, (2014), en su investigación se identificó que existe una relación alta positiva entre las variables clima institucional y desempeño laboral. Para dicho estudio se consideró criterios como: comunicación, relaciones interpersonales, motivación en el trabajo, satisfacción laboral, conflicto, compromiso y supervisión. La muestra incluyó a 149 personas entre docentes y estudiantes de los CETPROS de Yaraví, provincia de Melgar. Entre los resultados más resaltantes se mostró que la puntuación de la variable clima institucional aumenta la variable desempeño laboral, lo cual indica una relación de causa efecto. También se mostró un buen grado de aceptación por parte de los docentes con respecto al compromiso en el trabajo, lo que indica que los agentes involucrados cumplen con responsabilidad sus labores, así como una opinión positiva con respecto a la motivación, lo que indicó que se recibe un adecuado grado de incentivos y entusiasmo; también se afirma que las prácticas y actitudes de liderazgo que puedan manejar los directivos afectan de manera positiva el clima

institucional, así como la buena relación interpersonales y comunicación entre los colaboradores. A diferencia de la intolerancia y turbulencia en la definición de funciones, pueden ser factores que entorpecen el clima institucional y por efecto el desempeño de los trabajadores.

Torres & Zegarra (2015), donde el objeto de estudio fueron instituciones educativas de Bolivia, se buscó hallar a correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral. La población utilizada para el estudio fue de 133 docentes y se consideró las dimensiones de comunicación, condiciones laborales, involucramiento laboral y autorrealización para la medición del clima organizacional. Se dio como resultado un clima general de las instituciones favorable y una correlación positiva fuerte (0.828) entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, comprobando que las habilidades blandas en las prácticas de recursos humanos tiene una relación directa y positiva con el desempeño laboral y la ejecución exitosa de objetivos estratégicos de las instituciones.

Otra investigación fue la de Arnao & Villegas (2015), los autores realizaron una investigación cuyo objetivo fue desarrollar una propuesta para la mejora del clima laboral del Banco Continental BBVA Balta, en la ciudad de Chiclayo – Perú. La investigación y propuesta fue basada en el método y dimensiones planteadas por Litwin y Stringer para el análisis del clima organizacional. Utilizaron las técnicas de encuesta y entrevista para recolectar información de los 31 colaboradores de la entidad financiera. El diseño y tipo de investigación fue propositivo descriptivo, utilizando los instrumentos para analizar la valoración y criterio de los colaboradores. Dentro de las conclusiones de dicha investigación se encontró que los colaboradores conocen las normas y estructura de la organización, así las funciones establecidas individualmente, mostrándose conforme con los altos estándares de desempeño, por lo cual asumen un compromiso elevado de responsabilidad, sin embargo, se evidenció falta trabajo en equipo y de apoyo por parte de los directivos de la agencia, a pesar de ello, calificaron al clima organizacional general como agradable.

Panta (2015), en tesis de pregrado, titulada El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo, cuyo objetivo principal fue determinar la existencia de relación entre clima organizacional y desempeño laboral de dicha institución. La investigación tuvo un diseño descriptivo y tipo de estudio cuantitativo, contó con una población de 25 colaboradores

divididos entre docentes de inicial y primaria. Para determinar el análisis del clima organizacional se tomó el modelo de Patterson G. Mlcolm, considerando a las dimensiones enfoque en las relaciones humanas, enfoque de sistemas abiertos y la dimensión de enfoque de objetivos racionales, para el análisis de desempeño laboral. Dentro de las conclusiones de la investigación, se halló que la relación de la variable clima organizacional y desempeño laboral fue de nivel bajo, con una significancia de 0.117. Así mismo algunos docentes manifestaron que no se sentían a gusto por las preferencias de favoritismo de las directoras y la inexistencia de contacto o apoyo por parte de estas con la plana docente. Se dedujo que el clima organizacional dentro de la institución no era positivo, por lo cual el desempeño de los docentes no era adecuado y la educación brindada carecía de valor, por lo que se realizó una propuesta de mejora en el ambiente de trabajo dentro de la institución.

Montoya, (2016), en su investigación tuvo como objetivo la determinación de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PTS Perú. La población del estudio en mención fue de 21 colaboradores. Se utilizó el cuestionario de Litwin y Stringer para medir el clima organizacional con nueve dimensiones (conflicto, calidez, recompensa, estructura, riesgo, identidad, normas, apoyo, responsabilidad); para medir el desempeño laboral el autor elaboró un cuestionario con seis dimensiones (resultados, calidad, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, iniciativa y organización).

Entre los resultados se encontró una relación directa entre las dos variables de estudio (coeficiente de correlación 0.657), además de la relación entre ocho de las nueve dimensiones de clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral, a excepción de conflicto; siendo las dimensiones estructura y apoyo las de mayor significancia. El autor indica algunos factores claves en un clima organizacional positivo como la claridad en normas, funciones y políticas de la organización así como la importancia de la cooperación y estima hacia los colaboradores de la empresa para el logro de las metas propuestas.

Wong Lent (2018), en tesis de pregrado, tuvo como objetivo principal de la investigación diagnosticar el clima organizacional e identificar la relación con el grado de motivación en los colaboradores de la estación de servicio Modelo S.AC. La investigación fue de tipo cuantitativa, con alcance relacional, diseño transversal y enfoque no experimental. Para el logro del objetivo principal se recopiló la información mediante la técnica de la encuesta compuesta por 61 preguntas cerradas, que permitió medir las variables de estudio mediante la

escala de Likert. El autor se basó en las nueve dimensiones planteadas por Litwin y Stringer para la medición de clima organizacional, y en las dimensiones planteadas por Frederick Herzberg para el análisis de la variable motivación. Dentro de los resultados generales se evidenció que no existe relación entre clima organizacional y motivación de los colaboradores, así mismo se halló un grado de motivación alto y un grado medianamente aceptable de clima organizacional, siendo las dimensiones menores valoradas fueron conflicto y responsabilidad.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Clima Organizacional

Para detallar la variable clima organizacional se tomó en cuenta los conceptos dados por diversos autores, entre ellos a Litwin & Stringer (1968), quien nos dice que el clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente interno de la organización, el cual se ve afectados por factores como valores, creencias y motivaciones que tiene los directivos de la empresa.

Otro concepto a considerar es Chiavenato (2011), el clima organizacional representa el ambiente de trabajo presente en la organización, y este se relaciona estrechamente con la motivación de los colaboradores. Es decir el clima resulta de la percepción que tienen los colaboradores del ambiente interno, lo cual influye en su comportamiento.

Este autor también nos dice que el clima está vinculado en las motivaciones de las personas y estas motivaciones influyen en el clima organizacional. Cuando no se satisfacen las necesidades personales de los trabajadores, esto afecta su motivación, reflejándose en un clima bajo, lo que se caracteriza por estados de desánimo y apatía. Si la motivación de los trabajadores es alta, se refleja en un clima alto, lo que se caracteriza relaciones de satisfacción entre los colaboradores de la empresa.

Según lo expuesto en el párrafo anterior, se infiere que en una organización donde se cubren las necesidades básicas de los colaboradores, es posible conseguir mejores resultados en el desempeño de estos, lo cual repercute positivamente en el clima organizacional. Al no cubrir estas necesidades se verán reflejados aspectos negativos que afectarán la organización y el entorno laboral. Los sistemas estructurales, también es otro factor que influye en las

percepciones de los colaboradores, determinando cierto clima y comportamientos en las personas.

2.2.1.1. Modelos para medir el clima organizacional

Dado que el clima organizacional ha tenido gran importancia para el desarrollo de las organizaciones, se hará mención de algunos métodos de medición para esta variable. Chiavenato (2011), menciona a Likert quien adaptó un modelo comparativo llamado sistemas de administración, este autor utilizó cuatro dimensiones para la medición del clima organizacional: procesos de toma de decisiones, define la manera en la se toman las decisiones dentro de la empresa, si estas son centralizadas o descentralizadas; sistemas de comunicaciones, es la manera en la que se comunican las personas dentro de la organización; relaciones interpersonales, se refiere la manera en la que las personas se relacionan entre sí además de la existencia de equipos de trabajo o personas aisladas y sistemas de recompensa, se define la metodología que utiliza la empresa para motivar a su persona. De acuerdo a estas cuatro variables Likert propone cuatro sistemas administrativos.

El sistema uno, es el autoritario – coercitivo, este sistema se caracteriza por ser fuerte y autocrático, injusto y lleva un control rígido de lo ocurrido en la organización, este es el sistema más fuerte y cerrado, sistema empleado generalmente en empresas de construcción (civil e industrial). El sistema autoritario – benevolente, es un sistema parecido al sistema uno pero menos severo, es centralizado, basado en una comunicación precaria, donde se considera que las relaciones humanas son amenazantes para la organización, se puede observar este sistema en las áreas de producción de ciertas fábricas. El sistema tres, es el consultivo, sistema que se inclina por el lado participativo, de modo que la organización desarrolla sistemas de comunicación para facilitar los procesos, se permite formar equipos de trabajo y se centran en recompensas materiales, este sistema es característico de entidades financieras. El último sistema es el participativo, este sistema es participativo y democrático, existe una completa delegación en las funciones hacia los niveles inferiores, comunicación fluida entre todos los niveles de la organización, los grupos interpersonales es importante para las relaciones y las recompensas son de carácter simbólico, sistema utilizado en su mayoría en agencias de publicidad o empresas dedicadas a la consultoría.

Para continuar con los modelos de medición del clima organizacional, Acosta & Venegas (2010), mencionan a Litwin y Stringer, quienes en 1968 propusieron un

cuestionario para la medición del clima organización. Estos autores fueron los primeros en definir a clima organizacional como una percepción del entorno de los colaboradores y este conjunto de características pueden influir en su comportamiento. Esta teoría plantear explicar aspectos de mucha relevancia existentes en el clima organizacional de las empresas.

Litwin & Stringer (1968), explican como la conducta del individuo se ve afectada por determinadas situaciones del ambiente laboral, con un cuestionario de 50 items, evaluados por nueve dimensiones, cada una de estas dimensiones se encuentra conectada con características propias de la empresa.

