

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DEL CENTRO TÉCNICO PRODUCTIVO
“TEÓFILO MENDEZ RAMOS” DE HUARAZ, 2024

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

AUTOR:

Picon Salvador, Yanitza Mireya
Código ORCID: 0009-0009-2479-614

ASESOR:

Acosta Zárate, Carlos Alberto
Código ORCID: 0000-0003-1299-819X

HUARAZ – PERU

2024

Índice general

Índice general.....	vii
Índice de tablas	vii
Palabras clave	vii
Constancia de originalidad de turnitin	iv
Título.....	vii
Resumen.....	vii
Abstract	vii
1. Introducción.....	1
2. Metodología.....	22
3. Resultados.....	24
4. Análisis y discusión	35
5. Conclusiones	37
6. Recomendaciones	38
Agradecimiento.....	40
Referencias bibliográficas.....	41
Anexos	46

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la variable Clima organizacional.....	24
Tabla 2 Nivel de la dimensión Responsabilidad.....	25
Tabla 3 Nivel de la dimensión Relaciones.....	26
Tabla 4 Nivel de la dimensión Identidad	27
Tabla 5 Nivel de la variable Desempeño laboral	28
Tabla 6 Nivel de la dimensión Habilidad específica de la tarea	29
Tabla 7 Nivel de la dimensión Facilitación del rendimiento en equipo.....	30
Tabla 8 Nivel de la dimensión Habilidades no específicas de la tarea	31
Tabla 9 Pruebas de Normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.....	32
Tabla 10 Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, año 2024.....	33
Tabla 11 Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, año 2024, en su dimensión responsabilidad	34
Tabla 12 Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, año 2024, en su dimensión relaciones	35
Tabla 13 Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, año 2024, en su dimensión identidad.....	36

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral

Keywords: Organizational Climate, Work Performance

Línea de investigación.

Línea de Programa	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Subárea	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO TÉCNICO PRODUCTIVO "TEÓFILO MENDEZ RAMOS" DE HUARAZ, 2024."** del (a) estudiante: **Yanitza Mireya Picon Salvador**, identificado(a) con **Código N° 1417200120**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 28%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 7 de Febrero de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR

NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título:

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del
Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz,
2024.**

TITLE

**Organizational climate and work performance of the workers of the
“Teófilo Méndez Ramos” Technical Productive Center of Huaraz,
2024.**

Resumen

La investigación se llevó a cabo con el propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo "Teófilo Méndez Ramos" de Huaraz, 2024. Se utilizó un estudio de tipo básico, con un nivel descriptivo correlacional, un diseño no experimental y de corte transversal. La población del estudio estuvo compuesta por 26 trabajadores del Centro Técnico Productivo "Teófilo Méndez Ramos" y la muestra la conformó la totalidad de la población. Se empleó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los instrumentos fueron sometidos a pruebas de confiabilidad con el estadístico Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0,9374 para la variable clima organizacional y 0,9311 para la variable "desempeño laboral".

Los resultados del estudio demostraron una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo "Teófilo Méndez Ramos" de Huaraz, 2024, con un coeficiente de correlación de: $r = 0,824$, indicando una correlación positiva elevada. Se encontró que existe una relación alta entre responsabilidad y el desempeño laboral, con un coeficiente de $r = 0,789$; una relación elevada entre las relaciones y el desempeño laboral, con $r = 0,824$; una relación elevada entre la identidad y el desempeño laboral es de 0,838.

Abstract

The research was carried out with the purpose determining the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the "Teófilo Méndez Ramos" Technical Productive Center of Huaraz, 2024. A basic type study was used, with a descriptive level correlational, non-experimental and cross-sectional design. The study population was made up of 26 workers from the "Teófilo Méndez Ramos" Technical Productive Center and the sample was made of the entire population. The survey technique was used, using a questionnaire as a data collection instrument. The instruments were subjected to reliability tests with Cronbach's Alpha statistic, obtaining a value of 0.9374 for the organizational climate variable and 0.9311 for the job performance variable.

The results of the study demonstrated a significant relationship between organizational climate and the work performance of the workers of the "Teófilo Méndez Ramos" Technical Productive Center in Huaraz, 2024, with a correlation coefficient of $r = 0.824$, indicating a high positive correlation. It was found that there is a high relationship between responsibility and job performance, with a coefficient of $r = 0.789$; a high relationship between relationships and job performance, with $r = 0.824$; a high relationship between identity and job performance is 0.838.

1. INTRODUCCIÓN

Para la presente investigación se han considerado los siguientes antecedentes relacionados con las variables de estudio:

Miranda (2024), en su investigación tuvo como propósito determinar la relación entre: clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la “Red de Salud Huaylas - Norte”, 2023. Fueron 37 colaboradores quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios validados por expertos, con el método utilizado cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y enfoque correlacional. Según los resultados, existe una medida estadística importante y directa entre clima organizacional y desempeño laboral ($\rho=0.821$). Asimismo, la dimensión eficiencia se asoció significativamente con la variable clima organizacional ($\rho=0.817$). Se llegó a concluir que, la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue directa, significativa y positiva. Un clima organizacional favorable puede aumentar la productividad de los empleados al proporcionar un entorno de trabajo que fomente la colaboración, la creatividad y la innovación.

Curo (2024), en su tesis tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la “Red de Salud Ayacucho - Norte, Huanta” 2023. Fueron 80 trabajadores administrativos quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios como instrumentos, con el método utilizado cuantitativo, de diseño no experimental y enfoque correlacional. Los resultados obtenidos indicaron una correlación positiva perfecta entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r_s=0.908$, $p<0.05$). En conclusión, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora en análisis.

Fernández (2024), analizó el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de Atención Integral de la “RIS Cajamarca”, 2022. Fueron 21 trabajadores quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicó un cuestionario, de método utilizado cuantitativo, diseño no experimental

y nivel correlacional. Se evidenció en los resultados que, el clima organizacional se encuentra en un nivel neutro con 61.9%, mientras que el desempeño laboral fue suficiente con 14.3%. Asimismo, se demostró una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral con una medida estadística de 0.786. Se encontró relación entre las dimensiones autorrealización ($r=0.780$, $p=0.000$), involucramiento laboral ($r=0.774$, $p=0.000$), supervisión ($r=0.679$, $p=0.000$), comunicación ($r=0.708$, $p=0.000$) y condiciones laborales ($r=0.752$, $p=0.000$) con el desempeño laboral. Se concluyó que el clima organizacional influye de manera directa y significativa en el desempeño de los colaboradores en análisis.

Pariona (2024), propuso establecer la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023. Fueron 149 técnicos de enfermería quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios, con el método utilizado cuantitativo, de diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. Los resultados evidenciaron un 92.6% de buen clima organizacional y un 91.9% de eficiencia laboral. En cuanto al análisis de asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, se obtuvo una medida estadística de $\rho=0.665$. Se encontró relación entre las dimensiones identidad ($r=0.482$), cooperación ($r=0.482$), estructura ($r=0.367$) y recompensa ($r=0.364$) con el desempeño laboral. En conclusión, existe un nexo directo y alto entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023; es decir, un clima institucional óptimo mejora el desenvolvimiento laboral.

Tupuna (2023), propuso determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del “Instituto Nacional Mejía” de Quito, en el 2022-2023. Fueron 76 docentes quienes constituyeron la muestra del estudio, obtenida mediante un muestreo (no probabilístico), a quienes se les aplicaron cuestionarios para ambas variables, con el método utilizado cuantitativo, de diseño no experimental, nivel correlacional y tipo transversal. Los resultados estadísticos “Pearson” arrojaron $r=0.783$ y $p=0.000$. Se demostró en conclusión que, existe una relación considerable positiva entre las variables clima

organizacional y desempeño docente, con un 99% de nivel de confianza y un 1% de probabilidad de error.

Claro, aquí tienes los párrafos parafraseados siguiendo más de cerca el ejemplo que proporcionaste:

Aliaga (2023), propuso establecer la relación estadística entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del “Archivo General de la Nación”, en el Cercado de Lima, durante el 2022. Fueron 200 colaboradores quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de acopio de data, bajo un método de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Se obtuvieron resultados que muestran una alta medida estadística “Pearson” ($R = 0,844$), con un grado de significación de: 0,000. Concluyendo que, se determinó que una mejora en las condiciones del clima organizacional en el Archivo General de la Nación contribuiría a un mejor desempeño laboral de los colaboradores, favoreciendo el logro de los objetivos institucionales.

Valverde (2023), propuso determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la institución financiera Credinka, agencia Huancayo, durante el 2020. Fueron 80 colaboradores quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento para acopio de data, bajo un método de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional y no experimental. Los resultados obtenidos con la medida estadística “Spearman” (0,742) confirmaron que el entorno organizacional tiene una relación positiva alta con el desempeño laboral. Por lo tanto, se llegó a concluir que, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores en análisis.

Pajares (2023), propuso principalmente determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de

producción de una comercializadora de colchones en Lima. Fueron 97 empleados quienes constituyeron la población del estudio, de los cuales 78 fueron seleccionados como muestra, a quienes se les aplicaron cuestionarios como instrumento de acopio de data, bajo un método de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional y no experimental de corte transversal. Los resultados obtenidos, con la medida estadística “chi-cuadrado – Pearson” (26,789), mostraron una relación significativa con un nivel de significancia inferior a 0,001. En conclusión, se determinó que, el clima organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los colaboradores del área en análisis.