1. Estructura: dimensión relacionada a las normas, políticas y jerarquías existentes en la empresa, mide la cantidad de trámites burocráticos que limitan la efectividad de las funciones. Moran & Volkwein, (1992), clasifica al modelo estructural como el elemento que contribuye a la mejora del clima y el más importante dentro de las organizaciones.
2. Estándares: Percepción del interés que pone la organización en el cumplimiento de normas de rendimiento.
3. Conflicto: Percepción que los colaboradores tienen con respecto al nivel de escucha que presentan los jefes, los mecanismos de confrontación de conflictos dentro de la organización.
4. Cooperación: Percepción del apoyo y ayuda que los colaboradores se brindan entre sí, así como los jefes a sus subordinados. Mendez (2005), dice que la cooperación se puede formar a nivel formal e informal, es un proceso que contribuye a la integración de los individuos.
5. Desafío: Percepción sobre las dificultades que tiene el colaborar en la realización de actividades, mide el grado en que la organización promueve acontecimientos para el logro de objetivos.
6. Identidad: Sentimiento de pertenencia que tienen los colaboradores con respecto a la organización, la manera en la que los colaboradores relacionan sus objetivos personales con los de la empresa. Peiró, Mañas, & González (1999), define a esta dimensión como el sentido de pertenencia que tienen los colaboradores a la empresa, esto se traduce a relaciones de compromiso entre estos.

7. Recompensa: Son los estímulos recibidos por una labor exitosa, muestra la existencia de equidad en los sistemas remunerativos.
8. Responsabilidad: Percepción de los colaboradores con relación a la autonomía que su superior le brinda para la toma de decisiones, el grado de supervisión y consultoría. Litwin & Stringer (1968), nos explica que climas en donde existe una buena motivación del logro, contribuye a que las personas puedan asumir de mejor manera las responsabilidades.
9. Relaciones: Percepción acerca del ambiente de trabajo. Las relaciones formales e informales entre colaboradores y jefes. Chiavenato (2001), nos explica que una organización informal existen grupos de personas que se relacionan entre sí.

Otro modelo a considerar en el sustento teórico de la presente investigación es el de Patterson., West, Shackleton , Dawson , Lawthom , Maitlis ,Robinson y Wallace (2005), el modelo está validado para la medición del clima organizacional en relación al desempeño laboral (OCM), siendo una de las principales fortalezas de este modelo, su derivación de cuatro grandes escuelas de estudio de organización, que refleja largas tradiciones en la gestión y la psicología organizacional (cultura grupal, cultura adhocrática, cultura jerárquica, cultura racional).

Patterson et al. (2005), seleccionan aquellas dimensiones que fueron utilizadas con mayor frecuencia en estudios de investigación de 1960 a 2000 sobre el clima y que encajaban en el modelo de valores de la competencia con una ubicación relativamente no ambigua en uno de los cuatro cuadrantes planteados por Quinn. Para ello, determinaron tres dimensiones para la variable clima organizacional, las cuales son, enfoque en relaciones humanas, enfoque en procesos internos y enfoque en sistemas abiertos, la cuarta dimensión, enfoque de objetivos racionales está relacionada con la variable clima organizacional.

Dentro de la dimensión relaciones humanas Patterson et al.(2005), menciona indicadores como bienestar de los empleados (el grado en que la organización valora y se preocupa por los empleados), autonomía (formas en que los colaboradores decidan su forma de trabajo), capacitación (preocupación por el desarrollo de las habilidades de los empleados), integración (grado de confianza y cooperación entre grupos de trabajo),

involucramiento o comunicación (el intercambio gratuito de información en toda la organización), supervisión (la medida en que los empleados experimentan apoyo de su jefe inmediato). En la dimensión procesos internos, los indicadores propuestos son, formalización (acatamiento de las reglas y procedimientos formales) y tradición (la medida en que se valoran las formas establecidas de hacer las cosas).

Otras dimensiones a considerar en el modelo mencionado son sistemas abiertos, la cual tiene indicadores como flexibilidad (orientación hacia el cambio), innovación (el grado de aliento y apoyo para nuevas ideas y enfoques innovadores), enfoque externo (medida en que la organización responde a las necesidades del mercado objetivo).

Por último se tiene la dimensión de objetivos racionales, la cual pone hincapié en la variable desempeño laboral, teniendo como indicadores la claridad de los objetivos (preocupación por definir claramente los objetivos de la organización), esfuerzo (cuán duro trabaja la gente en las organizaciones para alcanzar las metas), eficiencia (grado de importancia que se le da a la eficiencia y la productividad de los colaboradores en sus tareas), calidad (importancia establecida para las condiciones de servicio), presión para trabajar (grado de presión para que los colaboradores alcancen los objetivos) y retroalimentación (la medición y la retroalimentación del desempeño laboral).

Por último Mendez (2005), plantea un instrumento para la medición del clima organizacional en empresas colombiana (IMCOC), conformado por 45 preguntas. Este instrumento ha sido aplicado en empresas colombianas de diferentes rubros y tamaños, identificando factores para el mejoramiento del clima y el desempeño de las personas. A partir de las variables definidas por Elton Mayo y demás representantes de las relaciones humanas para la medición del clima organizacional, permitieron definir las dimensiones de este modelo.

1. **Objetivos:** Conocimientos que el colaborador posee sobre la misión de la empresa y de su propio puesto de trabajo.
2. **Cooperación:** La manera como los colaboradores establecen procesos de asociación para la ejecución de tarea, permite medir comportamientos sobre la colaboración que se tiene en la organización.
3. **Liderazgo:** El nivel de confianza que el superior inspira en el subordinado, permite identificar modelos de liderazgo.

4. Toma de decisiones: Presenta la posibilidad que tiene el colaborador en el proceso de toma de decisiones de la empresa.
5. Relaciones interpersonales: Muestra los procesos de interacción social presentes en la empresa.
6. Motivación: El grado de incentivos que se le brinda a los colaboradores, ya sea salarial o simbólico.
7. Control: Cumplimiento de objetivos planteados en el tiempo establecido.

Cújar , Ramos, Hernández, & López (2013), señalan que los factores como la motivación, responsabilidad e identidad, definen lo que se denomina como personalidad de las organizaciones.

2.2.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral es entendido hoy en día como las acciones que indican que los colaboradores participan en actividades propias de la empresa y que han alcanzado sus objetivos. Por ello se han tomado concepciones de diferentes autores sobre esta variable,

Stoner, Freeman, & Gilbert (1996), el desempeño laboral es la manera como los colaboradores logran las metas propuestas, trabajando con eficacia en base a normas pre establecidas. Esto nos lleva a entender que el desempeño es la ejecución adecuada y eficaz de las funciones establecidas a cada colaborador.

Otra definición es la Chiavenato (2001), explica que el desempeño laboral es la valoración minuciosa del comportamiento de cada persona que nos permite localizar problemas de suspensión e integración del personal. Además es una herramienta útil para la toma de decisiones en cuanto a aumentos salariales, capacitación del personal y despidos, adicional a esto permormite una visión clara para los colaboradores sobre aspectos actitudinales que deben mejorar en su rendimiento.

Robbins & Judge (2013), explican que la evaluación del desempeño permite identificar necesidades de capacitación y desarrollo de líneas de carrera dentro de la organización, además de brindar información sobre funciones, transferencias de personal y ascensos. Así mismo (Montoya, 2016), explica que cada empresa debe elegir la herramienta para evaluar el desempeño de acuerdo a sus necesidades.

En esta misma línea Robbins (2004), dicen que esta técnica es necesaria para evaluar habilidades y competencia que se requieren para el logro de objetivos de la

organización, así mismo especifica que la fijación de metas es importante para la activación en las mejoras del desempeño. Este autor plantea dos tipos de evaluación, informal y formal:

La evaluación informal, es aquella donde se facilita información de manera constante a los colaboradores sobre su desempeño, esta es una excelente manera de llevar el desempeño innadecuado a un desempeño esperado. La evaluación formal sistemática, califica el desempeño de manera semestral o anual, es aquella que permite identificar que colaboradores necesitan capacitación o ascensos.

Dessler (2015), menciona que la evaluación del desempeño consisten en comparar el desempeño anterior con el actual, respecto a los estándares establecidos por la organización. Así mismo menciona que para eliminar cualquier deficiencia en el desempeño es importante que el colaborador conozca los estándares y esté sometido a capacitaciones e incentivos que la organización brinde. Este autor también menciona tres pasos para la evaluación del desempeño:

1. Informarle al colaborador cuales son sus obligaciones dentro de la organización, es decir que la labor que va a realizar se encuentre bien definida, así como las normas de la organización.
2. Evaluación del desempeño, propiamente dicha, esto significa comparar el desempeño real del colaborador con las normas de la empresa.
3. Presentación de la información recopilada al colaborador, es necesario en muchas ocasiones que este paso se realice en varias sesiones, en ellas se analizará el avance del colaborador así como la realización de planes de desarrollo si fuese necesario.

Dessler (2001), define distintas razones para la realización de una evaluación de desempeño. Entre estas, esta que esta evaluación ayuda a que el rendimientos de los colaboradores pueda apoyar las metas propuestas, sirve para identificar fortalezas y debilidades de los colaboradores así como evaluar la posibilidad de una línea de carrera. Hace posible la elaboración de un plan de desarrollo para corregir deficiencias en el desempeño y permite determinar la necesidad de capacitación o la toma de medidas para la corrección de distintas situaciones que perjudiquen en rendimiento del colaborador.

Según las fuentes revisadas, la evaluación del desempeño no solo aporta herramientas para la organización, sino también beneficios, como lo expone Chiavenato (2001), esta evaluación aporta medidas para la mejora del desempeño, permite que el colaborador

conozca aspectos de su desempeño que son importantes para la empresa y las expectativas que tiene el jefe inmediato sobre su rendimiento, permite identificar la contribución que cada colaborador realiza a la empresa, así como discernir entre los colaboradores que necesitan capacitación y aquellos que presentan las características necesarias para un ascenso.

Para continuar con lo expuesto anteriormente, este autor, explica que el desempeño se puede evaluar mediante factores que hacen referencia a la actitud del colaborador, como es la responsabilidad e iniciativa, así como por factores operacionales como son el trabajo en equipo y los conocimientos propios de la labor a realizar. Todo esto concluye en que un buen desempeño laboral es el resultado de el logro de metas propuestas, siendo importante para esto la habilidad y conocimiento que posee el colaborador.

En la actualidad existen diversas técnicas para la medición de esta variable, a continuación se presentan alguna de ellas. Se hace mención a Dessler (2015), quien explica la existencia de técnicas tradicionales como el método de escala gráfica, el cual consiste en listar factores o dimensiones determinantes del desempeño determinadas por el supervisor; el método de incidente crítico, el cual consiste en una evaluación sobre incidentes positivos y negativos ocurridos con relación al colaborador en el período máximo de seis meses. El método de comparación de pares consiste en comparación del puntaje del desempeño de los colaboradores con respecto al puntaje más alto. Este autor también menciona la herramienta BARS, la cual consiste en atribuirle una calificación numérica a un ejemplo de conducta ejemplar, así se determinará un puntaje que se relacionará con el grado de desempeño del colaborador.

Dessler (2015), brinda dos dimensiones que se utilizan para la medición del desempeño:

- La dimensión rendimiento, evalúa factores como los conocimientos que posee el colaborador sobre su puesto de trabajo, la eficacia personal y la capacitación que este obtenga, ya sea dentro de la empresa o por sus propios medios.
- La dimensión compromiso, evalúa factores como la disponibilidad y cooperación que el colaborador muestra, así como la responsabilidad y la comunicación que el colaborador mantiene con sus pares como con sus superiores.

Alles (2005), menciona que el proceso de la evaluación del desempeño es un instrumento útil para controlar y direccionar al personal hacia los objetivos de la empresa. Los objetivos que se consideran en este proceso son la maximización de las funciones de recursos humanos, el

desarrollo personal y profesional de los colaboradores , y la mejora continua de los objetivos de la empresa.

Por otra parte, la autor nos habla de la evaluación 360° o feedback, evaluación que permite que el colaborador sea evaluado por todas las personas que se encuentran en su entorno laboral, como jefes, compañeros y subordinados, también se pueden considerar a clientes y proveedores. Esta técnica consiste en que un grupo de personas evalúen a otro por medio de una serie de factores pre establecidos, los resultados e informes consecuentes de esta herramienta serán entregados al evaluado y al grupo de personas que direccionen la empresa.

Dessler (2001), menciona que usualmente en las empresas el personal encargado de hacer esta evaluación hacia los empleados es el supervisor, siendo este no siempre el más ideal. El autor menciona diferentes tipos de evaluaciones a considerar con respecto a la persona que ejecutará esta importante herramienta, como son: evaluaciones por pares (entre personal del mismo cargo), la creación de un comité evaluador, autoevaluaciones y evaluaciones por parte de los subalternos.

Robbins (2004), expone que existe cuatro enfoques a cerca de quien debería de realizar la evaluación, el primer enfoque es que los gerentes o directivos realicen la evaluación a los colaboradores, esta es la metodología más común.

El segundo enfoque, es que un grupo de gerentes evalúen a un colaborador, este enfoque es un poco más efectivo, ya que la calificación depende de diversas opiniones , pero puede disminuir el grado de responsabilidad que siente el colaborador con respecto a su supervisor inmediato.

El tercer enfoque es el que consiste en que los colaboradores califiquen a su jefe y el cuarto enfoque la calificación se realiza entre compañeros del mismo nivel jerárquico, cada uno por separado.

Por otro lado Dessler (2015), menciona que existen cinco problemas básicos que pueden socavar a los instrumentos de evaluación , entre ellos están las normas poco claras o demasiado abiertas a la interpretación , el efecto halo el cual es la dificultad que se presenta cuando la puntuación de un ítem dada por el supervisor afecta a la calificación de los demás ítems, la tendencia central al evaluar a todos los colaboradores de la misma manera, la indulgencia o rigor que aparece cuando el supervisor evalúa a todos los colaboradores con puntuaciones bajas o altas, y por último el sesgo, que es la tendencia a permitir que diferencias individuales como género, edad o raza, afecten las puntuaciones que reciben los colaboradores en sus evaluaciones.

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

El presente estudio tuvo un enfoque de estudio cuantitativo en tanto se utilizara métodos estadísticos para constatación de la hipótesis que fueron cuantificadas logrando así una interpretación de resultados.

Con respecto a este enfoque, Hernandez , Fernandez , & Batista, (2010) menciona que las investigaciones cuantitativas se realizan una recolección de información numérica previa, para posteriormente analizarla con pruebas estadísticas, y así determinar la comprobación de hipótesis y teorías.

La investigación tuvo un alcance descriptivo, la cual evalúan una serie de datos a cerca de diferentes variables o dimensiones de estudio del problema investigado y describir sus características. Además fue relacional, porque este tipo de investigación pretende conocer la relación que existe entre dos o más variables. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Batista Lucio, 2010)

3.2. Diseño de investigación

La investigación tuvo una estrategia no experimental donde no solo se realiza la observación de los fenómenos a investigar en su estado natural, sin manipular las variables de estudio. (Hernandez, Fernandez , & Batista, 2010)

El diseño de investigación fue transversal porque se recolectaron y analizan las variables de estudio en un solo momento de tiempo. (Liu, 2008 y Tucker, 2004, citado en Hernández, Fernández y Batista, 2010).

3.3. Población, muestra y muestreo

En la presente investigación, la población estuvo conformada por todos los colaboradores de la institución educativa particular Juan Abad, ubicada en el distrito de Motupe, provincia y departamento de Lambayeque. La población total de estudio asciende a 30 personas distribuidas entre docentes del nivel inicial, primario y secundario; personal administrativo y personal directivo de la institución educativa mencionada, ya que éstos

participan de manera cotidiana en las actividades diarias de la institución, y viven diariamente los aspectos o constructos que se desean estudiar. El tipo de muestreo fue censal.

3.4. Criterios de selección

La población escogida pertenece al departamento de Lambayeque, distrito de Motupe, conformada por todos los docentes contratados por la institución, como personal administrativo, de apoyo y directivo.

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de Variables

	Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Técnica	Instrumento
Variable Independiente	Clima Organizacional	Percepción que tienen los trabajadores sobre el sistema formal, el estilo informal de los gerentes y otros importantes factores que influyen en sus creencias, actitudes, valores y motivaciones. (Litwin y Stringer ,1968)	<i>Estructura</i> <i>Responsabilidad</i> <i>Desafío</i>	Jerarquía Normas y procedimientos Definición de tareas Grado de compromiso de los colaboradores con objetivos Iniciativa propia Nivel de riesgo tomado por los directivos Toma de daciones con el fin de logro de objetivos	Escala de Likert : (1) Totalmente en desacuerdo, (2) Bastante en desacuerdo, (3) En desacuerdo, (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (5) De acuerdo,	Encuesta	Cuestionario

			<i>Relaciones</i>	Buenas relaciones entre colaboradores	(6)Bastante de acuerdo, (7)Totalmente de acuerdo		
				Grato ambiente de trabajo			
			<i>Cooperación</i>	Apoyo mutuo			
			<i>Estándares</i>	Definición de estándares y expectativa de colaboradores			
				Nivel de rendimiento			
			<i>Conflictos</i>	Aceptación de diversas opiniones			
			<i>Identidad</i>	Ser miembro activo de la institución			
				Identificaciones con valores y metas.			
			<i>Recompensa</i>	Reconocimiento y estímulo			

Variable Dependiente	Desempeño Laboral	La evaluación del desempeño consiste en evaluar el desempeño actual o anterior de un trabajador con respecto a sus estándares de desempeño.(Dessler G., 2015)	<i>Compromiso</i>	Disponibilidad			
				Cooperación			
				Responsabilidad			
				Comunicación			
			<i>Rendimiento</i>	Conocimiento del puesto			
				Eficacia personal			
				Capacitación			

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la determinación y verificación de la hipótesis planteada, se realizarán dos encuestas tomando como modelo para la presente investigación a Litwin y Stringer (1968), que validaron el instrumento para medir el clima organizacional, estos autores consideraron nueve dimensiones para esta variable entre las cuales están estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. En relación a la variable de desempeño laboral se utilizó la dimensión compromiso, siendo sus indicadores disponibilidad, cooperación, responsabilidad y comunicación; y la dimensión de rendimiento sus indicadores de eficacia personal, conocimiento del puesto y capacitación, modelo planteado por Dessler (2015).

Para la validación estadísticas de los instrumentos se realizó por medio del Alfa de Cronbach, para la validación del instrumento de Clima Organizacional, se dio un resultado de $\alpha = 0,904$, siendo la escala de valoración de confiabilidad del instrumento elevada. Para la validación del cuestionario de Desempeño Laboral, el resultado estadístico fue de $\alpha = 0,894$, siendo la confiabilidad del instrumento muy buena. Para ello se hizo uso de programa estadístico SPSS. (Cronbach, 1970)

Tabla 2: *Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento de Clima Organizacional*

Estadísticas de fiabilidad Clima Organizacional		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</i>	<i>N de elementos</i>
,904	,916	45

Fuente: SPSS

Tabla 3: *Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento de Desempeño Laboral.*

Estadísticas de fiabilidad Desempeño Laboral		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</i>	<i>N de elementos</i>
,894	,920	17

Fuente: SPSS

Dado que la investigación es de tipo correlacional, como primer paso se realizó la prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov para determinar la normalidad, dando resultado $\alpha = >0,05$, lo cual indica que la prueba tiene normalidad y se utilizará la prueba de correlación de R-Pearson.