Jauregui (2023), tuvo como finalidad determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del “Colegio Juventud Científica” de Lima, durante el 2022. Fueron 145 colaboradores quienes constituyeron la población del estudio, de los cuales se consideró una muestra de 104 colaboradores, a quienes se les aplicaron cuestionarios como instrumento de acopio de data, bajo un método de enfoque cuantitativo, con diseño correlacional simple, no experimental y de corte transversal. Los resultados obtenidos, con la medida estadística rho de Spearman (0,71), mostraron una correlación positiva considerable entre las variables. Por lo que, se aceptó la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en análisis.

Ajalli (2023), tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de “empresas de depósito temporal” en Desaguadero - Puno, durante el 2022. Fueron 15 empresas quienes constituyeron la población del estudio, seleccionándose 8 empresas como muestra, a quienes se les aplicaron cuestionarios como instrumento de acopio de data, bajo un método de enfoque cuantitativo, con diseño observacional, prospectivo, transversal y analítico, no experimental. Los resultados obtenidos mostraron que la medida estadística para el clima organizacional y el desempeño laboral fue significativa, con un valor de: 0,048 para el clima organizacional y

0,044 para el comportamiento laboral, Se determinó en conclusión que, existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en análisis.

Saccca (2023), en su investigación, propuso analizar la relación entre: clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una distribuidora situada en Los Olivos, durante el 2023. Fueron 74 colaboradores quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicó un cuestionario basado en la ECL-SPC y una adaptación para así medir el desempeño laboral, utilizando un método tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Los resultados que se obtuvieron a través del análisis en SPSS v^{28} indicaron una medida estadística “Rho Spearman” de: 0.608, lo que evidencia una relación directa y significativa entre las variables. Esto sugiere que un clima organizacional positivo puede potenciar el desempeño laboral, cumpliendo así los objetivos de la empresa.

Romualdo (2023), en su estudio, tuvo como meta determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de un centro de salud en Chimbote, durante el 2023. Fueron 60 profesionales de la salud quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicaron cuestionarios como instrumento de acopio de data, bajo un método tipo básico, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, y de corte transversal. Se reveló en los resultados una medida estadística de “Rho Spearman” de: 0.801, con un *p-valor de 0.000, evidenciando una relación positiva y significativa. En conclusión, se determinó que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral del personal de salud en dicho centro.

Apaza (2022), buscó establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del centro de salud de Limatambo. Fueron 30 trabajadores quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento para ambas variables, empleando un método tipo básico, con enfoque cuantitativo, nivel

correlacional, diseño no experimental, y de corte transversal. El análisis de los datos mostró una medida estadística “Pearson” con un valor menor a: 0.05, lo que indica un nivel significativo de correlación. Esto permitió concluir que una mejora en el clima organizacional tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, aunque no se identificó relación directa entre la motivación y la comunicación con el desempeño.

Sotelo (2022), propuso analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un centro de salud, situado en Chincheros, Apurímac. Fueron 61 trabajadores quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios distribuidos a través de un formulario de Google, bajo un método tipo básico, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Los resultados obtenidos mediante pruebas (no paramétricas) indicaron una medida estadística “Spearman” de: 0.439, con un *p-valor de: 0.000, evidenciando una correlación positiva de nivel moderado. En conclusión, los hallazgos sugieren que, una mejora en el clima organizacional puede generar un impacto significativo en el desempeño laboral.

Rojas (2022), tuvo por propósito determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa “Celsa” de Lima, durante el 2022. Fueron 50 colaboradores quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicó un cuestionario compuesto por 16 preguntas diseñadas a partir de las variables en análisis, bajo un método tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Los resultados mostraron una medida estadística “Rho Spearman” de: 0.308 y un nivel de significación de: 0.029, confirmando una relación positiva y significativa. En conclusión, se determinó que, el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral de los colaboradores.

Valdivia (2022), tuvo por finalidad establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la “IEP Los Ingenieros”. Fueron 30 docentes quienes constituyeron la población del estudio, a

quienes se les aplicó un formulario de “Google” como instrumento de acopio de data, utilizando un método descriptivo-correlacional, con diseño no experimental. Los resultados que se obtuvieron evidenciaron que, los instrumentos empleados son altamente confiables, con un alfa “Cronbach” de: 0.951 para el cuestionario de clima organizacional y 0.936 para el de desempeño laboral. Finalmente, se demostró la existencia de una relación positiva alta entre las variables estudiadas ($\rho=0.830$; $\text{sig.}=0.000$).

Guerra (2021), en su tesis, tuvo como propósito principal establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del “Hospital Subregional de Andahuaylas”, 2021. Fueron 208 enfermeros quienes constituyeron la población del estudio, de los cuales 100 conformaron la muestra. Las encuestas se aplicaron como técnica de acopio de data, bajo un método de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, y nivel correlacional. Los resultados expusieron una medida estadística de “Spearman” de: 0.533 ($p=0.000$, <0.01), lo que indica una relación moderada entre las variables. Para concluir, se recomendó implementar capacitaciones y estrategias de liderazgo para fortalecer la comunicación y la motivación, con el objetivo de mejorar el desempeño laboral.

Costas (2021), propuso determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la “Corte Superior de Justicia del Santa”. Fueron 94 servidores quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicaron cuestionarios como instrumento, bajo un método descriptivo correlacional, con diseño no experimental. Los resultados expusieron una relación significativa entre “gestión administrativa” y “calidad de servicio” ($p<0.01$), con una medida estadística “Rho Spearman” de: 0.754, lo que representa una relación alta y positiva. Finalmente, se concluyó que la mejora del clima organizacional impacta directamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Pinedo (2021), en su tesis propuso determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de salud de la “Red Conchucos Sur-Huari”, 2021. Fueron 24 trabajadores quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicaron cuestionarios para ambas variables, empleando un método básico correlacional. Los resultados que se obtuvieron finalmente indicaron una relación fuerte y positiva entre las variables ($*p=0.000 < 0.05$). Lo que se concluye que, el clima laboral y el desempeño laboral en este contexto fueron calificados como regulares, destacando la necesidad de mejoras en ambos aspectos para potenciar la eficiencia del personal.

Bocanegra (2021), en su investigación, tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias del “Hospital Alberto L. Barton Thompson”, 2021. Fueron 90 enfermeras quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicaron cuestionarios como instrumentos, utilizando un método de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental. Los hallazgos expusieron una medida estadística “Rho Spearman” de: 0.356 y un nivel de significancia de $*p < 0.05$, lo que demuestra una relación positiva y significativa entre las variables. Finalmente, se da por concluido que, el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral, especialmente en las dimensiones de motivación y reciprocidad.

Chanduví (2020), en su tesis, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del “establecimiento de salud Bellavista de la Unión”, Piura, 2019. Fueron 46 trabajadores quienes constituyeron la muestra del estudio, seleccionados mediante muestreo probabilístico. Se aplicaron cuestionarios como instrumentos de acopio de data, bajo un método cuantitativo, correlacional-transversal, con diseño no experimental. Los resultados revelaron una correlación significativa entre las variables ($\text{rho}=0.889$; $p=0.021$), destacándose también la relación entre las dimensiones de productividad, eficacia y eficiencia laboral. Para concluir, se

evidenció que el clima organizacional tiene un impacto directo y significativo en el desempeño laboral.

Murillo (2019), tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la “Unidad Educativa Patria Ecuatoriana”. Fueron 80 docentes quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios como instrumentos, con niveles de confiabilidad de: 0.924 y 0.921, respectivamente. El método empleado fue no experimental, transeccional, de tipo descriptivo correlacional. Los resultados indicaron una baja ponderación del clima organizacional (12.50%) y concluyeron que no existe relación significativa entre las variables, atribuyendo este resultado a la falta de reconocimiento y liderazgo en la entidad educativa.

Livias (2019), en su estudio, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad. Fueron 25 colaboradores quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicaron cuestionarios como instrumentos de acopio de data, bajo un método cuantitativo, descriptivo correlacional. Los cuestionarios mostraron una confiabilidad según “alfa Cronbach” de: 0.788 para el clima organizacional y 0.816 para el desempeño laboral. Finalmente, los resultados indicaron la existencia de una relación moderada entre las variables ($\rho=0.616$; $p=0.001$). En conclusión, se confirmó la existencia de una relación directa y significativa entre ambas variables.

Respecto a la fundamentación científica, en relación con la variable “Clima Organizacional”, Chiavenato (2009, citado por Galarreta, 2020); argumenta que, el clima organizacional está vinculado al entorno que perciben y experimentan los miembros de la organización, siendo un aspecto determinante para la motivación laboral. Este concepto, se refiere a las características motivacionales del ambiente de trabajo, donde un entorno favorable que satisface las necesidades personales contribuye significativamente al aumento de la moral y el bienestar de los colaboradores. Por el contrario, un ambiente desfavorable puede impactar

negativamente en el compromiso, la productividad y el rendimiento colectivo, mostrando la importancia de evaluar y gestionar este factor de manera adecuada. Esto subraya que el clima organizacional no solo influye en el estado emocional de los colaboradores, sino también en los resultados organizacionales.

Por otro lado, Méndez (2006, citado por Antequera, Ramírez, Santamaría y Cano, 2022) considera que, clima organizacional es el resultado de cómo los individuos establecen procesos de interacción social dentro de un entorno específico. Estos procesos están determinados por elementos como valores, convicciones y posturas personales, que interactúan con las características del ambiente organizacional. Asimismo, Méndez resalta que esta interacción social influye en las percepciones individuales y colectivas, las cuales se consolidan como la base del clima organizacional. En este sentido, entender cómo estas percepciones afectan tanto al individuo como al grupo resulta esencial para identificar áreas de mejora y potenciar la cohesión interna en las organizaciones, lo que a largo plazo influye en su estabilidad y desempeño.

De igual forma, Gershon (2007, citado por Antequera, Ramírez, Santamaría y Cano, 2022) destaca que el clima organizacional está compuesto por percepciones compartidas entre los colaboradores sobre diferentes atributos de la empresa, tales como liderazgo, toma de decisiones y las normas existentes. Estas percepciones no solo reflejan la cultura organizacional, sino que también sirven como indicadores del nivel de alineación y compromiso entre los colaboradores y la organización. Gershon, enfatiza que comprender estas percepciones conjuntas permite identificar las fortalezas y debilidades en el manejo interno de la empresa, mejorando así la planificación estratégica y la toma de decisiones en los niveles directivos.

Por su parte, Erdil y Ertosun (2011, citado por Antequera, Ramírez, Santamaría y Cano, 2022) definen el clima organizacional como la calidad percibida del entorno interno de una organización, la cual es moldeada por las

experiencias vividas por sus miembros. Además, destacan que la percepción de los actores externos también influye en este factor. Según los autores, el clima organizacional se ve afectado por las actitudes, motivaciones y comportamientos de los colaboradores, lo que a su vez repercute en el desempeño colectivo. Esto subraya la necesidad de que las organizaciones gestionen de manera activa el clima laboral, identificando y abordando los factores que puedan generar conflictos o desmotivación para mejorar la productividad y fortalecer la cohesión organizacional.

Rodríguez (2001, citado por Galarreta, 2020); explica qué, el clima organizacional se caracteriza por influir significativamente en el comportamiento y compromiso de los empleados. Según el autor, un clima positivo puede fomentar una mayor identificación con la organización, mientras que un ambiente negativo puede derivar en problemas como el ausentismo y la alta rotación del personal, lo cual afecta directamente la productividad y la estabilidad de la organización. Además, Rodríguez menciona qué, tanto las variables estructurales como los factores individuales pueden interactuar para moldear el clima organizacional, haciendo que su monitoreo sea esencial para anticipar problemas y optimizar la gestión de recursos humanos.

Finalmente, Chiavenato (2014, citado por Arano, Escudero y Delfín, 2016) resalta que la teoría conductista considera la conducta individual como base para entender el comportamiento organizacional. Este enfoque, pone énfasis en la motivación humana como un factor clave, ya que representa una herramienta para mejorar la calidad de vida laboral y, en consecuencia, el desempeño general de la organización. Los autores conductistas subrayan qué, los administradores deben ser capaces de identificar y satisfacer las necesidades individuales para fomentar un entorno laboral más equilibrado. Chiavenato, también menciona qué, la escuela científica de Taylor, ya reconocía la importancia de la motivación, lo que refuerza la relevancia de este concepto como un pilar fundamental en la gestión organizacional y el logro de metas colectivas.

Uno de los principales teóricos que aportó mucho a esta escuela sin duda fue Abraham H. Maslow quien afirmaba que las necesidades humanas se presentan en niveles jerarquizados por orden de importancia e influencia en donde describe lo siguiente: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima, necesidades de autorrealización.

Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970, citado por Arano, Escudero y Delfín, 2016), según las propiedades del clima organizacional, este puede definirse como un conjunto de atributos específicos que emergen de la interacción entre la organización y sus miembros, basados en cómo se establecen y gestionan los acuerdos internos. Para los individuos, se traduce en un conjunto de características y expectativas que influyen en la percepción de la organización, describiéndola en términos de comportamientos predominantes, características operativas y contingencias organizacionales. En este contexto, el clima no solo refleja la cultura interna, sino también cómo se manifiestan las relaciones laborales y cómo estas contribuyen a los resultados individuales y colectivos dentro de la estructura organizativa.

Por otra parte, Litwin y Stringer (1968, citado por Rodríguez, 2015), conciben el clima organizacional como una entidad integral que, abarca a toda la organización, considerando que posee un carácter global y generalizado. Desde esta perspectiva, el clima organizacional no solo se limita a aspectos aislados, sino que integra todos los elementos y dinámicas internas que interactúan en el ambiente laboral. Además, resaltan que, este puede ser analizado y comprendido mediante el estudio de los factores específicos que lo conforman, los cuales permiten identificar patrones de comportamiento, actitudes y percepciones compartidas que influyen en el desempeño y la efectividad organizacional.

En respuesta a esto Litwin y Stringer (1968, citado por Rodríguez, 2015) hace mención a nueve factores del clima organizacional:

La estructura: representa la percepción que tienen los integrantes de la organización respecto al número de normas, trámites, procedimientos y limitaciones que enfrentan al desempeñar sus funciones. Este elemento, refleja hasta qué punto la organización pone énfasis en un modelo burocrático, en

contraste con un entorno laboral más abierto, flexible e informal, lo cual puede influir en la productividad y el bienestar de los empleados.

La responsabilidad: se relaciona con el grado de autonomía que sienten los colaboradores en la toma de decisiones vinculadas a sus actividades laborales. Se refiere al tipo de supervisión que reciben, destacando si esta es más general y permite mayor independencia o si, por el contrario, es rígida. Este aspecto abarca la percepción de ser capaz de gestionar su propio trabajo sin una revisión constante por parte de los superiores.

La recompensa: se centra en cómo los empleados perciben la correspondencia entre el esfuerzo realizado y los reconocimientos recibidos. Esto incluye tanto recompensas tangibles como intangibles y refleja el grado en que la organización valora más incentivar el buen desempeño a través de premios en lugar de recurrir a sanciones o castigos.

El desafío: hace referencia a la impresión de los trabajadores sobre la complejidad y retos asociados a sus labores. Es la capacidad de la organización para fomentar que sus miembros asuman riesgos calculados con el fin de alcanzar los objetivos establecidos, promoviendo un ambiente que incentiva la superación personal y profesional.

Las relaciones: abarcan la percepción de los miembros sobre el clima social dentro de la empresa, incluyendo la calidad de las interacciones entre colegas, subordinados y superiores. Este factor evalúa la existencia de un entorno laboral armónico, que fomente la colaboración y el respeto mutuo, contribuyendo a un ambiente de trabajo agradable.

La cooperación: mide el sentimiento de los empleados respecto a la disposición de ayuda y respaldo, tanto de los líderes como de los compañeros de trabajo. Refleja el nivel de apoyo mutuo dentro de la organización, promoviendo un espíritu de colaboración que trasciende jerarquías.

Los estándares: reflejan la importancia que la organización atribuye al cumplimiento de normas de rendimiento y calidad. Este aspecto analiza si los objetivos y expectativas establecidos promueven la excelencia en el desempeño laboral o si, por el contrario, son percibidos como insuficientes o irrelevantes.

El conflicto: se refiere al grado en que los integrantes de la organización consideran que las discrepancias son manejadas de manera abierta y constructiva. Este factor evalúa la disposición de los colaboradores y líderes para afrontar problemas, resolverlos oportunamente y aceptar opiniones divergentes sin temor a represalias.

La identidad: representa el nivel de conexión emocional y sentido de pertenencia que los empleados experimentan hacia la organización. Esto incluye la percepción de ser valorados como parte esencial del equipo y la alineación de los objetivos personales con los valores y metas de la empresa.

Cada uno de estos 9 factores que se mencionan anteriormente, para el estudio del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968, citado por Rodríguez, 2015), significaron para esta investigación las dimensiones (responsabilidad, relaciones e identidad) que permitirán estudiar el clima organizacional de la compañía dedicada a la manufactura.

González y Morales (2020, citado por Flores y Delgado, 2021). En ese contexto del clima organizacional un estudio realizado en la India, donde se tiene mucho en cuenta el comportamiento de los trabajadores está ligado a los valores y creencias de cada miembro de la organización que se desenvuelven de manera cotidiana y los comportamientos de los trabajadores pueden beneficiar o perjudicar a la empresa, para evitar efectos adversos se debe aplicar un buen sistema de gestión que permita garantizar un buen desempeño laboral con sus dimensiones de trabajo autodirigido, faceta financiera, interrelación con compañeros, facetas disponibilidad de recursos, y la faceta de conveniencia, con la finalidad que el trabajador se sienta conforme con su trabajo y mejore su desempeño laboral.

Respecto a la variable Desempeño laboral, Chiavenato (2011, citado por Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020) menciona que éste, es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad.

Así mismo, Milkovich & Boudreau (1994, citado por Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020) afirman que el desempeño laboral está ligada a las características de cada individuo, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, estas contribuyen a la competitividad de las empresas.

Además, Palací (2005, citado por Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020) asemeja al desempeño laboral como un valor esperado para la organización en cuanto a los diversos sucesos conductuales del colaborador que realiza en un determinado tiempo.