Tabla 4: Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov

Pruebas de normalidad				
	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>		<i>Shapiro-Wilk</i>	
	<i>Estadístico</i>	<i>Sig.</i>	<i>Estadístico</i>	<i>Sig.</i>
ESTRUCTURA	,068	,200*	,977	,820
ESTANDARES	,146	,175	,921	,053
COMPROMISO	,132	,200*	,937	,129
CONFLICTO	,194	,016	,874	,005
COOPERACIÓN	,092	,200*	,949	,233
DESAFÍO	,154	,127	,961	,431
IDENTIDAD	,141	,200*	,928	,078
RECOMPENSA	,156	,119	,909	,029
RELACIÓN	,151	,145	,940	,145
RENDIMIENTO	,140	,200*	,925	,065
RESPONSABILIDAD	,152	,138	,908	,027
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.				
a. Corrección de significación de Lilliefors				

Fuente: SPSS

- Procedimientos de validación.

Variable Clima Organizacional:

Según teoría estadística, la prueba que permite demostrar que el constructo o concepto es multifactorial (multidimensional) es la prueba de Kaiser Meyer Olkin. La regla de decisión es $KMO > 0.5$ o en su defecto que la prueba de esfericidad de Barlett sea menor a 0.05. (Baggozi, 1998)

Para ambos conceptos cumple esta regla, por lo que se demuestra que son multidimensionales. (Fornell & Larcker D.F., 1981)

Tabla 5: Valores de KMO y Prueba de esfericidad de Barlett de Clima Organizacional.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,540
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	232,179
	gl	450
	Sig.	,000

Fuente: SPSS

De otro lado, la forma de garantizar la validez convergente (validez de constructo) es que la sumatoria de la varianza total explicada de todas las dimensiones que conforman al concepto mínimamente sea 50%. Tal es el caso de las 2 variables que conforman esta investigación.

Tabla 6: Valores de varianza total explicada de Clima Organizacional

Fuente: SPSS

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10,150	22,555	22,555	10,150	22,555	22,555	5,365	11,923	11,923
2	5,328	11,840	34,395	5,328	11,840	34,395	5,359	11,909	23,832
3	4,071	9,047	43,442	4,071	9,047	43,442	4,848	10,774	34,606
4	3,618	8,040	51,482	3,618	8,040	51,482	4,130	9,177	43,783
5	2,923	6,495	57,977	2,923	6,495	57,977	3,801	8,448	52,231
6	2,714	6,030	64,007	2,714	6,030	64,007	3,559	7,908	60,139
7	2,370	5,267	69,274	2,370	5,267	69,274	3,305	7,344	67,483
8	1,693	3,762	73,037	1,693	3,762	73,037	2,086	4,635	72,118
9	1,473	3,273	76,309	1,473	3,273	76,309	1,886	4,191	76,309

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Variable Desempeño laboral:

Tabla 7: *Valores de KMO y Prueba de Esfericidad de Barlett de Desempeño Laboral*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,623
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	369,144
	gl	136
	Sig.	,000

Fuente: SPSS

Tabla 8: *Valores de varianza total explicada de Desempeño Laboral*

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,832	40,191	40,191	6,832	40,191	40,191	5,611	33,003	33,003
2	2,382	14,011	54,202	2,382	14,011	54,202	3,604	21,199	54,202

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: SPSS

3.7. Procedimientos

La recolección de datos fue en forma presencial en la misma institución educativa. Al llegar al colegio se estableció comunicación con la directora y el administrador, los que se encargaron de reunir a los docentes, seguido a ello se facilitó un tiempo adicional para entregar el cuestionario impreso a cada docente en forma física, brindándoles las indicaciones para el correcto llenado del mismo y explicando el propósito del mismo. Se evaluaron en dos lunes durante el mes de junio del año 2018. Siendo las fechas de aplicación el 3 y 10 del mes de junio (en la segunda fecha se realizó el levantamiento de información de los docentes que en la primera fecha no hayan estado por razones de salud, permisos, vacaciones, licencia o descanso

de algún tipo). El tiempo que se tomó en promedio para hacer el levantamiento de información fue de 40 minutos.

Se optó por los lunes en las mañanas al finalizar la jornada laboral en tanto no se quería interrumpir el trabajo docente y además los días lunes es cuando menos carga horaria tenía. Luego de la toma de datos al 100% se procedió a ingresarlo a los programas computacionales.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos fueron tabulados, por cada variable, respectivamente en el programa Microsoft Excel, donde se creó la base de datos, y se valoró cada pregunta según la escala empleada. Posterior a ello se exportó la data al Software SPSS versión 25, generando así la selección del estadístico respectivo para dar respuesta a las hipótesis planteadas; mediante la prueba de normalidad, en este caso Kolmogorov – Smirnov, para luego dar paso al cálculo del coeficiente de correlación de Pearson, donde de acuerdo con el valor que este arroje se podrá afirmar o rechazar la hipótesis de investigación. Luego se procedió a la utilización del procesador de textos, Microsoft Word, para la redacción respectiva del análisis realizado y por último la interpretación y discusión de los resultados obtenidos.

3.9.Matriz de consistencia

Tabla 9: *Matriz de Consistencia*

RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL I.E.P.JUAN ABAD EN EL DISTRITO DE MOTUPE.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	HIPOTESIS PRINCIPAL	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Juan Abad?	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa “Juan Abad” - Motupe.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Determinar las características del clima organizacional de la institución educativa “Juan Abad” según el modelo de Litwin y Stringer. ● Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa “Juan Abad”, según Dessler . 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE :</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conflicto ● Cooperación ● Desafío ● Estándares ● Estructura ● Identidad ● Recompensa ● Relaciones ● Responsabilidad 	Sí existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Juan Abad – Motupe.	<p>Tipo de investigación: Relacional</p> <p>Enfoque de estudio: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: No experimenta, transversal, prospectivo.</p> <p>Población y Muestra: La población y muestra censal asciende a 30 personas distribuidas entre docentes del nivel inicial, primario y secundario; personal</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las dimensiones con mayor relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. 	<p>VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Rendimiento 		<p>administrativo y personal directivo de la institución educativa.</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.10. Consideraciones éticas

Es importante mencionar que el proyecto pasará por el filtro del Software de similitudes Turnitin para proteger los derechos intelectuales de los diversos autores.

Los sujetos podrán participar libremente del estudio, si decidieran retirarse o no participar, no se verán perjudicados en absoluto. Luego de aclarar cada uno de los puntos antes mencionados y de confirmar que los participantes hayan entendido correctamente, se les proporcionará a cada participante una hoja correspondiente al Consentimiento informado (Anexo 02) donde indica su participación de manera voluntaria y explica de manera clara y precisa la información respecto a la investigación, los beneficios, los objetivos del estudio, así como la entrega de los resultados si así lo desearan; y además, que no se les pedirá nada a cambio de su participación, y que no obtendrán ningún beneficio económico o material. Luego de ello, se dará inicio a la administración del instrumento elegido para efectos de esta investigación.

Cabe resaltar que, se garantizará los procedimientos, proceso de formulación, recojo de datos a través del cuestionario (en el cual se protegerá la identidad del docente, porque no se considerarán datos personales del encuestado), los cuales se darán a conocer sin alteración alguna. Además, se guardará la confidencialidad de las respuestas proporcionadas por cada uno de los docentes de la institución educativa.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Los cuestionarios fueron aplicados a 30 colaboradores de la I.E.P. Juan Abad de diferentes áreas: dirección, administración, plana docente y personal de apoyo. Se presentan a continuación los resultados del análisis estadístico que se realizó a los cuestionarios aplicados para el estudio.

Con respecto al objetivo “determinar las características del clima organizacional de la institución educativa Juan Abad según el modelo de Litwin y Stringer”, se pudo observar que la dimensión identidad obtuvo la media más alta con 5.94, lo cual indica que los colaboradores sienten que encajan y son importantes en el equipo de trabajo de la institución, este es un factor importante porque permite que los colaboradores relacionen sus objetivos personales con los de la empresa. Mientras que la dimensión cooperación obtuvo la media más baja, lo que niega la premisa que cada colaborador vela por sus propios intereses, evidenciando que existe un espíritu de apoyo entre colaboradores y directivos.

En términos generales la variable clima organizacional, se calificó aparentemente como positivo, donde permanece una atmósfera amigable de trabajo, lo cual propicia las relaciones interpersonales entre ellos y se demuestra que el factor humano es importante para las personas que se encargan de tomar las decisiones dentro de la organización, evitando aquellas que puedan fomentar conflictos o situaciones que alteren el ambiente grato de trabajo. Se demuestra que los colaboradores se encuentran en la total libertad para expresar sus opiniones, y estos reciben respaldo y apoyo de los directivos, dando como resultado la identificación de los colaboradores con la institución así como la asociación de los objetivos personales con los de la empresa.

A continuación se presentan las medias individuales de cada una de las dimensiones.

Tabla 10: *Media de la dimensión Conflicto de Clima Organizacional*

	CONFLICTO	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>
<i>P1</i>	Siempre puedo decir lo que pienso aunque los directivos piensen diferente.	5.20	1.323
<i>P2</i>	En esta institución se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos	3.04	1.645
<i>P3</i>	La dirección no cree que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la institución.	3.52	1.475
<i>P4</i>	En la institución se piensa que los conflictos entre las personas son saludables para la institución.	2.28	1.671
<i>P5</i>	Las personas que laboran en la institución no confían verdaderamente uno en el otro.	3.32	1.842
Fuente: SPSS		3.4720	

En la tabla 10, se puede apreciar que los colaboradores se sienten en la libertad de expresar su opinión (media 5.20) así mismo se puede deducir que los colaboradores se encuentran en desacuerdo con la creación de conflictos en las labores diarias (3.04), compartiendo la comunicación y la manera en la que los directivos enfrentan los problemas y manejan las discrepancias que puedan ocurrir en la institución.

Tabla 11: *Media de la dimensión Cooperación de Clima Organizacional*

	COOPERACIÓN	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>
<i>P6:</i>	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	2.72	1.595
<i>P7</i>	En esta institución cada quien se preocupa por sus propios interés.	3.16	1.405
Fuente: SPSS		2.9400	

En la tabla 11 se observa que los colaboradores dan prioridad a la manera en la que se desempeñan frente a su relación entre sí y se pone en evidencia el sentimiento de equipo, el cual contribuye al logro de objetivos de la organización ante el logro de objetivos personales, mostrando un apoyo permanente de los directivos hacia los colaboradores. (Media 2.94).