De manera similar Cueva (2018, citado por Pineda, Salazar, Zaragoza y Silva, 2023), el desempeño laboral muestra las competencias y destrezas de los colaboradores de las empresas, las cuales, si son evaluadas correspondientemente, podrán ser manejadas, capacitadas y reforzadas para el bien de la empresa, con un debido asesoramiento y entrenamiento adecuado, trabajando en equipo con una buena comunicación y con un acertado conocimiento.

Por otro lado, Alles (2015, citado por Pineda, Salazar, Zaragoza y Silva, 2023), dicen qué, evaluación del desempeño de un trabajador es una herramienta fundamental para supervisar al personal dentro de una organización. Su objetivo principal es identificar tanto el desarrollo individual como profesional de los colaboradores, promoviendo una mejora continua y optimizando el aprovechamiento de sus capacidades. A pesar de su importancia, tanto empresarios como empleados suelen mostrar escepticismo respecto a estas evaluaciones. Frecuentemente, se perciben como procesos orientados exclusivamente a tomar decisiones sobre aumentos salariales o determinar posibles despidos, dejando de lado su verdadero propósito como un instrumento de desarrollo y crecimiento integral. (Alles, 2015, p. 31).

Por otro lado, Campbell y Wiernik (2015, citado por Rueda, Muñoz y García), el desempeño laboral individual es un concepto en el que se incluyen todos aquellos comportamientos y actitudes individuales que, junto a todo lo que las personas hacen en su trabajo, independientemente de si están o no descritos en

una relación de tareas, contribuyen especialmente a que la empresa alcance sus metas y objetivos (Campbell y Wiernik, 2015)

Por otro lado, Faria (2000, citado por Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020) define el desempeño laboral como el resultado observable de las acciones y comportamientos de los trabajadores, derivado de sus actividades asignadas y sus contribuciones en función a los roles que desempeñan en sus respectivos cargos. Estos resultados, a su vez, están estrechamente relacionados con el acuerdo y las expectativas establecidas entre el colaborador y la empresa, reflejando su nivel de compromiso y productividad.

De manera similar, Chiavenato (2000, citado por Pineda, Salazar, Zaragoza y Silva, 2023) conceptualiza el desempeño laboral como las acciones o conductas que los empleados manifiestan en su entorno de trabajo, las cuales son esenciales para alcanzar los objetivos organizacionales. Según este autor, un desempeño laboral óptimo constituye una de las fortalezas más significativas con las que puede contar una organización, ya que determina en gran medida su capacidad para adaptarse, crecer y competir en el mercado.

Además, Chiavenato (2000, citado por Pineda, Salazar, Zaragoza y Silva, 2023) identifica cinco factores clave que pueden influir en el desempeño laboral en un puesto específico dentro de una organización. Uno de ellos, es el valor percibido de las recompensas ofrecidas y la relación de estas con el esfuerzo personal del empleado, lo cual establece un balance costo-beneficio en las acciones del individuo. Asimismo, el esfuerzo individual depende no solo de las habilidades y capacidades del trabajador, sino también de su percepción sobre el impacto de su papel en la organización. De esta forma, el desempeño en el puesto está condicionado por un conjunto de variables interrelacionadas que lo determinan (Chiavenato, 2000, p. 202).

De igual forma, Campbell (1990, citado por Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020) describe el desempeño laboral como un conjunto de acciones y conductas sobresalientes llevadas a cabo por un colaborador, las cuales contribuyen significativamente al crecimiento organizacional y al cumplimiento efectivo de

las metas propuestas por las empresas. Este enfoque destaca el impacto directo que los comportamientos positivos de los empleados tienen en los resultados generales de una organización.

En esta misma línea, Campbell (1990, citado por Gabini, 2018) detalla ocho dimensiones clave del desempeño laboral: (a) habilidad específica de la tarea, referida al nivel de competencia del empleado en realizar las tareas técnicas fundamentales de su rol; (b) habilidades no específicas de la tarea, que incluyen aquellas tareas no centrales pero necesarias en el entorno organizacional; (c) comunicación oral y escrita, vinculada a la capacidad de transmitir información de manera efectiva; (d) demostración de esfuerzo, que se refleja en la consistencia y perseverancia para completar el trabajo; (e) mantenimiento de la disciplina personal, relacionado con evitar conductas contraproducentes; (f) facilitación del rendimiento en equipo, que implica la habilidad de colaborar eficientemente con otros; (g) supervisión, que se refiere al control y uso efectivo de los recursos organizacionales; y (h) gerenciamiento y administración, enfocado en la toma de decisiones y establecimiento de políticas que orienten a la empresa hacia sus objetivos.

Respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, para esta investigación se han considerado: Habilidad específica de la tarea, es la capacidad de realizar una tarea o resolver un problema con un alto nivel de competencia en una situación determinada; Facilitación del rendimiento en equipo, es una herramienta que ayuda a mejorar el rendimiento de un grupo de trabajo al guiarlos para alcanzar sus objetivos; Habilidades no específicas de la tarea, son aquellas que complementan las habilidades técnicas y que contribuyen al desempeño de una tarea, que son habilidades transferibles y se pueden aplicar en cualquier trabajo o actividad.

En relación con la justificación metodológica, la investigación cuenta con instrumentos y metodologías veraz para el acopio de la información oportuna del estudio a las variables clima organizacional y desempeño laboral. Además, los instrumentos empleados están comprobados mediante el uso del coeficiente “Alfa

Cronbach”. Desde el punto de vista práctico, El desarrollo de esta indagación tiene como propósito determinar la relación entre las variables “clima organizacional” y “desempeño laboral”, donde en un futuro pueda aportar conocimiento sobre como el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, además de proporcionar resultados para determinar si se necesita mejorar o implementar un buen clima organizacional para que sea efectivo sobre los trabajadores, ya que se estaría proporcionando información veraz. En cuanto a la justificación social, Este estudio, aportara de manera relevante en el mejoramiento del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, así como en otras instituciones de similar actividad de prestación de servicios de educación superior en la localidad de Huaraz o de la región Ancash.

Respecto al problema de investigación, Apaza (2018, citado por Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020) menciona que las empresas más exitosas a nivel mundial ponen a la gestión del desempeño laboral en primer lugar, estas invierten recursos financieros y mucho tiempo para mantener un buen desempeño laboral donde la productividad y la innovación puedan desarrollarse en cada colaborador a través de una buena gestión.

Rodríguez (2015) afirma que, “clima organizacional”, también conocido como clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un tema de gran relevancia en las organizaciones modernas, especialmente para aquellas que buscan mantenerse competitivas y alcanzar niveles superiores de productividad. Las estrategias internas bien diseñadas juegan un papel crucial en este proceso. Realizar un análisis exhaustivo del clima organizacional no solo permite identificar los factores que podrían estar afectando el ambiente laboral de manera negativa, sino que, también ayuda a comprender cómo estas condiciones impactan en el rendimiento general de la empresa, facilitando la toma de decisiones para mejorar la situación.

En México, según Rivera (2016, citado por Ramírez y Comas, 2023) el 13.3% de las instituciones educativas rurales presentan ciertos conflictos entre

directores y docentes, lo que genera una convivencia poco armoniosa entre compañeros de trabajo, especialmente, cuando de manera informal se ha recabado información sobre percepciones del personal docente relacionadas con el clima organizacional, mostrando inconformidad por la falta de motivación a través de recompensas por el trabajo realizado. Todas estas situaciones repercuten en el desarrollo eficiente de las actividades docentes, cuyos colaterales se reflejan en el proceso enseñanza aprendizaje.

El departamento de personal de EE. UU. (2020, citado por Pacheco, 2021) definió la gestión del desempeño como “el proceso sistemático a través del cual una organización incluye y considera a su personal, como parte integral de una agrupación, que procura mejorar de forma efectiva a la organización para alcanzar la misión y objetivos de la agencia”

De acuerdo con Brasales (2021, citado por Ramírez y Comas, 2023), el clima organizacional y el desempeño laboral a nivel mundial han tomado protagonismo en las instituciones sean públicas o privadas, ya que se consideran como variables fundamentales para el eficiente desarrollo y crecimiento a nivel organizacional. Por ello, en la actualidad es de gran relevancia para las organizaciones gestionar de manera adecuada datos que permitan establecer un diagnóstico de la situación actual de los factores que tienen inherencia sobre el desempeño laboral del talento humano.

El INEI (2015, citado por Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020) realizó un estudio a más de 250 empresas peruanas en la cual reveló que el 46% prioriza la medición de indicadores de desempeño en la evaluación de sus recursos humanos, demostrando de esta manera un regular interés, sin embargo, el 54% de las empresas peruanas aún no le están dando la importancia que merece al desempeño laboral dentro de sus organizaciones, esto representa cierta desventaja en el mundo empresarial.

Torres y Zegarra (2015, citado por Flores y García, 2022). En el Perú, los avances científicos y tecnológicos derivan en consecuencias de deshumanización, conformismo e individualismo, ocasionando cambios económicos, políticos,

sociales que repercuten en el ámbito educativo y esto se refleja en las problemáticas ocurridas entre docentes, obstaculizando el alcance de los propósitos e impidiendo la mejora educativa de calidad.