Tabla 12: *Media de la dimensión Desafío de Clima Organizacional*

	DESAFIO	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>
P8	La toma de decisiones en esta institución se hacen con demasiada precaución para lograr una máxima efectividad.	6.00	0.957
P9	En esta institución tenemos que tomar grandes riesgos para estar delante de la competencia.	5.28	1.542
P10	La institución toma riesgos en el momento oportuno.	5.12	0.971
P11	Aquí, los directivos se arriesgan por una buena idea.	5.80	1.291
P12	Lo más importante en la institución, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	4.92	1.525
P13	En esta institución se hacen las cosas lentas pero eficientemente.	4.56	1.356
Fuente: SPSS		5.2800	

En la tabla 12 se aprecia que los colaboradores se sienten a gusto con las decisiones que toma la institución para la mejora de la efectividad laboral y el logro de objetivos (media 5.28). Están de acuerdo con la manera y el tiempo que los directivos dedican a este proceso (4.56). También se puede identificar la valoración y apoyo que la institución da a las ideas que ayuden a la mejora continua de la misma (media 5.8).

Tabla 13: *Media de la dimensión Estándares de Clima Organizacional*

	ESTANDARES	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>
P14	En esta institución se exige un rendimiento laboral bastante alto.	6.04	1.060
P15	Me siento orgullo de mi desempeño en la institución.	5.96	0.978
P16	Los directivos toman en cuenta mis aspiraciones dentro de la institución.	5.76	1.012
P17	En esta institución, los directivos son comprensivos cuando se comete un error.	5.52	1.531
P18	Los directivos creen que si las personas están contentas, su productividad será buena.	6.00	1.118
P19	La filosofía de la institución enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.	6.20	0.913
P20	En la institución siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	5.72	1.173
Fuente: SPSS		5.89	

En la tabla 13 se obtuvo como media general 5.89, lo cual indica que los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo en torno a los parámetros establecidos para la determinación de los niveles de rendimiento, también se puede identificar el nivel de importancia y protagonismo que la empresa le da al factor humano, así como la manera en la que las personas se sienten laborando en la misma (media 6.20). Los encuestados se muestran de acuerdo con el nivel de comprensión y empatía que muestran los directivos antes diversas situaciones en las que el colaborador puede fallar (5.52), impulsando siempre hacia la mejora del rendimiento.

Tabla 14: *Media de la dimensión Estructura de Clima Organizacional*

	ESTRUCTURA	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>
P21	En esta institución salgo adelante cuando realiza mis actividades por iniciativa propia.	5.64	1.186
P22	Conozco claramente la estructura organizativa de la institución.	5.48	1.358
P23	En esta institución tengo claro quien dirige y toma las decisiones.	6.44	0.768
P24	Nuestra directiva muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	6.44	0.712
P25	En esta institución siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	6.44	0.768
P26	Conozco claramente las normas de la institución.	6.08	0.862
P27	Aquí la productividad se puede ver afectada por la falta de organización y planificación	4.88	1.810
P28	Para realizar mis labores en esta institución no se requiere de mucho papeleo.	4.72	1.339
Fuente: SPSS		5.77	

En la tabla 14, se demuestra que los procedimientos, estructura jerárquica, normas y métodos se encuentran totalmente claros (media 6.44). Esto es muy importante ya que refleja el interés que tienen los directivos por el cumplimiento adecuado de procesos, así como el correcto conocimiento del colaborador sobre quien es la persona idónea para dirigir y tomar de decisiones (media 6.44). Se evidencia que en la institución la falta de organización (media 4.88) y el papeleo (media 4.72) no son factores determinantes para el correcto desempeño de labores y cumplimiento de objetivos.

Tabla 15: *Media de la dimensión Identidad de Clima Organizacional*

IDENTIDAD		<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>
P29	Las personas se sienten orgullosas de ser parte de la institución.	6.21	0.83
P30	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien	6.28	0.79
P31	Siento que los colaboradores son leales a la institución.	5.32	1.44
Fuente: SPSS		5.95	

En la tabla 15, se identifica el gran sentido de lealtad y pertenencia que tienen los colaboradores con la institución (media 5.32), esto es muy importante porque indica que los objetivos personales de los colaboradores están enlazadas con los de la empresa. Se puede apreciar que los colaboradores se sienten orgullosos de su labor realizada (media 6.21) y se sienten identificados con su grupo de trabajo (media 6.28).

Tabla 16: *Media de la dimensión Recompensa de Clima Organizacional*

RECOMPENSA		<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>
P32	Cuando cometo un error me dicen las cosas empáticamente	5.56	1.16
P33	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas y críticas.	5.36	1.70
Fuente: SPSS		5.46	

En la tabla 16, muestra que para los colaboradores reciben incentivos y estímulos por el trabajo bien realizado, siendo estos no necesariamente monetarios (media 5.36). Se puede resaltar la asertividad y empatía que la institución aplica al dar alguna corrección en las actividades de los colaboradores (media 5.56).

Tabla 17: *Media de la dimensión Recompensa de Clima Organizacional*

	RELACIONES	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>
P34	Entre los colaboradores de la institución permanece una atmosfera amistosa.	5.92	0.909
P35	En esta institución se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	5.72	1.173
P36	Las personas en esta organización tienden a ser amables y amigables.	5.88	1.054
P37	En esta institución cuesta mucho llegar a tener amigos.	3.68	1.676
Fuente: SPSS		5.30	

Los colaboradores están totalmente de acuerdo con el grado de respeto, colaboración y buen trato que hay dentro la institución (media 5.3), lo cual describe la existencia de una atmosfera de trabajo amistosa y agradable (media 5.88), esto es importante para la institución, ya que genera un mayor grado de desempeño en sus colaboradores.

Tabla 58: *Media de la dimensión Responsabilidad de Clima Organizacional*

	RESPONSABILIDAD	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>
P38	En esta institución existe poca confianza en las decisiones individuales y casi todo se verifica dos veces.	3.68	1.492
P39	Quienes dirigen esta institución prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.	4.08	1.801
P40	Los directivos solo dan instrucciones generales de lo que se debe hacer, de resto, yo soy responsable de por el trabajo realizado.	4.92	1.498
P41	En esta institución, uno de los problemas es que los colaboradores no toman responsabilidades.	3.84	1.599
P42	La filosofía de la institución enfatiza que las personas deben resolver las dificultades por sí mismo.	4.40	1.732
P43	En esta institución cuando alguien comete un error siempre hay gran cantidad de excusas.	3.84	1.491
P44	A los directivos les gusta que realice bien mis labores, sin tener que estar monitoreando mi trabajo.	5.52	1.122
P45	Los directivos piensan que todo trabajo se puede mejorar	6.28	0.891
Fuente: SPSS		4.5700	

En la tabla 18, se observa que los colaboradores tienen un cierto grado de indiferencia a cerca de la autonomía que les ofrece la institución al momento de resolver una dificultad (media 4.40).

A pesar de ello se rechaza la premisa que indica la existencia de irresponsabilidad por parte de los colaboradores en la realización de sus actividades (media 3.84), demostrando que se encuentran continuamente monitoreados por los directivos (media 6.28). Se encuentra compromiso e iniciativa por parte de los colaboradores (media 4.92).

Con respecto al objetivo “determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Juan Abad”, se evidencia un alto nivel de desempeño general en todos los colaboradores de la institución. A continuación se presentan las medias de cada una de las dimensiones.

Tabla 69: *Media de la dimensión Compromiso de la variable Desempeño Laboral*

COMPROMISO		<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>
P46	Tengo disponibilidad para realizar las actividades que se me asignan.	5.88	0.927
P47	Participo activamente de las actividades programadas en la institución.	5.84	1.405
P48	Propongo ideas nuevas para mejorar el nivel de aprendizaje de los alumnos.	5.72	1.100
P49	Ayudo a mis compañeros a resolver problemas.	5.68	0.945
P50	Asisto puntualmente a mi centro de labores.	6.24	0.926
P51	Cumplo con responsabilidad mi plan de trabajo diario.	6.32	0.852
P52	Cumplo con las normas establecidas en la institución.	6.36	0.860
P53	Puedo exponer mis ideas con facilidad.	6.12	0.781
P54	Participo activamente en el intercambio de ideas para mejora.	5.80	0.913
P55	Mantengo comunicación constante y fluida con mis compañeros	5.64	0.907
Fuente: SPSS		5.96	

En la tabla 19, se evidencia un alto nivel de compromiso de los colaboradores de la institución (media 5.96), donde la puntualidad, el cumplimiento de las normas y plan de trabajo diario son los factores más resaltantes en esta dimensión (media 6.24), lo que significa que la responsabilidad por parte de los colaboradores de evidencia en sus actividades diarias; así mismo se mostró una menor incidencia en la comunicación entre compañeros (media 5.80) y propuestas de nuevas ideas para la mejora de los procesos, lo que indica que no se realizan

aportes continuos para mejorar el rendimiento e innovación de los procesos dentro de la institución (media 5.72).

Tabla 20: *Media de la dimensión Rendimiento de la variable Desempeño Laboral*

	RENDIMIENTO	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>
P56	Tengo los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo.	6.40	0.707
P57	Tengo claro cuáles son las funciones que le corresponden al puesto que desempeño.	6.40	0.764
P58	Cumplo con las actividades que se me asigna.	6.40	0.707
P59	Cumplo con las metas propuestas dentro del tiempo establecido.	6.04	0.889
P60	Ejecuta las actividades según los procedimientos establecidos.	6.08	0.909
P61	Recibo capacitaciones certificadas en temas relacionados a las actividades que desempeño.	4.96	1.485
P62	Las capacitaciones certificadas que recibo son constantes.	4.72	1.458
Fuente: SPSS		5.86	

En la tabla 20, se observa al igual que en la dimensión anterior, la evidencia de un grado alto de rendimiento (media 5.86) donde los colaboradores poseen los conocimientos necesarios para la realización adecuada de sus funciones, así como el cumplimiento oportuno de actividades propuestas en su jornada laboral, indicando niveles altos de eficacia personal (media 6.40). Se observa también la capacitación que se recibe en la institución así como en la capacitación personal que cada uno de los colaboradores debe mantener de manera continua, es escasa (media 4.72).