En Perú, de acuerdo con Torres y Zegarra (2019, citado por Ramírez y Comas, 2023) en las instituciones educativas se generan a diario problemas en sus miembros, es decir, entre director y docentes, padres y docentes. Esta situación limita en gran medida el cumplimiento de los objetivos en relación a su razón de ser, lo que impide a su vez la mejora de la calidad educativa. Es por ello, que este autor al analizar los resultados de otras investigaciones que estudian las características de las entidades educativas determina que es difícil encontrar directores líderes, ya que su función se centra en lograr que el personal bajo su cargo se adapte a los cambios indistintamente si están o no de acuerdo, lo que genera diversos patrones de comportamiento que afectan a la institución, las relaciones interpersonales y las prácticas pedagógicas, concluyendo así que el clima institucional es sin duda alguna el sello distintivo de estas que favorece o desfavorece el desempeño del personal en relación a los fines de la institución.

Medina (2017, citado por Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020) menciona que a nivel nacional, de todas las empresas peruanas, solo el 30% de ellas, invierten en capacitaciones para sus trabajadores luego de haber realizado la medición del desempeño, esto generalmente se da por evitar gastos, sin embargo, no se dan cuenta que en realidad es una inversión que le ayudará a obtener mejores resultados, ya que esta proporcionará información a los trabajadores para que puedan mejorar su desempeño laboral, esta brindará beneficios para el colaborador con el fin de optimizar su desarrollo profesional por ende ayudará al crecimiento de la organización.

Además, en la Región Ancash – Chimbote, en un centro educativo de Chimbote se evidenció que el 80,7% del total de trabajadores docentes y demás personales se sienten estresados, por tal motivo, no se sienten comprometidos con la institución (Octavio, 2020).

En términos institucionales, en el Centro Técnico Productivo se ha podido observar que de manera permanente no existe un adecuado clima organizacional, lo cual se ve reflejado en un bajo desempeño laboral que se brinda en la atención al usuario que asiste en búsqueda de una atención en dicho Centro Técnico Productivo.

Bajo este contexto, en la presente investigación se plantea el problema de investigación, con la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024?

En cuanto a la conceptualización y operacionalización de variables, la definición conceptual de la variable Clima organizacional, Según Erdil y Ertosun (2011), el Clima Organizacional es la calidad del entorno interior de la organización, en particular por las experiencias vividas por los colaboradores, del mismo modo es importante conocer la perspectiva de los miembros externos de la empresa; el clima puede verse influenciado por las actitudes, motivación y comportamiento.; en cuanto a la definición operacional de la variable Clima organizacional, Es el resultado del trabajo grupal y el desarrollo de una serie de habilidades inter e intrapersonales, así como emocionales. Se medirá a través de las dimensiones: responsabilidad, relaciones e identidad. En cuanto a la definición conceptual de la variable Desempeño laboral, Según la autora Acosta (2023), define que el desempeño laboral es la demostración aptitudinal del trabajador durante la ejecución de su tarea. Esta evaluación es individual basada en el esfuerzo personal. Cabe destacar que esto está condicionado a los factores antes mencionados que influyen en su comportamiento; y respecto a la definición operacional de la variable Desempeño laboral, se refiere a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el trabajador al interior de la organización. Se medirá a través de las dimensiones: habilidad específica de la tarea, facilitación del rendimiento en equipo, habilidades no específicas de la tarea.

En la presente investigación, se planteó la siguiente hipótesis: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los

trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024. Asimismo, en concordancia con la hipótesis de investigación, el objetivo general de este estudio consistió en determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024. A partir de este objetivo general, se desglosaron los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación de la responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024; Precisar la relación de las relaciones con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024; Determinar la relación de la identidad con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024.

2. METODOLOGÍA

La investigación actual se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo y adopta un diseño no experimental, caracterizado por su naturaleza descriptiva correlacional. Este enfoque implica una serie de procesos secuenciales y probatorios que se alinean con la recolección de datos, tal como lo describen Hernández, Fernández, y Baptista (2014), ya que no se ha manipulado deliberadamente las variables, Es transversal, debido a que la recolección de datos se realizó en un solo momento.

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de elementos, deben situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo, acorde con lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014). En el presente estudio, se ha considerado como población a los 26 trabajadores permanentes del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024.

La muestra, es una parte representativa de la población cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos de estas, puedan generalizarse a todos los elementos que

conforman dicha población, según Hernández, Fernández y Baptista (2014). La muestra será no pirobalística, ya que estará conformada por la totalidad de la población del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024, es decir, los 26 trabajadores del Centro Técnico Productivo.

Respecto a las técnicas e instrumentos de investigación, se procedió a utilizar la técnica de la encuesta para ambas variables, que nos permitió recoger los datos de la población objetivo para luego convertirla en la información requerida para la ejecución de la investigación. Se utilizó el cuestionario, instrumento compuesto por (18) ítems para la variable clima organizacional y (18) ítems para la variable desempeño laboral, y se empleó como escala de medición, la escala de Likert.

Respecto al procesamiento de los datos obtenidos se realizó mediante la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, y que corresponden al Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz. Durante la realización del trabajo de campo, se utilizaron: SPSS versión 25 y Excel 2013. En esta investigación, se ejecutó primero el análisis descriptivo de las variables, a través de tablas o gráficos de frecuencias absolutas y/o relativas, posteriormente se ejecutó el análisis inferencial o prueba de hipótesis con la finalidad de identificar la correlación entre las variables en estudio (clima organizacional y desempeño laboral), para ello se empleó el coeficiente de Correlación de Pearson (r), por ser una prueba estadística paramétrica.

3. RESULTADOS

Resultados Descriptivos

Tabla 1

Nivel de la variable “Clima Organizacional”

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	15,4
Casi siempre	13	50,0
Siempre	9	34,6
Total	26	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: En la tabla 1, se muestran los resultados respecto de la variable “clima organizacional” del Centro Técnico en análisis. Del 100,0% de los encuestados el 50,0% manifiesta que, “casi siempre percibe un adecuado clima organizacional” en la institución; el 34,6% manifiesta que, “siempre percibe un adecuado clima organizacional”, mientras que, 15,4% manifiesta que, “a veces lo percibe”. Por tanto, la mayoría de los trabajadores del Centro Técnico analizado, estiman que, “Siempre y Casi siempre” el clima organizacional en la institución es adecuado.

Tabla 2

Nivel de la dimensión Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	7	26,9
Casi siempre	10	38,5
Siempre	9	34,6
Total	26	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: En la tabla 2, se muestran los resultados respecto de la dimensión responsabilidad del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz. Del 100,0% de los encuestados el 38,5% manifiesta que Casi siempre percibe responsabilidad en los trabajadores de la institución; el 34,6% manifiesta que Siempre percibe responsabilidad en la institución, mientras que el 26,9% manifiesta que A veces lo percibe. Por tanto, la mayoría de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz estiman que Siempre y Casi siempre es adecuada la responsabilidad en la institución.

Tabla 3

Nivel de la dimensión Relaciones

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	7	26,9
Casi siempre	10	38,5
Siempre	9	34,6
Total	26	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: En la tabla 3, se muestran los resultados respecto de la dimensión relaciones del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz. Del 100,0% de los encuestados el 38,5% manifiesta que Casi siempre percibe adecuadas relaciones en los trabajadores de la institución; el 34,6% manifiesta que Siempre percibe relaciones adecuadas en la institución, mientras que el 26,9% manifiesta que A veces lo percibe. Por tanto, la mayoría de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz estiman que Siempre y Casi siempre son adecuadas las relaciones en la institución.

Tabla 4

Nivel de la dimensión Identidad

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	21	80,8
Siempre	5	19,2
Total	26	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: En la tabla 4, se muestran los resultados respecto de la dimensión identidad del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz. Del 100,0% de los encuestados el 80,8% manifiesta que Casi siempre

percibe una permanente identidad en los trabajadores de la institución; mientras que el 19,2% manifiesta que Siempre percibe identidad en los servidores de la institución pública. Por tanto, la totalidad de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz estiman que Siempre y Casi siempre la identidad es adecuada en la institución.

Tabla 5

Nivel de la variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	2	7,7
Casi siempre	15	57,7
Siempre	9	34,6
Total	26	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: En la tabla 5, se muestran los resultados respecto de la variable desempeño laboral del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz. Del 100,0% de los encuestados el 57,7% manifiesta que Casi siempre percibe un buen desempeño laboral en la institución; el 34,6% manifiesta que Siempre percibe un buen desempeño laboral, mientras que el 7,7% manifiesta que A veces lo percibe. Por tanto, la mayoría de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz estiman que Siempre y Casi siempre el desempeño laboral en la institución es bueno.

Tabla 6

Nivel de la dimensión Habilidades específicas de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	2	7,7
Casi siempre	13	50,0
Siempre	11	42,3
Total	26	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: En la tabla 6, se muestran los resultados respecto de la dimensión habilidades del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz. Del 100,0% de los encuestados el 50,0% manifiesta que Casi siempre cuentan con habilidades para las tareas en la institución; el 42,3% manifiesta que Siempre cuentan con habilidades para sus labores, mientras que el 7,7% manifiesta que A veces cuenta con habilidades. Por tanto, la mayoría de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz estiman que Siempre y Casi siempre cuentan con habilidades para el cumplimiento de sus labores en la institución.

Tabla 7

Nivel de la dimensión Facilitación del trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	7	26,9
Casi siempre	6	23,1
Siempre	13	50,0
Total	26	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: En la tabla 7, se muestran los resultados respecto de la dimensión facilitación del trabajo en equipo del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz. Del 100,0% de los encuestados el 50,0% manifiesta que Siempre percibe la facilitación del trabajo en equipo en la institución; el 26,9% manifiesta que A veces percibe la facilitación del trabajo, mientras que el 23,1% manifiesta que Casi siempre lo percibe. Por tanto, la mayoría de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz estiman que Siempre y Casi siempre percibe la facilitación del trabajo en equipo en la institución.

Tabla 8

Nivel de la dimensión Habilidades no específicas de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	3,8
A veces	3	11,5
Casi siempre	9	34,6
Siempre	13	50,0
Total	26	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: En la tabla 8, se muestran los resultados respecto de la dimensión habilidades no específicas de la tarea del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz. Del 100,0% de los encuestados el 50,0% manifiesta que Siempre cuenta con habilidades no específicas de la tarea en la institución; el 34,6% manifiesta que Casi siempre cuenta con habilidades no específicas de la tarea; el 11,5% manifiesta que A veces, mientras que el 3,8% manifiesta que Casi nunca cuenta con habilidades no específicas de la tarea. Por tanto, la mayoría de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz estiman que Siempre y Casi siempre cuenta con habilidades no específicas de la tarea en la institución.

Prueba de Normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

Variables	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,263	26	,000	,798	26	,000
Desempeño laboral	,326	26	,000	,759	26	,000

Interpretación: En la Tabla 9, se presenta la prueba de normalidad llevada a cabo en las variables “clima organizacional” y “desempeño laboral”. Se ha optado por utilizar la prueba “Shapiro-Wilk”, dado que el tamaño de la muestra es menor a 50. Los resultados de las variables muestran valores de p-valor inferiores a 0,05, lo que indica que las puntuaciones no siguen una distribución normal. Por ende, para examinar las hipótesis de estudio, se empleó la medida estadística “Pearson”, para analizar la relación entre ellas.

Contrastación de hipótesis

Resultados del objetivo general

Tabla 10

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, año 2024.

		Clima Organizacional	Desempeño laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,716**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,716**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

Nota. Programa SPSS v22.

Interpretación: En la Tabla 10, se observa que la medida estadística “Pearson” es: 0,716** con una significancia de: $0,000 < 0,05$ lo que significa que, existe una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, es decir, que un mejor clima organizacional traerá consigo un mejor desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

Resultados del objetivo específico N° 1

Tabla 11

Correlación entre la responsabilidad y el desempeño laboral en el centro técnico productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, año 2024, en su dimensión responsabilidad.

		Responsabilidad	Desempeño laboral
Responsabilidad	Correlación de Pearson	1	,725**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,725**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

Nota. Programa SPSS v22.

Interpretación: En la Tabla 11, observamos que, la medida estadística “Pearson” es: 0,725** con una significancia de: 0,000 < 0,05 lo que significa que, existe una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, en su dimensión responsabilidad, es decir, que a mayor responsabilidad en la realización de las tareas traerá consigo un mejor desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de 0,000 < 0,05.

Resultados del objetivo específico N° 2

Tabla 12

Correlación entre las relaciones y el desempeño laboral en el centro técnico productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, año 2024, en su dimensión relaciones.

		Relaciones	Desempeño laboral
Relaciones	Correlación de Pearson	1	,725**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,725**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

Nota. Programa SPSS v22.

Interpretación: En la Tabla 12, se observa que, la medida estadística “Pearson” es: 0,725** con una significación de: 0,000 < 0,05 lo que significa que, existe una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, en su dimensión relaciones, es decir, que a mejores relaciones entre los servidores traerá consigo un mejor desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de 0,000 < 0,05.

Resultados del objetivo específico N° 3

Tabla 13

Correlación entre la identidad y el desempeño laboral en el centro técnico productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, año 2024, en su dimensión identidad.

		Identidad	Desempeño laboral
Identidad	Correlación de Pearson	1	,421*
	Sig. (bilateral)		,032
	N	26	26
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,421*	1
	Sig. (bilateral)	,032	
	N	26	26

Nota. Programa SPSS v22.

Interpretación: En la Tabla 13, se observa qué, la medida estadística “Pearson” es: 0,421** con una significación de: $0,032 < 0,05$ lo que significa qué, existe una correlación positiva baja entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, en su dimensión identidad, es decir, que ante una adecuada identidad de los servidores traerá consigo un mejor desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,032 < 0,05$.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Miranda (2024); llevó a cabo una investigación con el objetivo de identificar la relación entre: clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la “Sede de la Red de Salud Huaylas Norte”, en el 2023. Entre los principales hallazgos, se destacó una relación directa y significativa entre ambas variables, representada por una medida estadística de 0,821. Estos resultados respaldan los obtenidos en la presente investigación, donde se observa en la Tabla #10 una medida estadística de Pearson de 0,716** con una significancia bilateral de: $0,000 < 0,05^*$, lo que indica una correlación positiva moderada entre clima organizacional y desempeño laboral en el Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, durante el año 2024. Esto implica que, un ambiente organizacional más favorable se traduce en un mejor desempeño laboral por parte de los colaboradores de dicha institución pública.

Fernández (2024); desarrolló un estudio cuyo propósito fue analizar cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de Atención Integral de la “RIS Cajamarca”, en el 2022. Los análisis inferenciales mostraron una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con una medida estadística de 0,786. Además, se evidenció una correlación con las dimensiones de autorrealización ($r=0,780$; $p=0,000^*$), involucramiento laboral ($r=0,774$; $p=0,000^*$), supervisión ($r=0,679$; $p=0,000^*$), comunicación ($r=0,708$; $p=0,000^*$) y condiciones laborales ($r=0,752$; $p=0,000^*$). Los resultados también son coherentes con los obtenidos en la presente investigación, donde la Tabla #11 refleja una medida estadística de Pearson de 0,725** con una significancia bilateral de: $0,000 < 0,05^*$. Esto confirma una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, específicamente en la dimensión de responsabilidad, lo que sugiere que una mayor responsabilidad en las tareas asignadas contribuye a un mejor rendimiento laboral.

Chanduví (2020); realizó una investigación con el fin de determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los empleados del “establecimiento de salud Bellavista de la Unión”, Piura, en el 2019. Según los resultados, la dimensión relaciones mostró una correlación significativa con las dimensiones del desempeño laboral, tales como la productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral ($\rho=0,449$; $p=0,02 < 0,05$). De manera similar, los hallazgos de este estudio respaldan los resultados de la presente investigación, reflejados en la Tabla 12, donde se reporta una medida estadística de Pearson de $0,725^{**}$ con una significación de: $0,000 < 0,05$. Esto indica, una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, en su dimensión relaciones, lo que implica que mejores relaciones interpersonales en el entorno laboral conducen a un mejor desempeño de los trabajadores de la institución pública.

Pariona (2024); llevó a cabo una tesis con el objetivo de determinar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de técnicos de enfermería en un hospital de Lima, durante el 2023. El método utilizado fue aplicado, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal. Fueron 149 técnicos de enfermería quienes constituyeron la población del estudio, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Se mostro en los resultados que, el 92.6 % de los participantes reportaron un clima organizacional favorable, mientras que el 91.9 % evidenció un desempeño laboral eficiente. El análisis de asociación reveló una medida estadística de $0,665$ entre el clima organizacional y el desempeño laboral, así como relaciones con las dimensiones de identidad ($r=0,482$), cooperación ($r=0,482$), estructura ($r=0,367$) y recompensa ($r=0,364$). De forma similar, los hallazgos coinciden con los resultados de esta investigación, reflejados en la Tabla 13, donde se observa una medida estadística de Pearson de $0,421^{**}$ con una significancia bilateral de $0,032 < 0,05$. Esto evidencia una correlación positiva baja entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, específicamente en su dimensión identidad, indicando que una

identidad sólida entre los colaboradores favorece un mejor desempeño en sus funciones laborales.

5. CONCLUSIONES

En relación con el objetivo general, se identificó que, la medida estadística de Pearson es 0,716**, con una significación de: $0,000 < 0,05$. Esto indica una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, durante el año 2024. Esto significa que la mejora del ambiente organizacional influye favorablemente en el desempeño de los trabajadores de la institución pública, lo que reafirma la importancia de optimizar el clima laboral.

Respecto al objetivo específico 1, los resultados muestran una medida estadística Pearson de: 0,725**, con una significancia de: $0,000 < 0,05$. Esto evidencia una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión de responsabilidad, en el Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, en el 2024. Esto implica que una mayor responsabilidad en la ejecución de tareas está asociada con un desempeño laboral más eficiente por parte de los colaboradores.

En relación con el objetivo específico 2, se halló que, la medida estadística Pearson es 0,725**, con una significación de: $0,000 < 0,05$. Esto demuestra una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión relaciones, dentro del mismo Centro Técnico Productivo, en el año 2024. Lo anterior sugiere que un fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el entorno laboral contribuye directamente a mejorar el rendimiento de los trabajadores en análisis.

Finalmente, respecto al objetivo específico 3, se determinó qué, la medida estadística de Pearson es 0,421**, con una significancia bilateral de $0,032 < 0,05$. Esto refleja una correlación positiva baja entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión identidad, en el Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, en el 2024. Este resultado indica que una adecuada identidad entre los colaboradores, caracterizada por el sentido de pertenencia hacia la organización, impacta positivamente, aunque de forma moderada, en el desempeño laboral de los empleados en análisis.