En relación al objetivo general de la presente investigación, “determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa”, se pudo encontrar mediante el análisis correlacionar de R-Pearson, que existe una correlación moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral, presentando una significancia de 0,22 y un coeficiente de correlación de 0,455. Con este resultado se acepta la hipótesis de la investigación la cual indica que sí existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Juan Abad – Motupe. (Tabla 21).

Tabla 21: *Prueba de Correlación de R-Pearson de Clima Organizacional y Desempeño Laboral.*

Correlaciones			
		PROMCLIMA	PROM DESEMPEÑO
CLIMA ORGANIZACIONAL	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,455*
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,022
DESEMPEÑO LABORAL	<i>Correlación de Pearson</i>	,455*	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,022	
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).			

Fuente: SPSS

Tabla 22: *Correlación de las dimensiones de Clima Organizacional y dimensiones Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral		
		COMPROMISO	RENDIMIENTO	
C l i m a O r g a n i z a c i o n a l	ESTRUCTURA	<i>Correlación de Pearson</i>	,711**	,589**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	,002
	ESTANDARES	<i>Correlación de Pearson</i>	,617**	,678**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,001	,000
	CONFLICTO	<i>Correlación de Pearson</i>	,024	-,054
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,910	,797
	COOPERACIÓN	<i>Correlación de Pearson</i>	-,140	-,367
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,505	,071
	DESAFÍO	<i>Correlación de Pearson</i>	,369	,348
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,070	,088
	IDENTIDAD	<i>Correlación de Pearson</i>	,520**	,494*
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,008	,012
	RECOMPENSA	<i>Correlación de Pearson</i>	,167	,073
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,426	,729
	RESPONSABILIDAD	<i>Correlación de Pearson</i>	,403*	,367
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,046	,071
	RELACIÓN	<i>Correlación de Pearson</i>	,419*	,513**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,037	,009

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

Fuente: SPSS

En la tabla 22, se muestra la correlación entre las dimensiones de la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral, demostrándose que la dimensión estándares (clima) tiene una correlación alta con las dimensiones compromiso y rendimiento (desempeño) al presentar 0,617 y 0,678 de significancia respectivamente, de igual manera se obtuvo en la dimensión estructura (clima) con la dimensión compromiso (desempeño), con significancia 0,711.

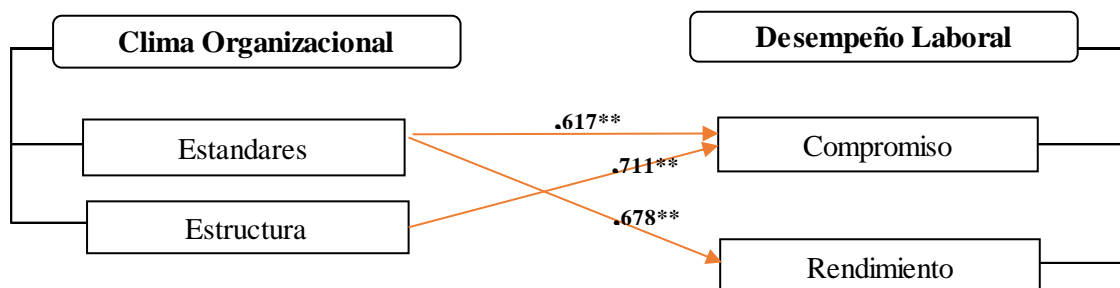
La dimensión conflicto (clima) tiene correlación muy baja con compromiso (desempeño) con significancia de 0,024 y presenta correlación nula con respecto a la dimensión rendimiento (desempeño) con significancia -0,054, lo cual indica que al disminuir una variable, aumenta la otra.

La dimensión cooperación (clima) tiene correlación nula con la dimensión compromiso (desempeño) y correlación muy baja con rendimiento (desempeño) con significancia de 0,505 y 0,071 respectivamente; en la dimensión desafío (clima) hay correlación baja con las dimensiones de compromiso y rendimiento (desempeño).

La dimensión identidad (clima) tiene correlación moderada con las dimensiones de rendimiento y compromiso (desempeño) con significancia de 0,520 y 0,494 respectivamente, de igual forma las dimensiones recompensa (clima) con compromiso (desempeño). La dimensión recompensa guarda una relación muy baja con rendimiento (desempeño).

Las dimensiones compromiso (desempeño) tiene una correlación moderada con la dimensión responsabilidad (clima) y relación (clima) con significancia de 0,046 y 0,037 respectivamente, la dimensión rendimiento (desempeño) tiene correlación baja con responsabilidad (clima) y correlación moderada con la dimensión relación (clima). (Significancia 0,367 y 0,513).

Figura 1: *Comprobaciones correlacionales altas de las dimensiones de Clima Organizacional y dimensiones Desempeño Laboral.*



Como se observa en la figura 1, de acuerdo al objetivo “identificar las dimensiones con mayor relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral” se pudo demostrar que entre las dimensiones con alto grado de correlación se tuvo a estándares (clima) y compromiso y rendimiento (desempeño), esto significa que las normas de rendimiento se encuentran claras, y las metas propuestas los directivos se articulan y pueden explicar un grado alto de compromiso, acompañada del beneficio e incentivos recibidos por parte la institución

Así mismo también se observó una alta correlación entre la dimensión estructura (clima) con compromiso (desempeño), lo que indica que los encuestados se encuentran de acuerdo y comparten las normas institucionales, jerarquía y procedimientos establecidos, demostrando que estos aspectos están claros y se cumplen de manera efectiva, teniendo como resultado un alto grado de compromiso y fidelidad por parte de los colaboradores. .

4.2. DISCUSIÓN

Dado que en la actualidad se enfrentan cambios continuos dentro de las empresas, se debe de reconocer que mantener un ambiente de trabajo adecuado es esencial para un buen desempeño, no solo de los trabajadores sino de todos los agentes relacionados a la organización.

El objetivos principal de la presente investigación es identificar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Juan Abad. Entre los resultados encontrados, se puede demostrar que existe una correlación moderada entre las variables mencionadas (0.455), esto concuerda con la investigación de diversos autores, quienes a lo largo de la historia han encontrado relación entre las variables de estudio. Este resultado permite asegurar que si la percepción que tienen los trabajadores en relación al ambiente de trabajo es buena, el índice de desempeño será positivo., validando la hipótesis de la investigación.

Estos resultados guardan relación con (Montoya, 2016) quienes identificaron una correlación significativa entre clima y desempeño en casi todas sus dimensiones. De igual forma, Dueñas y Bobadilla (2014), además de una correlación alta entre clima y desempeño, mostro una relación de causa – efecto entre ambas variables. En este mismo sentido Calcina (2014), evidencio una correlación positiva alta entre estas dimensiones, a pesar que clima y desempeño obtuvieron valoraciones generales negativas, demostrando que el clima

desfavorable se articula con el mal desempeño de los trabajadores. Así mismo Rodríguez at (2011), califica a clima organizacional como un buen predictor del desempeño.

Panta (2015), en su investigación, a diferencia de lo mencionado anteriormente, no halló relación entre clima y desempeño laboral, a pesar de que ambas investigaciones se dieron en contextos similares, los resultados son opuestos.

Con respecto al objetivo “determinar las características del clima organizacional de la institución educativa “Juan Abad” según el modelo de Litwin y Stringer, la dimensión identidad obtuvo la valoración más alta con media de 5.95, lo que indica que los colaboradores se sienten identificados no solo con la institución sino también con los objetivos de la misma, compartiendo, aceptando e interiorizando la cultura que se imparte.

Lo encontrado difiere de Panta (2015), quien identificó una valoración negativa por parte de los colaboradores con respecto a la identificación con la institución y al clima general existente a pesar que las funciones, tareas desempeñadas y contexto general de ambas poblaciones de estudio son similares., esto puede verse principalmente afectado debido a que en dicha investigación se encontró una escases de interés por parte de las personas que dirigen la institución con respecto al factor humano.

Con respecto a lo mencionado, Mañas, González y Peiró, (1999) define a la identidad como el sentido de pertenencia de los colaboradores a la organización, manifestando una relación de compromiso entre los individuos y la empresa. Así mismo Cujar, Ramos, Hernández y López (2013) afirma que elementos como la identidad y la motivación hacen posible definir gradualmente lo que se llama la personalidad de la organización, lo cual define y explica las acciones de los gerentes y trabajadores para la toma de decisiones, actos que contribuyen en la mejora del ambiente general y desempeño de la organización. Este tipo de actos permiten que los objetivos de la empresa coincidan con los de los trabajadores.

La dimensión cooperación obtuvo la media con menor valoración (2.9), dado que los ítems eran negativos, el resultado indica que efectivamente existe apoyo mutuo entre los colaboradores de la institución, así como entre directivos y subordinados, forjando un espíritu de equipo. Esto concuerda con lo hallado por Montoya (2016), quien en su investigación afirmó que para el logro de objetivos es imprescindible el respeto y apoyo mutuo entre colaboradores. Con respecto a esto Méndez (2005), afirma que la cooperación es un elemento integrador en

los procesos sociales entre personas, estos pueden aparecer entre las relaciones formales (dentro del trabajo) o informales (relaciones fuera del trabajo).

Con respecto a la dimensión estructura, se evidencia la claridad en las normas y jerarquía establecida por la institución, así como lo importante que es que los colaboradores conozcan su responsabilidad en cada una de sus labores. Morán y Volkwein (1992), menciona que el clima organizacional está clasificado en tres tipos de modelos, del cual el factor más importante en la contribución del clima organizacional es el modelo estructural, relacionándose directamente con el comportamiento de los trabajadores, los acatamientos en los procesos y normas, así como el análisis de la burocracia dentro de empresa. Durante muchos análisis académicos y discusiones de estudios se han centrado en el efecto que tiene la estructura de la organización y el ambiente de trabajo percibido en el desempeño y comportamiento de los colaboradores.

La dimensión relaciones se valoró de manera positiva por los colaboradores, indicando que en la institución existe una atmósfera de trabajo agradable y amistosa dado que los directivos fomentan situaciones en las que los colaboradores pueden relacionarse y así crear lazos de confianza; esto no concuerda con lo hallado por Wong Lent (2018), quien en su investigación esta dimensión se calificó de forma negativa, el autor indica que no existen relaciones sociales agradables entre los jefes y subordinados, a pesar que el grado de comunicación existente es fluido y claro. Así mismo Arnao & Villegas (2015), en su investigación identificó una calificación neutral para esta dimensión, los autores interpretan este resultado como una ausencia de esfuerzo por parte de los directivos por reforzar o crear vínculos informales en sus colaboradores, o creación de espacios propicios para que se relacionen entre sí.

Chiavenato (2001) en su teoría de las relaciones humanas, explica que una organización con un clima positivo se conforma por grupos de personas que se relacionan de manera fluida entre sí, y no de manera aislada, a esto se le define como organización informal.

En la dimensión estructura presenta un grado de aceptación positivo, la cual Litwin y Stringer (1968) define como los procedimientos y normas que los colaboradores deben cumplir en la realización de sus actividades. Entre los resultados se encontró que se evidencia la claridad en las normas y jerarquía establecida por la institución, así como la importancia de que los colaboradores conozcan su responsabilidad en cada una de sus labores. Esta dimensión guarda una alta correlación con la dimensión compromiso de la variable desempeño laboral, las cuales

se miden de acuerdo a el grado de conocimientos, responsabilidad, cooperación y disponibilidad que muestren los trabajadores, se puede complementar con la afirmación de Patterson, at. (2005), quien explica que si el clima es medido a partir de aspectos normativos y estructurales, es posible que el desempeño sea favorecido por percepción adecuada del clima.

Lo expuesto anteriormente concuerda con lo hallado por Montoya (2016), quien afirmo que los factores determinantes en un clima positivo son la claridad en funciones, políticas y normas de la organización así como la importancia de la cooperación entre colaboradores y directivos, además de una resaltante estima hacia ellos, esto determinaría además un ambiente grato de trabajo y el logro de las metas propuestas por la empresa.

Con respecto a la dimensión responsabilidad, se pudo encontrar que los colaboradores muestran una valoración neutral con respecto a esta dimensión, dado que estos sienten que los directivos no les ofrecen la total autonomía en la solución de dificultades. Sin embargo no muestran grados de irresponsabilidad en la realización de sus actividades, de modo que sí asumen el compromiso de las funciones que se le encomiendan. Se observa que los directores asignan tareas, depositando confianza en la capacidad de cada uno de los trabajadores para que ellos tengan las herramientas necesarios y lo asignado se cumpla con éxito. De este mismo modo Arnao & Villegas (2015), encontró que el 76,6% de los colaboradores de su investigación muestran una actitud positiva con respecto al cumplimiento de sus labores y al sentimiento de progresar dentro de la empresa, identificándose con la responsabilidad en relación a su labor dentro de la empresa. Lo hallado se relaciona con lo expuesto por Litwin y Stringer (1968), quienes explican que la motivación para el logro debe fomentarse en un clima donde las personas puedan asumir un buen grado de confianza y responsabilidad, es decir prefieren realizar labores donde los resultados dependan del empeño que pongan en sus acciones.

Con respecto a la dimensión recompensa, se identifico que los colaboradores se encuentran de acuerdo con los mecanismos de retribución así como con las motivaciones e incentivos que reciben de la institución. Dueñas at (2014), afirma que un adecuado grado de incentivos y liderazgo por parte de los directivos afectan de manera positiva el clima institucional, así como la comunicaciones y buenas relaciones interpersonales. Esto concuerda con Panta (2015), quien en su investigación en una institución educativa, encontró conformidad en este aspecto en la población estudiada, pero estos no solo pedía una remuneración económica

justa y a tiempo, sino también reconocimiento por el compromiso mostrado con la institución, para estar totalmente conforme con la recompensa dada.

Con la presente investigación se puede determinar que el clima organizacional de la I.E.P. Juan Abad, se califica como positivo, demostrando que los colaboradores se encuentran en la total libertad para expresar sus opiniones, y estos reciben respaldo y apoyo de los directivos. Los colaboradores expresaron que el ambiente de trabajo es grato y amigable, lo cual propicia las relaciones interpersonales entre ellos, dando como resultado que se identifiquen con la institución y relacionen sus objetivos personales con los de la empresa.

Con respecto al objetivo “determinar el nivel de desempeño de los colaboradores”, se aprecian niveles altos tanto en la variable rendimiento como en la variable compromiso. El único punto en observación con una valoración media, es respecto al nivel de capacitación que tiene los colaboradores, esto se pudo ver afectado debido a que la institución no está fomentando entre ellos el deseo de mejorar su formación profesional e innovación en los procesos para el cumplimiento de objetivos.

De acuerdo al tercer objetivo específico, “identificar las dimensiones con mayor relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral” encontró que la dimensión estándares de clima organizacional, es la única dimensión que guarda una correlación alta con las dimensiones de rendimiento y compromiso de desempeño laboral. A diferencia de lo hallado por Montoya (2016), quien halló relación en ocho de las nueve dimensiones de clima organizacional (identidad, recompensa, apoyo, calidez, normas, conflicto, estructura y riesgo) con las dimensiones de desempeño laboral; a pesar que ambas investigaciones utilizaron un carácter subjetivo (no económico) para la operacionalización de la variable desempeño y el cuestionario de Litwin y Stringer para la variable clima organizacional, así mismo explica que los ambientes negativos de trabajo orillan a los colaboradores a que realicen sus labores con apatía, obteniendo resultados mediocres.

Los resultados encontrados en la presente investigación servirán de apoyo para la institución estudiada para elaborar estrategias que contrarresten los factores que afectan el clima organizacional y por ende el desempeño de los trabajadores. Es necesario considerar que en futuras investigaciones se puedan variar los métodos y dimensiones utilizados para la medición del clima organizacional y desempeño laboral, con el fin de contrastar los resultados.

V. CONCLUSIONES

En la presente investigación se comprueba la existencia de una correlación de carácter moderado entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del I.E.P. Juan Abad, permitiendo validar la hipótesis planteada en la investigación. Así mismo se puede reafirmar que es importante que las organizaciones mantengan una percepción adecuada sobre el clima organizacional existente a fin de lograr mejores resultados en el rendimiento y compromiso de los colaboradores, y en consecuencia, el cumplimiento de objetivos organizacionales.

La valoración general que se obtuvo del clima organizacional fue positiva, esto significa que los colaboradores tienen una percepción buena del ambiente de trabajo. Siendo la dimensión identidad, la mejor valorada por los colaboradores, evidenciando la existencia de un ambiente grato de trabajo y sentimiento de pertenecía hacia la institución.

En cuanto al nivel de desempeño de los colaboradores, se evidencia un desempeño alto lo cual significa que los colaboradores cumplen con las exigencias requeridas para el cumplimiento de sus funciones. La dimensión mejor evaluada fue la de compromiso, lo cual corrobora la interiorización de los objetivos de la empresa con los suyos. En la dimensión rendimiento solo se observó que la sub dimensión capacitación obtuvo una valoración diferencial, esto se puede ocasionar porque la institución no está brindando facilidades para que los colaboradores puedan acceder a programas de formación académica continua para el mejor rendimiento de sus actividades.

En cuanto a la identificación de las dimensiones con mayor correlación entre clima organizacional y desempeño laboral, solo se identificó una correlación alta en la dimensión estándares (clima) con las dimensiones de rendimiento y compromiso (desempeño) y a estructura (clima) con compromiso (desempeño).

VI. RECOMENDACIONES

En relación a los resultados de la presente investigación, la institución educativa Juan Abad presenta un panorama positivo en cuando al clima organizacional y desempeño laboral existente, así como una correlación moderada entre estas dos variables de estudio. Por ellos se plantean las siguientes recomendaciones:

- Es necesario que la institución siga implementando estrategias de integración como reuniones de confraternidad entre el personal cada tres meses, para lograr fortalecer el clima organizacional positivo que se presenta, de esa forma mantener y reforzar la identificación de los colaboradores con la institución.
- Integrar a los colaboradores en la toma de decisiones dentro de la institución, realizando reuniones periódicas para compartir ideas y planificar futuras actividades de la institución. En las reuniones se podrán delegar actividades o tareas de manera que la relación de confianza se mantenga entre los colaboradores y directivos
- Plantear estrategias que aporten en la formación, capacitación y desarrollo del personal, de manera que puedan mejorar sus niveles de rendimiento y toma de decisiones en sus actividades diarias. La institución podría impartir seminarios mensuales de liderazgo y coaching que ayude a su personal en el desarrollo personal además de brindar facilidades para que los docentes asistan a capacitaciones de actualización curricular planteadas por el ministerio de educación.
- Elaboración de un instrumento (cuestionario) para la evaluación del desempeño de acuerdo a las necesidades y estándares que maneja la institución, mismos que podría ser aplicado cada tres meses. Se puede considerar como agentes evaluadores a los alumnos y padres de familia, siendo los resultados un apoyo para que pueda determinar la permanencia, ascenso y capacitación de su personal, cuyos resultados se deberán obtener con plazo máximo en el mes de septiembre en casa periodo académico.

VII. LISTA DE REFERENCIAS

- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa Cervecera: Un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 163-172.
- Alles, M. A. (2005). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°* (1 ed ed.). Buenos Aires: Granica.
- Arnao, J. C., & Villegas, A. E. (2015). *Propuesta de plan de mejora del clima laboral del Banco Continental BBVA Balta basado en la teoría de Litwin y Stringer*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Chiclayo, Perú). Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/687>
- Bagozzi, R. a. (1998). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(2), 74-94.
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño labora de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del Altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *Comuni@cción*, 1 (1).
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (5a ed.). Colombia: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humano: el capital de las organizaciones* (9 a ed.). Mexico DF: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S.A.
- Cronbach, L. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. Harper & Row,(3rd ed).
- Cújar , A., Ramos, C., Hernández, H., & López, J. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición Estudios Gerenciales. *Universidad ICESI*, 29(128), 350 - 355.
- Del Toro, J., Salazar, M. C., & Gómez, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clío América*, 10, 201 - 227.
- Dessler, G. (2001). *Administación de Personal* (8a ed.). México: Pearson Education.
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos* (14a ed.). Madrid, España: Pearson Educación.
- Drucker, P. (2002). *Los desafíos de la gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Dueñas, R., & Bobadilla, M. (2014). Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en los centros técnicos productivos de la provincia de Melgar Ayaviri - PERÚ, 2013. *Comuni@cción*, 1(5), 39-49.

- Fornell, C., & Larcker D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Batista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed.). México: Mc Grew Hill.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School.
- Mendez, C. (2005). Clima Organizacional en empresas Colombianas 1980 - 2004. *Universidad Empresa*, 4(9), 100-121.
- Montoya, D. (2016). Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS PERÚ 2015. *Tesis de Maestría*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Moran, T., & Volkwein, F. (1992). The Cultural Approach to the Formation of Organizational Climate. *Human Relations*, 45(1), 19-47.
- Panta, R. L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Chiclayo, Perú)
- Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lawthorn, R., Maitlis, S., . . . Wallace, A. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 7-13.
- Peiró, J., Mañas, M., & González, V. (1999). *El clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias*. (1 era ed.). Almería: Universidad de Almería.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico D.F.: Pearson Education.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.
- Rodríguez, A., Retamal, M. P., Lizana, J., & Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*, 219 - 234.
- Sotelo, J. (2012). Clima Organizacional en Universidades Públicas. *Investigación Educativa Duranguense*.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Pearson Education.
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima Organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno 2014 - Perú. *Comuni@acción*, 6(2), 5-14.

Wong Lent, A. A. (2018). *Diagnóstico del clima organizacional y su relación con el grado de motivación en los colaboradores de la estación de servicio Modelo S.A.C.* Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Chiclayo, Perú). Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1196>

INSTRUCCIONES

A continuación, ustedes encontrarán una serie de afirmaciones acerca de la empresa en que usted trabaja. Frente a cada una de ellas tendrá siete alternativas de respuesta que son las siguientes:

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Deberá marcar con una “X” la alternativa que, según su opinión, describe con más exactitud la situación actual de la empresa. La veracidad y sinceridad de sus respuestas es de suma importancia.

1	En esta institución, las actividades están bien definidos y organizadas.	1	2	3	4	5	6	7
2	En esta institución siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	1	2	3	4	5	6	7
3	Esta institución se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quiénes recaen la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno.	1	2	3	4	5	6	7
4	En esta institución no es necesario pedir permiso para hacer cada cosa.	1	2	3	4	5	6	7
5	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	1	2	3	4	5	6	7
6	A veces, trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	1	2	3	4	5	6	7
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado no he sabido exactamente quién era mi superior.	1	2	3	4	5	6	7
8	Quienes dirigen esta institución prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.	1	2	3	4	5	6	7
9	En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
10	Quienes dirigen esta institución prefieren que, si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de coordinarlo.	1	2	3	4	5	6	7
11	En esta institución, los directores (as) dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	1	2	3	4	5	6	7

12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	1	2	3	4	5	6	7
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los directores (as).	1	2	3	4	5	6	7
14	Es común en esta institución que los errores sean superados solo con disculpas.	1	2	3	4	5	6	7
15	Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume las responsabilidades en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
16	En esta institución, los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a obtener mejores oportunidades de crecimiento.	1	2	3	4	5	6	7
17	En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que el mal hecho.	1	2	3	4	5	6	7
18	En esta institución, mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	1	2	3	4	5	6	7
19	En esta institución existe una tendencia a ser más negativo que positivo.	1	2	3	4	5	6	7
20	En esta institución no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5	6	7
21	En esta institución, los errores son sancionados.	1	2	3	4	5	6	7
22	En esta institución se trabaja en forma lenta, pero segura y sin riesgos.	1	2	3	4	5	6	7
23	Esta institución se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.	1	2	3	4	5	6	7
24	En esta institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	1	2	3	4	5	6	7
25	La dirección de nuestra institución está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.	1	2	3	4	5	6	7
26	Para que esta institución sea superior a otras, a veces, hay que correr grandes riesgos.	1	2	3	4	5	6	7
27	Entre el personal de esta institución predomina un ambiente de amistad.	1	2	3	4	5	6	7
28	Esta institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	1	2	3	4	5	6	7
29	En esta institución cuesta mucho llegar a tener amigos.	1	2	3	4	5	6	7
30	En esta institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.	1	2	3	4	5	6	7
31	En esta institución existen relaciones humanas entre la dirección y los docentes.	1	2	3	4	5	6	7
32	En esta institución, los directores (as) son poco comprensivos cuando se comete un error.	1	2	3	4	5	6	7

33	En esta institución, los directores (as) se esfuerzan por conocer las aspiraciones de cada uno.	1	2	3	4	5	6	7
34	En esta institución no existe mucha confianza entre superior y colaborador(a).	1	2	3	4	5	6	7
35	Los directores (as) de nuestra institución muestran interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.	1	2	3	4	5	6	7
36	En esta institución, cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi superior y mis compañeros.	1	2	3	4	5	6	7
37	En esta institución se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
38	Para los directores (as) de esta institución, toda tarea puede ser mejor hecha.	1	2	3	4	5	6	7
39	En esta institución, los directores (as) continuamente insisten que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.	1	2	3	4	5	6	7
40	Esta institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.	1	2	3	4	5	6	7
41	En esta institución, se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
42	En esta institución, las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
43	En esta institución, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.	1	2	3	4	5	6	7
44	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
45	En esta institución, se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con los directores (as).	1	2	3	4	5	6	7
46	En esta institución no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	1	2	3	4	5	6	7
47	Las personas están satisfechas de estar en esta institución.	1	2	3	4	5	6	7
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.	1	2	3	4	5	6	7
49	Hasta donde yo me doy cuenta, existe lealtad hacia la institución.	1	2	3	4	5	6	7
50	En esta institución, la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.	1	2	3	4	5	6	7

Observaciones:

7.2. ANEXO 02

Documento de pedido de permiso para pedir respuestas de cuestionarios Hoja de consentimiento informado para participar del trabajo de investigación

Instituciones : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
 Investigadores : Selene Lizeth Santoyo Cumpa
 Título : Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P.Juan Abad en el Distrito De Motupe.

Fines del Estudio:

Se le invita a participar en un estudio llamado: Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P.Juan Abad en el Distrito De Motupe. Tiene como objetivo determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. “Juan Abad” ubicada en el distrito de Motupe, provincia y departamento de Lambayeque, en el periodo de Enero – Julio del 2018.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario que tiene un tiempo de duración de 40 min aprox.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Se le informará de manera individual y confidencial los resultados que se obtengan del cuestionario realizado mediante un correo electrónico

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si los resultados de este programa son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de la persona que participa en este estudio.

Uso de la información:

La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en la Investigación de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo 1138.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas me van a pasar si participo en el proyecto también entiendo que puedo decidir no participar y retirarme

Participante

Nombre: ANONIMO

Fecha:

Firma:

Investigador

Nombre: Selene Lizeth Santoyo Cumpa

DNI: 72496925

Fecha:

Firma:

7.3. ANEXO 03

CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

		PROMEST	PROMES TAND	PROM CONF	PROM COO	PROM DESA	PROM IDE	PROM RECOM	PROM RESP	PROMR ELA	PROM COMPRO	PROM RENDI
PROM ESTAND	Correlación de Pearson	1	,815**	,045	-,029	,594**	,747**	,353	,597**	,684**	,711**	,589**
	Sig. (bilateral)		,000	,831	,889	,002	,000	,084	,002	,000	,000	,002
PROM ESTAND	Correlación de Pearson	,815**	1	,111	-,046	,614**	,742**	,298	,496*	,569**	,617**	,678**
	Sig. (bilateral)	,000		,599	,827	,001	,000	,148	,012	,003	,001	,000
PROM CONFLI	Correlación de Pearson	,045	,111	1	,442*	,187	,014	,448*	,163	,065	,024	-,054
	Sig. (bilateral)	,831	,599		,027	,370	,946	,025	,436	,759	,910	,797
PROM COOPER	Correlación de Pearson	-,029	-,046	,442*	1	,031	,038	,327	,009	,058	-,140	-,367
	Sig. (bilateral)	,889	,827	,027		,885	,855	,111	,964	,783	,505	,071
PROM DESA	Correlación de Pearson	,594**	,614**	,187	,031	1	,444*	,089	,533**	,419*	,369	,348
	Sig. (bilateral)	,002	,001	,370	,885		,026	,671	,006	,037	,070	,088

PROM IDE	Correlación de Pearson	,747**	,742**	,014	,038	,444*	1	,179	,330	,761**	,520**	,494*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,946	,855	,026		,392	,107	,000	,008	,012
PROM RECOM	Correlación de Pearson	,353	,298	,448*	,327	,089	,179	1	,496*	,299	,167	,073
	Sig. (bilateral)	,084	,148	,025	,111	,671	,392		,012	,147	,426	,729
PROM RESPO	Correlación de Pearson	,597**	,496*	,163	,009	,533**	,330	,496*	1	,507**	,403*	,367
	Sig. (bilateral)	,002	,012	,436	,964	,006	,107	,012		,010	,046	,071
PROM RELA	Correlación de Pearson	,684**	,569**	,065	,058	,419*	,761**	,299	,507**	1	,419*	,513**
	Sig. (bilateral)	,000	,003	,759	,783	,037	,000	,147	,010		,037	,009
PROM COMPRO	Correlación de Pearson	,711**	,617**	,024	-,140	,369	,520**	,167	,403*	,419*	1	,625**
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,910	,505	,070	,008	,426	,046	,037		,001
PROM RENDI	Correlación de Pearson	,589**	,678**	-,054	-,367	,348	,494*	,073	,367	,513**	,625**	1
	Sig. (bilateral)	,002	,000	,797	,071	,088	,012	,729	,071	,009	,001	

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).