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Director del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, planificar y ejecutar jornadas de capacitación a los docentes de los diferentes niveles y especialidades sobre el clima organizacional, tomando en cuenta la comunicación asertiva, así como la toma de decisiones, la capacidad de liderazgo lo que conllevaran al cambio y a un óptimo trabajo en equipo.

Se recomienda a los jefes de cada unidad del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, establezcan reuniones progresivas entre las distintas áreas para un trabajo en conjunto, crear programas de desarrollo, capacitaciones de liderazgo y toma de decisiones, para aumentar la cooperación y el desempeño laboral con un sistema optimizado de interconexión y trabajo en equipo en el hospital.

Se recomienda a los jefes de cada unidad del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, se establezcan recompensas a nivel de áreas o unidades y como organización, cursos, reconocimiento público, estancias en otras instituciones a fin de mejorar y mantener un óptimo desempeño laboral de

todos los trabajadores para garantizar un servicio de calidad a los usuarios y crecimiento profesional.

Se recomienda a los jefes de cada unidad del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, reforzar la visión y misión de la institución a los trabajadores, con la finalidad de afianzar la identidad del personal con la organización y sea sostenible en el tiempo su compromiso por el bienestar de los usuarios internos y externos.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, por haberme inculcado los valores necesarios para no rendirme en ningún momento de mi vida, hermanos, mi pareja y mi hijita , que con sus alientos se logró realizar esta investigación, para ustedes este trabajo con mucho aprecio e infinito agradecimiento. En segundo lugar, quiero agradecer a mis profesores y mi asesor, por brindarme los conocimientos necesarios para culminar exitosamente mi tesis. Y por último a la Universidad San Pedro por darme la oportunidad de estudiar y así poder obtener mi título profesional.

Referencias bibliográficas

- Acosta, N. (2023). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? | Cuida tu dinero. Recuperado de: https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral#google_vignette
- Ajalli, M. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de colaboradores de empresas de depósito temporal en la ciudad de desaguadero, puno 2022. Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua – Perú. Recuperado de: https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2343/Maritza_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Antequera, R. (2022). Revista Latinoamericana de Difusión Científica. Volumen 4 – Número 6. Recuperado de: <https://www.difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/55/110>
- Apaza, B. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021. Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79679/Apaza_GF-BF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arano, R. Escudero, J. y Delfín, L. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. Recuperado de: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). Revista de Investigación Valor Agregado. Volumen 7. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Recuperado de: <file:///C:/Users/picon/Downloads/valoragregado,+109-121.pdf>
- Bocanegra, J. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencias del hospital Alberto I. Barton Thompson 2021. Universidad Nacional del Callao Escuela de Posgrado, Callao – Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7892/TESIS-BOCANEGRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chanduví, S. (2020). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019. Universidad Cesar Vallejo de Piura - Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40072/Chanduv%c3%ad_MSM-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Costas, L. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2020. Universidad Cesar Vallejo de Chimbote - Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65543/Costas_CLF-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Curo, R. (2024). Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad Ejecutora red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023. Universidad Cesar Vallejo de Lima - Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/136303/Curo_FRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, C. (2024). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en atención integral de la RIS Cajamarca 2022. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/6926/Tesis%20Cynthia%20Fern%c3%a1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral [https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-
rendimiento-laboral/](https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-rendimiento-laboral/)
- Galarreta, S. (2020). Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones Mi Banco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020. Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9044/4/IV_FCE_308_TI_Galarreta_Arag%C3%B3n_2020.pdf
- García, M. (2009). Cuadernos de administración. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

- Guerra, B. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021. Universidad Cesar Vallejo de Lima - Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83081/Guerra_SB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerreros, C. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del archivo general de la nación, cercado de lima, 2022. Universidad Autónoma de Lima - Perú. Recuperado de: https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2419/Alia_ga%20Guerreros%2c%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jauregui, L. (2021). Clima organizacional y su relación con el Desempeño Laboral del personal del colegio Juventud Científica - Lima 2022. Universidad Cesar Vallejo de Lima - Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115282/Jauregui_ELM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Livias, A. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019. Universidad Nacional “Santiago Antúnez De Mayolo”. Huaraz, Perú. Recuperado de: https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miranda, J. (2024). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte. Universidad Cesar Vallejo de Huaraz, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/146883/Miranda_AJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Murillo, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana” Guayaquil-Ecuador año 2019. Universidad Cesar Vallejo de Pirua, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42604/Murillo_BNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pacheco, P. (2021). El clima organizacional y desempeño laboral en la fundación bienestar naval, Lima. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8967/Pacheco%20Holz%2c%20Percy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pajares, J. (2023). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de producción de una empresa comercializadora de colchones en Lima con enfoque global, 2023. Universidad Ricardo Palma de Lima – Perú. Recuperado de: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6782/T030_74324736_T%20JHOSSLINE%20MILAGROS%20PAJARES%20PINEDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pariona, J. (2024). Clima organizacional y desempeño laboral en técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133430/Pariona_SJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pineda, J; Salazar, L; Zaragoza, W y Silva, G. Revistas académicas. Desempeño laboral: revisión literaria. Recuperado de: https://revistasacademicas.uco.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590
- Pinedo, E. (2021). Clima laboral y desempeño laboral del personal de salud de la Red Conchucos Sur- Huari, 2021. Universidad Cesar Vallejo de Chimbote - Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86367/Pinedo_GEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, Y. y Comas, R. (2023). Artículo. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas. Recuperado de: <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/1112/1862>
- Rodríguez, E. (2015). Artículo. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera.

Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n24/art03.pdf>

- Rojas, J. (2022). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Celsa Lima, 2022. Universidad Cesar Vallejo de Lima - Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112785/Rojas_PJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romualdo, M. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud – Chimbote, 2023. Universidad Cesar Vallejo de Chimbote - Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/130768/Romualdo_RMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rueda, R. Muñoz, M y García, L. (2024). Capítulo 5: Desempeño laboral. Recuperado de: https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/17274/Cap%C3%ADtulo_5_desempe%C3%B1o_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sacsa, M. (2023). Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de los olivos, 2023. Universidad Privada del Norte de Lima – Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35933/Sacsa%20Bonilla%2c%20Mirella%20Mercedes%20-%20Cerrada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sotelo, N. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un centro de salud de Chincheros, Apurímac, 2022. Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132804/Sotelo_CN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres. D. y Zegarra, N. (2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7327/11036>

- Tupuna, F. (2023). Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Nacional Mejía, de la ciudad de Quito 2023. Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a7a2ccb9-12dc-4cde-92c3-f0a429b8e9cd/content>
- Valverde, R. (2023). Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la institución financiera Credinka agencia Huancayo, 2020. Universidad Continental de Huancayo – Perú. Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13961/3/IV_FC_E_308_TE_Valverde_Calero_2023.pdf
- Valdivia, L. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2022. Universidad Autónoma de Lima - Perú. Recuperado de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2066/Valdivia%20R%c3%a1ez%2c%20Luis%20Rom%c3%a1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos y apéndice.

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Erdil y Ertosun (2011), el Clima Organizacional es la calidad del entorno interior de la organización, en particular por las experiencias vividas por los colaboradores, del mismo modo es importante conocer la perspectiva de los miembros externos de la empresa; el clima puede verse influenciado por las actitudes, motivación y comportamiento	Se medirá a través de las dimensiones: Responsabilidad, Relaciones e Identidad.	Responsabilidad	Autonomía en la toma de decisiones	1, 2	Likert
				Empoderamiento	3, 4	
				Cumplimiento	5, 6	
			Relaciones	Calidad de las relaciones interpersonales	7, 8	Likert
				Colaboración	9, 10	
				Apoyo mutuo	11, 12	
			Identidad	Sentido de pertenencia	13, 14	Likert
				Orgullo por la organización	15, 16	
				Lealtad organizacional	17, 18	
DESEMPEÑO LABORAL	Según la autora Acosta (2023), define que el desempeño laboral es la demostración aptitudinal del trabajador durante la ejecución de su tarea. Esta evaluación es individual basada en el esfuerzo personal. Cabe destacar que esto está condicionado a los factores antes mencionados que influyen en su comportamiento.	Se medirá a través de las dimensiones: Competencia técnica, Trabajo en equipo e Iniciativa y productividad.	Habilidad específica de la tarea	Exactitud en el trabajo	1, 2	Likert
				Conocimiento del puesto	3, 4	
				Habilidad para resolver problemas técnicos	5, 6	
			Facilitación del rendimiento en equipo	Colaboración en proyectos grupales	7, 8	Likert
				Soporte a compañeros	9, 10	
				Resolución de conflictos en equipo	11, 12	
			Habilidades no específicas de la tarea	Propuesta de mejoras	13, 14	Likert
				Acción ante problemas emergentes	15, 16	
				Innovación en el trabajo	17, 18	

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024?	<p>Clima organizacional</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Establecer la relación de la responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024.</p> <p>b) Precisar la relación de las relaciones con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024.</p> <p>c) Determinar la relación de la identidad con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024.</p>	<p>El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Es de tipo básica, nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El diseño será no experimental, ya que no se manipulará deliberadamente las variables, Es transversal, debido a que la recolección de datos se realizará en un solo momento.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA La población estará conformada por los 26 trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024. La muestra estará conformada por la totalidad de la población del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024.</p> <p>TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Se utilizará la técnica de la encuesta para ambas variables. El instrumento lo constituirá el cuestionario compuesto por (18) ítems para la variable clima organizacional y (18) ítems para la variable desempeño laboral, y se empleará como escala de medición, la escala de Likert.</p>

ANEXO 03: CUESTIONARIO

Encuesta para proyecto de Tesis en Ciencias Económicas y Administrativas en la Universidad San Pedro.

EDAD:

SEXO:

La presente investigación presenta el siguiente cuestionario, con el objetivo de recopilar información con respecto al tema “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Técnico Productivo “Teófilo Méndez Ramos” de Huaraz, 2024”. Por lo cual requerimos de su apoyo en la participación de brindar información para el desarrollo de la relación de preguntas de manera objetiva, indicando si se encuentra de acuerdo en dicha participación. El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial, se pretende que respondas con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo.

Indique Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre a su percepción sobre diversos aspectos de la organización marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas ni preguntas con trampa.

Escala valorativa				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

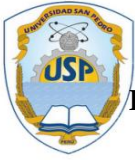
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Responsabilidad						
1	¿Tomas decisiones importantes en tu trabajo sin consultar a tus superiores?					
2	¿Se siente capacitado para tomar decisiones independientes en su función?					
3	¿Cree que tiene las habilidades y los recursos para hacer su trabajo de manera efectiva?					
4	¿Crees que tu opinión será tenida en cuenta a la hora de tomar decisiones?					
5	¿Usted cumple con los plazos establecidos para sus tareas a tiempo?					
6	¿Sigues las normas y procedimientos establecidos por el Centro Técnico Productivo?					
Dimensión 2: Relaciones						
7	¿Mantiene relaciones positivas con sus colegas?					
8	¿Cree que sus interacciones laborales se basan en el respeto mutuo?					
9	¿Colabora con colegas en proyectos o tareas grupales?					
10	¿Apoya a sus compañeros cuando es necesario para alcanzar objetivos comunes?					
11	¿Cuándo te enfrentas a retos en su centro de labor, recibe el apoyo necesario de tus compañeros?					
12	¿Usted se siente listo para pedir ayuda a otros miembros del equipo?					
Dimensión 3: Identidad						
13	¿Te sientes parte integral del centro técnico productivo?					
14	¿Siente usted que su trabajo ha contribuido significativamente al éxito del Centro Técnico Productivo “TMR” de Huaraz?					
15	¿Usted siente orgullo de ser parte del Centro Técnico Productivo “TMR” de Huaraz?					

16	¿Resalta positivamente sobre la organización fuera del trabajo?					
17	¿Se ve trabajando para el Centro Técnico Productivo “TMR” de Huaraz en los próximos años?					
18	¿Siente comprometido personalmente con el éxito del Centro Técnico Productivo “TMR” de Huaraz?					

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Competencia Técnica						
1	¿Realiza su trabajo con precisión y sin errores?					
2	¿Recibes comentarios positivos sobre la precisión de su trabajo?					
3	¿Crees que tienes el conocimiento que necesitas para hacer tu trabajo de manera efectiva?					
4	¿Ha recibido suficiente formación para desempeñar sus funciones?					
5	¿Puede solucionar problemas técnicos que surgen en el Centro Técnico Productivo “TMR” de Huaraz?					
6	¿Resuelve adecuadamente problemas técnicos en su área?					
Dimensión 2: Trabajo en Equipo						
7	¿Participa activamente en proyectos grupales?					
8	¿Contribuye a los objetivos compartidos de su equipo?					
9	¿Ayudas a tus compañeros cuando necesitan ayuda?					
10	¿Recibes el apoyo necesario de tus colegas durante los trabajos grupales?					
11	¿Resuelves conflictos de manera constructiva en tu equipo?					
12	¿Puede su equipo resolver conflictos de manera efectiva?					
Dimensión 3: Aspectos tangibles						
13	¿Tiene sugerencias para mejorar el flujo de trabajo el entorno?					
14	¿Está motivado para sugerir cambios que mejoraran para un trabajo eficaz?					
15	¿Siente que está abordando proactivamente los problemas emergentes en su área?					
16	¿Actúa rápidamente cuando surgen problemas inesperados?					
17	¿Introduce nuevas ideas o técnicas en su trabajo?					
18	¿Te sientes apoyado para innovar en tu trabajo diario?					



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD**

ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carlos Manuel Gonzales Chávez

Fecha: 20/09/2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Picon Salvador, Yanitza Mireya

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL CENTRO TÉCNICO PRODUCTIVO “TEÓFILO
MENDEZ RAMOS” DE HUARAZ, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				32	90	57
Sumatoria Total		179				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,90				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

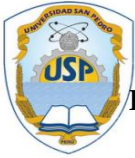
Coefficiente de Validez

$$\boxed{179} \quad \equiv \quad \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



CARLOS MANUEL GONZALES CHÁVEZ
Doctor en Administración
DNI 10588687



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD**

ANEXO 05: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jessica Fabiola Luis Menacho

Fecha: 20/09/2024

Especialidad: Contador Público

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Picon Salvador, Yanitza Mireya

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL CENTRO TÉCNICO PRODUCTIVO “TEÓFILO
MENDEZ RAMOS” DE HUARAZ, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				32	86	57
Sumatoria Total		175				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,88				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

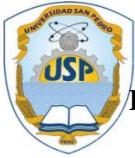
Coeficiente de Validez

$$\boxed{175} \quad \equiv \quad \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



JESSICA FABIOLA LUIS MENACHO
Contador Público Colegiado
DNI 32954628



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD

ANEXO 06: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Arnulfo Santos Díaz

Fecha: 20/09/2024

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Picon Salvador, Yanitza Mireya

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
 TRABAJADORES DEL CENTRO TÉCNICO PRODUCTIVO “TEÓFILO
 MENDEZ RAMOS” DE HUARAZ, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				48	69	57
Sumatoria Total		174				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,87				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{174} \quad \equiv \quad \boxed{0.87}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



PABLO A. SANTOS DÍAZ
REGISTRO ÚNICO DE COLEGIACIÓN
CLUB N° 0492

PABLO ARNULFO SANTOS DÍAZ
Mg. Administración de Empresas
DNI 32542582

ANEXO 07: BASE DE DATOS DE LA PRIMERA VARIABLE (CLIMA ORGANIZACIONAL)

Sujetos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4
2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5
5	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
6	1	4	5	4	4	2	1	4	5	4	4	2	4	3	3	3	5	3
7	3	2	5	4	3	3	3	2	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5
8	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4
9	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
11	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4
14	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
16	4	2	1	4	5	4	4	2	1	4	5	4	4	2	4	4	4	4
17	3	3	3	2	5	4	3	3	3	2	5	4	3	3	4	4	4	4
18	4	2	3	5	3	4	4	2	3	5	3	4	4	2	4	4	4	4
19	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5

22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3
24	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
25	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
26	1	4	5	4	4	2	1	4	5	4	4	2	4	3	5	5	5	5

ANEXO 08: BASE DE DATOS DE LA SEGUNDA VARIABLE (DESEMPEÑO LABORAL)

Sujetos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18
1	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4
2	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	4	3
5	5	5	3	2	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5	2
6	5	4	1	4	5	4	4	2	4	3	1	4	5	5	5	5	5	5
7	5	5	3	2	5	4	3	3	4	4	3	2	4	5	5	4	5	5
8	5	5	5	5	5	4	4	2	4	3	1	4	3	3	3	1	1	1
9	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	2	4	4	5	5	3	3
10	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
13	3	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	3	4	4	5	3	4
14	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3
15	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
16	5	2	4	2	1	4	5	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4
17	5	3	3	3	3	2	5	4	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5
18	5	4	4	2	3	5	3	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	5
19	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5
20	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
21	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5

22	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
25	5	5	3	2	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3
26	5	4	1	4	5	4	4	2	4	3	1	4	4	5	3	4	5	4

ANEXO N° 09: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Variable N° 1: Clima Organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,9057	18

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Clima Organizacional, se logra una fiabilidad del 90,57%, valor considerado como Excelente, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

ANEXO N° 10: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Variable N° 2: Desempeño Laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,9137	18

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Desempeño Laboral, se logra una fiabilidad del 91,37%, valor considerado como Excelente, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
PICON SALVADOR, YANITZA MIREYA		71391463	ypiconsalvador@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO TÉCNICO PRODUCTIVO "TEÓFILO MENDEZ RAMOS" DE HUARAZ, 2024.			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (Info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>
			Acceso restringido ⁴ (Info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Lugar	Día	Mes	Año
Huaraz	02	Febrero	2025



Huella Digital



Firma

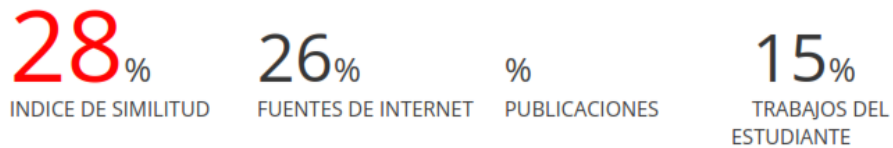
Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, Inciso 8.2.
- Ley N° 30023. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2019-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización Internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el Inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO TÉCNICO PRODUCTIVO "TEÓFILO MENDEZ RAMOS" DE HUARAZ, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	9%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	2%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.ulead.edu.ec Fuente de Internet	1%

9	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Howard University Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Hispanoamericana Trabajo del estudiante	<1 %

20	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
29	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo