

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DEL IST ELEAZAR GUZMAN BARRON
– HUARAZ – 2023

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

AUTORA:

Valdivia Palhua, Lizbeth Vanessa

ASESOR:

Acosta Zárate, Carlos Alberto

Código ORCID: 0000-0003-1299-819X

HUARAZ -PERU

2023

Índice general

Índice general	ii
Índice de tablas	iii
Palabras clave.....	v
Constancia de Originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
1. Introducción	1
2. Metodología	24
3. Resultados.....	25
4. Análisis y discusión.....	46
5. Conclusiones	51
6. Recomendaciones.....	53
Agradecimiento	54
Referencias bibliográficas	55
Anexos	61

Índice de tablas

Tabla 1	23
Tabla 2	24
Tabla 3	24
Tabla 4	25
Tabla 5	25
Tabla 6	26
Tabla 7	26
Tabla 8	27
Tabla 9	27
Tabla 10	28
Tabla 11	28
Tabla 12	29
Tabla 13	29
Tabla 14	30
Tabla 15	30
Tabla 16	31
Tabla 17	31
Tabla 18	32
Tabla 19	33
Tabla 20	33
Tabla 21	34
Tabla 22	34
Tabla 23	35
Tabla 24	35
Tabla 25	36
Tabla 26	36
Tabla 27	37
Tabla 28	37

Tabla 29	38
Tabla 30	38
Tabla 31	39
Tabla 32	39
Tabla 33	40
Tabla 34	40
Tabla 35	41
Tabla 36	42
Tabla 37	43
Tabla 38	44
Tabla 39	45
Tabla 40	46

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral

Keywords: Organizational Climate, work performance

Línea de investigación.

Línea de Investigación	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 EN LOS TRABAJADORES DEL IST ELEAZAR GUZMAN BARRON - HUARAZ - 2023**" del (a) estudiante: **VALDIVIA PALHUA LISBETH VANESSA**, identificado(a) con Código N° **1412100169**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **26%**, 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, 09 de septiembre de 2024

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 en los trabajadores del
IST. Eleazar Guzmán Barrón – Huaraz -2023.**

TITLE

**Organizational Climate and Work Performance in IST workers.
Eleazar Guzmán Barrón – Huaraz -2023.**

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar de qué manera el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores del IST Eleazar Guzmán Barrón – Huaraz, 2023. El estudio es un estudio básico, no experimental, correlacional y transversal. La población estará conformada por los 70 empleados de la empresa, mientras que la muestra será de 32 empleados de manera probabilística. Se utilizará el método de encuesta y cuestionario. Se utilizará el estadístico alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Como resultado la investigación reveló que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz. Siendo $r = 0,995$, lo que indica una fuerte correlación positiva; existe una correlación entre la comunicación y la eficacia con $r = 0,411$; existe una correlación entre la motivación y la eficiencia con $r = 0,819$; existe una correlación entre el trabajo en equipo y la iniciativa con $r = 0,513$; y existe una correlación entre el liderazgo y la competencia con $r = 0,340$.

Abstract

The purpose of this research was to determine how the organizational climate affects the work performance of the workers of the IST Eleazar Guzmán Barrón – Huaraz, 2023. The study is a basic, non-experimental, correlational and cross-sectional study. The population will be made up of the 70 employees of the company, while the sample will be 32 employees probabilistically. The survey and questionnaire method will be used. Cronbach's alpha statistic will be used to evaluate the reliability of the data collection instruments.

As a result, the research revealed that the organizational climate has a significant impact on the work performance of IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz employees. Being $r = 0.995$, indicating a strong positive correlation; there is a correlation between communication and effectiveness with $r = 0.411$; there is a correlation between motivation and efficiency with $r = 0.819$; There is a correlation between teamwork and initiative with $r = 0.513$; and there is a correlation between leadership and competence with $r = 0.340$.

1. INTRODUCCIÓN

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

Tiza (2023), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el esfuerzo laboral de los docentes del Instituto Estatal de Educación Superior Técnica Carlos Laborde (Sepahua, 2023, utilizando el método descriptivo de correlación, nivel descriptivo, transversal); la muestra está compuesta por 25 docentes que utilizan encuestas y cuestionarios como técnicas y herramientas de recolección de datos. Según los resultados estadísticos, el clima organizacional tiene un impacto directo y positivo en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Avanzado Carlos Laborde Sepahua en el año 2023. Prevalece el nivel promedio en el desempeño laboral. Esfuerzo de los docentes en Instituto Técnico Superior Público Carlos Laborde Sepava, Grado Medio Dominante, Se ha determinado que se evaluará el trabajo del personal docente del Instituto Técnico Superior Público Carlos Laborde Sepava, en su mayoría docentes de secundaria. Se encontró que tres aspectos del clima organizacional tienen un impacto directo y significativo en el desempeño docente: supervisión, participación y crecimiento personal. Instituto de Tecnología Avanzada Carlos Laborde Sepahua, 2023.

Rojas (2023), en su investigación tuvo como objetivo determinar el clima organizacional a nivel global y su relación con el desempeño de los asociados en Invercoe SAC. Por lo tanto, al tratarse de una encuesta en escala Likert a 50 empleados de Invercoes SAC en un solo momento en el tiempo, se adoptó un enfoque cuantitativo, combinado con un enfoque hipotético-deductivo y un diseño transversal no experimental. Según el censo. En conclusión, este estudio concluyó que el clima organizacional de las empresas de Invercoes SAC tiene una relación significativa con el desempeño laboral. Resultados, el estudio de Pastor (2018) también tuvo resultados similares. Según la prueba estadística de Rho Spearman, la correlación significativa fue de 0,941. Hubo una correlación positiva muy fuerte entre las variables y la significación asintótica fue $<0,004$. Si

el valor es menor que 0,05, rechace la hipótesis nula. La hipótesis fue confirmada. Se concluye que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de INVERCOES SAC a nivel mundial, Lima 2023, con un coeficiente contingente de 0,677, que tiene un grado de correlación y significancia moderadamente alto.

Escudero (2023), en su tesis tuvo como propósito determinar el clima organizacional y cómo influye en la satisfacción laboral de los empleados de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo. El estudio es descriptivo-explicativo. La población y muestra compuesta por 45 empleados de la institución se utilizó como muestreo por criterio no probabilístico. Para obtener resultados más eficaces, analizamos la información mediante escalas estadísticas y no métricas (porcentaje y frecuencia). Todo esto se procesó utilizando el programa SPSS. Los resultados mostraron que el mal clima organizacional en la unidad implementadora de 401 Salud Alto Mayo repercutió negativamente en la satisfacción laboral de los empleados. Según los objetivos generales, los empleados de la unidad ejecutiva 401 Salud Alto Mayo determinaron que el clima organizacional es conocido y su impacto en la fuerza laboral. Los resultados indicaron que el 66.7% de los participantes indicó que el clima organizacional era conocido entre las variables del clima organizacional. El clima estuvo en un nivel moderado, lo que indica que el clima organizacional es incompleto y tiene un impacto negativo en la satisfacción laboral de los empleados de la unidad ejecutiva 401 Salud Alto Mayo.

Suarez (2023), En su trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en la Municipalidad de Ferreñafe. El método utilizado es diseño básico, no experimental, método cuantitativo de nivel de correlación y de carácter transversal, la población está conformada por 66 empleados nombrados, 87 empleados nombrados y 30 empleados de CAS, para un total de 183 empleados. El ayuntamiento de Ferreñafe está formado por una plantilla de 124 empleados, La técnica utilizada fue una encuesta con un cuestionario como herramienta. Nuevamente, al tratarse de un instrumento de opción múltiple, el instrumento de

medición elegido fue una escala Likert. En cuanto a la dimensión estructura organizacional, el 6% de las personas son malas, el 78% son promedio y el 20% son buenas. Este resultado refleja que de manera general se conocen las funciones a realizar por cada colaborador, y también indica que regularmente tienen a su disposición los materiales y estructuras necesarias para realizar sus actividades. Se determinó que el clima organizacional y el desempeño de los empleados del distrito de Ferreñafe están relacionados. La significancia bilateral es 0,000 si el Rho de Spearman es 0,750. Se descubrió que los asociados trabajarán de manera más eficiente si el clima organizacional en la administración municipal mejora.

Bullón (2023), en su estudio tuvo como objetivo, relacionar el clima organizacional y el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local de Junín. El método se desarrolla utilizando métodos cuantitativos y niveles de descripción asociados y se presenta en un diseño transversal no experimental, de corte transversal; la población y muestra fueron las mismas y se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos: cuestionario de clima organizacional y hoja de evaluación del desempeño corporativo, los cuales fueron analizados y verificados estadísticamente luego de aplicar el coeficiente de correlación rho de Spearman. Los resultados muestran que el esfuerzo laboral de los empleados de este departamento está estrechamente relacionado con el clima organizacional, la comunicación, las condiciones laborales y el crecimiento y desarrollo de la Agencia Regional de Educación Junín, Se concluyó que el clima organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Educativa Regional Junín en el año 2023. Esto servirá como base para mejorar varios factores que inciden en el clima organizacional de la Gerencia Educativa Regional Junín y también ayudará a mejorar el desempeño de los empleados.

Aliaga (2022), su investigación tuvo como objetivo determinar el alcance de la relación estadística entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del Archivo Nacional Cercado de Lima en 2022. Respecto a la metodología, este estudio es de tipo aplicación, nivel de correlación, diseño no

experimental, enfoque transversal y cuantitativo, la población está conformada por 200 empleados del Archivo Nacional, el cuestionario utilizado para medir las variables es de dos estudios, entre ellos 38 ítems; elementos de la prueba climática y 21 elementos de la prueba de desempeño laboral. Dado que el alfa de Cronbach para el cuestionario de clima organizacional es 0.957 y el alfa para el cuestionario de desempeño laboral es 0.940, el análisis de consistencia interna demostró que el cuestionario era confiable. Finalmente, los resultados obtenidos en el estudio son satisfactorios debido a que el resultado de correlación R de Pearson es de 0.844 y el nivel de significancia es de 0.000, lo que indica un alto grado de correlación, por lo que se concluye que en la medida que las condiciones del clima organizacional mejoren, el nivel nacional Los Archivos de Información General pueden mejorar el nivel de desempeño de los asociados y así facilitar el logro de metas.

Becerra (2022), en su investigación, tuvo el objetivo determinar cómo el clima organizacional y el desempeño laboral en Delosi S.A., Cajamarca, se relacionan entre sí. En cuanto a la metodología, sus estudios son correlacionales, de diseño no experimental y transversales. Para obtener datos precisos, la muestra de la investigación está compuesta por 30 empleados de la empresa. Se utilizaron dos cuestionarios validados con buena confiabilidad y las escalas Likert se utilizaron para formular los ítems de ambos cuestionarios. Los principales hallazgos muestran una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El nivel de significación bilateral fue de 0,002, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,551. Además, es evidente que las variables de clima organizacional son altas con un 64 % y las variables de desempeño también son altas con un 70 % con empleados de alto desempeño, Dado que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.558 y el nivel de significancia bilateral es 0.002, finalmente se concluye que existe una relación positiva significativa entre las dimensiones del clima organizacional y las variables de desempeño laboral.

Quispe (2021), en su investigación tuvo como objetivo es determinar cómo el clima organizacional y el desempeño de los empleados en una empresa de logística se relacionan entre sí – Lima 2021. Este método es un estudio cuantitativo y correlacional que utiliza un diseño no experimental para describir la relación entre dos o más variables. La muestra está compuesta por 100 empleados administrativos y operativos. Los datos se recogieron mediante un cuestionario que consta de 35 preguntas. De ellas, 20 son de la variable “clima organizacional” y 15 son de las variables “desempeño laboral”. Los resultados muestran que los variables como el clima organizacional y el desempeño laboral tienen valor en la Empresa Logística Lima 2021, se encontró una fuerte relación positiva entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de la Empresa Lima Logística, siendo el coeficiente Rho de Spearman de $r = 0,785$. Los hallazgos indican una relación positiva moderada entre las dimensiones de desempeño personal y desempeño laboral ($r=0,650$). Se encontró una correlación positiva media entre las dimensiones Involucramiento Laboral y rendimiento laboral ($r= 0,634$), supervisión y rendimiento laboral ($r= 0,641$), comunicación y rendimiento laboral ($r= 0,723$) y condiciones laborales y rendimiento laboral ($r= 0,634$).

Serna y Escobar (2022), en su investigación tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de salud del CLAS Talavera, Apurímac, 2022. Este estudio se realizó mediante una metodología no experimental, correlacional y transversal. La muestra de la investigación consistió en 105 profesionales de la salud que trabajan en el CLAS Talavera, Apurímac, 2022. Se utilizó una encuesta como método de recolección de datos y un cuestionario como instrumento. Resultado, que la variable clima organizacional es regular en un 68,6%, alta con un 21,9% y baja con un 9,5%; la variable desempeño laboral es regular en un 52,4%, alta con un 40,0% y baja con un 7,6%; Además, existe correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en CLAS Talavera, Apurímac, 2022. La dimensión potencial humano del CLAS Talavera

se relaciona con el desempeño laboral del profesional de salud ($\rho = 0,475$; $0,000$); la dimensión diseño organizacional se relaciona con el desempeño laboral del profesional de salud ($\rho = 0,281$; $0,004$) y la dimensión cultura de la organización se relaciona con el desempeño laboral del profesional de salud del CLAS Talavera ($\rho = 0,289$; $0,003$). relación entre la dimensión cultura organizacional y el rendimiento laboral del profesional de la salud en el CLAS Talavera ($\rho = 0,283$; $0,003$). Por lo tanto, se encuentra una correlación directa entre las variables del clima organizacional y sus dimensiones y las variables de desempeño laboral de los profesionales de la salud de CLAS Talavera.

Romero (2022), en su investigación tuvo como objetivo determinar cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, en 2022. Se utilizaron métodos de investigación cuantitativos, correlacionales, no experimentales y transversales en una muestra de 23 personas. Se utilizaron encuestas como método de recolección de datos y cuestionarios como ayuda. Resultados: Se encontró una alta correlación positiva entre los cambios en el clima institucional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,709. Un valor de significancia de 0,000 indica aceptación de la hipótesis de investigación y rechazo de la hipótesis nula. La oficina Administrativa Regional del Municipio de Tumbes que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores subcontratados de servicios administrativos, 2022. Conclusión: El nivel de relación de Pearson del clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de los empleados subcontratados de la Gerencia Regional del Gobierno Regional de Tumbes, Perú en el año 2022 es de 0.709 y el nivel de significancia es de $0.000 = 0.01$.

Castillo y Edwar (2021), en su investigación tuvieron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Chota, 2021. La metodología de investigación fue básico, descriptivo – relacional, cuantitativo, no experimental; la población estuvo conformada por 162 asociados y la muestra

estuvo conformada por 115 asociados; como método se utilizó la encuesta y el cuestionario, que se validó mediante la técnica de juicio de expertos y se verificó con el Alfa de Cronbach para su confiabilidad. La intensidad y el significado de la relación se determinaron utilizando el coeficiente de correlación, y se contrastaron las hipótesis utilizando el p-valor para una significancia de 0,05, Esto da como resultado un valor p de 0,000 para la relación entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral, y una rho de Spearman de 0,582. De manera similar a la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral, el valor p de comunicación y desempeño laboral fue 0,000 y el Rho de Spearman fue 0,559. El Rho de Spearman para conflicto y desempeño laboral es 0,424. La Rho de Spearman para la estructura organizacional y el desempeño laboral es 0,644. El Rho de Spearman para liderazgo y desempeño laboral es 0,449. Se concluye que existe una relación significativa, directa (positiva) y moderada entre el clima organizacional y su tamaño y desempeño laboral en la Dirección Subregional de Salud del Chota en el año 2021.

Ramírez (2021), en su investigación tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa eléctrica ubicada en Lima en el año 2021. La metodología básica, no experimental, de corte transversal y alcance correlacional se utiliza para determinar la medida en que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral; la muestra no probabilística y no intencional incluyó a 82 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario que constaba de 28 preguntas sobre las dos variables investigadas. Los resultados mostraron que el 83% de los empleados encuestados creía que la cultura organizacional era mala, mientras que el 17% creía que la cultura organizacional era buena. La conclusión fue que el 70,7% de los encuestados creía que el esfuerzo laboral era insuficiente y debía mejorarse, mientras que el 29,3% de los encuestados creía que el esfuerzo laboral era correcto.

Ballardo (2021), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral individual de los empleados del programa PROCENCIA. La investigación se llevó a cabo utilizando una metodología aplicada con un enfoque cuantitativo y un enfoque descriptivo-correlacional en una muestra censal de 58 empleados del programa PROCENCIA en Lima; mientras tanto, para el análisis estadístico se utilizó el alfa de Cronbach para determinar su confiabilidad y el coeficiente de correlación de Pearson para medir la asociación entre dos variables. De los resultados estadísticos. Conclusión es que el desempeño laboral individual se relaciona positivamente con el clima organizacional. Esto nos permite discutir varias teorías sobre estas dos variables en el contexto de la organización.

Estela (2021), en su tesis tuvo como objetivo conocer cómo se relacionan el clima organizacional y el desempeño laboral de los analistas en el área laboral de una empresa bancaria del Cercado de Lima. La metodología utilizada incluye métodos cuantitativos correlacionales, diseños no experimentales y análisis transversal realizados sobre una población de 109 analistas del área operativa de unidades bancarias existentes en el Cercado de Lima, utilizando una muestra aleatoria simple de 85 analistas operativos. se utilizan para encontrar muestras y los cuestionarios se utilizan como herramientas de recopilación de datos. se realizó mediante la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos nos permiten concluir que existe una correlación positiva muy fuerte entre clima organizacional y desempeño laboral, la cual muestra una correlación significativa de $r = 0.739$ $p = 0.000 < 0.05$, por lo que se puede decir que si se analiza el clima laboral. mejora la percepción del departamento y la asignación de recursos, aumentará el desempeño del trabajo del empleado, por lo que se confirmó la hipótesis propuesta.

Estrella (2021), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo laboral. La metodología utilizada fue básica, tipo descriptivo correlacional, introspectivo retrospectivo, corte transversal; la población estuvo conformada por 75 trabajadores activos de

la DIRESA PASCO a enero del 2021 y la muestra fue de 47 trabajadores seleccionados al azar estratificado; se utilizaron dos cuestionarios de desempeño laboral y clima organizacional para entrevistas autorregistradas. Resultado: Resulta que hay una relación estadística significativa entre las variables ($\chi^2=23,0>\chi^2_T$ (4GL, 0,05 y 12,991), lo que indica que cuando el clima organizacional es más favorable, los trabajadores tienen un mejor desempeño laboral ($\chi^2=23,0>\chi^2_T$ (38,3%) y el clima organizacional favorable en general es más común con el 51,1% y la innovación organizacional es más común con el 57,5%. En conclusión, los indicadores de un clima organizacional positivo incluyen la confianza en el trabajo en equipo (70,2%), el reconocimiento de hacer las cosas de manera diferente (59,6%), la libertad de acción (70,2%) y la aceptación de los equipos de trabajo (59,6%). para la innovación. El 70,2% del equipo forma parte de la misión de la institución. Promover nuevas ideas (36,2%), evaluar esfuerzos (42,5%), libertad de elección (40,4%) e innovación (55,3%) son indicadores de riesgo. El desempeño laboral promedio moderado fue del 55,3% y la efectividad del 61,7%. Los indicadores moderados incluyen eficiencia de las actividades (72,3%), cumplimiento efectivo de las metas (74,5%) y seguimiento de la implementación de estrategias para alcanzar las metas (57,4%). Los indicadores de riesgo incluyen motivación para trabajar 59,6%, implementación estratégica para lograr metas 36,2% y supervisión para sancionar el incumplimiento de metas 38,3%.

Villano (2021), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna - 2021. El método de investigación es teórico, no experimental, descriptivo y correlacional, la población es de 18 trabajadores para recolectar datos, se utilizaron encuestas y cuestionarios. Resultados: existe relación armoniosa entre los compañeros de trabajo durante la pandemia; el 22,22% indicaron que siempre existe una relación armoniosa entre los compañeros de trabajo, por otro lado, el 11,11% manifestaron que casi nunca y a veces existe una

relación armoniosa entre los compañeros de trabajo. Entonces podemos inferir que la gran mayoría de los encuestados indicaron que casi siempre y siempre existe una relación armoniosa entre los compañeros de trabajo. Conclusión: Si las variables estudiadas se aplican a la Administración Regional de Comercio Exterior y Turismo de Tacna durante la pandemia de Covid-19 en el año 2021, se puede decir que existe una relación directa y significativa entre las variables del clima organizacional y el esfuerzo laboral de los empleados. La prueba de Pearson de parámetros de clima y desempeño laboral mostró una correlación positiva alta ($r = 0,737$) entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral.

La Rosa (2021), en su investigación tuvo como objetivo determinar cómo se relacionan el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en un área de proyecto de una agencia pública ubicada en San Isidro en 2021. La metodología es cuantitativa y aplicada. Su diseño fue no experimental, transversal, descriptivo y correlacional; se tuvo como unidad de análisis una muestra de 90 trabajadores del área y se utilizó como instrumento la lista de cotejo. En base al procedimiento estadístico Rho Spearman, se logró como resultado que el valor de significancia es igual a 0,000, demostrando que el nivel de confianza obtenido es de 95%. Por lo tanto, se determinó que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de proyectos de las instituciones públicas de San Isidro en 2021. Se concluye que los empleados no se encuentran satisfechos con el clima en el que se desenvuelven y como resultado, afecta su desempeño diario. La pandemia, las modificaciones internas, la falta de comunicación, el teletrabajo, la necesidad de sentir mayor reconocimiento son sólo algunos de los malestares en la lista.

Durand y Huamán (2021), en su tesis tuvieron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del Instituto Público de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay Apurímac-2021. La metodología desarrollada fue descriptiva y no experimental, y el diseño es descriptivo y transaccional. La población y muestra de estudio incluyó a todos los empleados, totalizando 44 personas. A las variables se les

aplicó un cuestionario que contenía 18 preguntas de opción múltiple. Resultados: el alfa de Crombach para la primera variable fue del 72%, lo que indica una alta confiabilidad; con referencia a la segunda variable dio como resultado 87% lo cual significa una excelente confiabilidad, el resultado del alfa de Cronbach para las dos variables juntas dio como resultado 90%, lo cual también significa una excelente confiabilidad del instrumento aplicado en la investigación desarrollada. Resultados la primera variable reveló que el 36,62% de los empleados encuestados están parcialmente de acuerdo con el clima organizacional; la segunda variable reveló que el 40,53% de los empleados encuestados están de acuerdo con el desempeño laboral de los empleados del instituto. Se llegó a la conclusión que los trabajadores se sintieron menos satisfechos con el clima organizacional, por lo que tuvieron que seguir trabajando a pesar de los resultados, a los trabajadores les fue bien.

Pérez (2021), en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las dos variables clima organizacional y desempeño laboral. La metodología utilizada fue el enfoque cuantitativo, del tipo correlación y se aplicó un diseño no experimental. Esta población estuvo conformada por 544 funcionarios administrativos, entre designados y contratados. La muestra estuvo compuesta por 225 empleados administrativos del gobierno local de Huánuco. para cada variable, se utilizó una encuesta como método y un cuestionario como instrumento. El cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral consta de 15 ítems para cada variable utilizando escalas Likert. El coeficiente de correlación, calculado utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, es 0,451. Para cada variable, el cuestionario sobre el clima organizacional y el desempeño laboral consta de quince ítems utilizando escalas Likert. Como resultado, existe una relación directa positiva débil, es decir, la relación entre la segunda vez variables aumenta cuando la relación aumenta en la misma dirección. El divisor de igualdad de Spearman, donde la igualdad es de 0,451. Además, la significatividad es alta porque hay pruebas estadísticas que indican que los hallazgos tienen un valor inferior a 0,01. Conclusión: con un nivel de confianza

del 95%, existe una conexión significativa entre el desempeño de los directivos del gobierno local de Huánuco y el clima organizacional, lo que indica que el desempeño de los directivos del gobierno regional de Huánuco siempre es bueno. Esto significa que existe una conexión significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de administración del gobierno distrital.

Mendoza y Mosquera (2020), en su investigación tuvieron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Cuzco de la ciudad de Huancayo frente a este tiempo de Covid 19 – 2020. El método se basa en un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo transversal y de correlación descriptivo; la población y muestra estuvieron conformadas por 15 empleados de la organización; el método utilizado es la encuesta y, como herramienta, el cuestionario con 21 preguntas sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. Los hallazgos indican una correlación significativa ($r=0.94$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la institución financiera Agencia Chilca Caja Cusco y sus resultados laborales durante el período de Covid-19. Conclusión: durante el período de Covid-19, se encontró una correlación directa y significativa entre el clima de negociación y el esfuerzo laboral de los empleados de la institución financiera Agencia Chilca Caja Cusco, tan alta como 0.743. También se encontró una correlación directa y significativa entre la participación grupal (0,862) y la efectividad del personal y el clima organizacional durante el periodo Covid-19 en la institución financiera de la agencia Chilca, Caja Cusco (0.793); Durante el periodo COVID-19 existe una relación directa y significativa muy alta (0.844) entre la efectividad de los empleados y el clima organizacional en la institución financiera Agencia Chilca Caja Cusco.

Ámbar (2020), en su investigación tuvo como objetivo determinar cómo se relacionan el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Caja Cusco en la ciudad de Huancayo durante la pandemia de COVID-19. Este estudio utilizó métodos cuantitativos, un diseño transversal no experimental y un diseño correlacional descriptivo. Esta fue una encuesta de desempeño laboral y

clima organizacional de 21 preguntas administrada a 13 empleados de una organización. Resultados: Los hallazgos evidencian que existe una conexión significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral ($r=0.94$), $a=1.05$, lo cual indica que la conexión es fiable. Concluimos que un clima organizacional bien regulado y que funcione correctamente permitirá a los socios lograr mejores resultados laborales a pesar del contexto de Covid-19.

Díaz (2020), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y desempeño laboral de la empresa Servicios Generales ESIEL SAC. Huánuco, 2020. El tipo de investigación llevado a cabo es cuantitativo, nivel descriptivo, con un diseño de investigación descriptivo y correlacional; la población estuvo conformada por 14 empleados que trabajan en la compañía Servicios Generales ESIEL SAC, por lo tanto, la muestra también está conformada por 14 empleados de la compañía Servicios Generales ESIEL SAC. La técnica de recogida de datos utilizada fue un cuestionario de 12 preguntas. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación influyente entre el clima organizacional de Servicios Generales ESIEL SAC y el desempeño laboral de los empleados, y la teoría propuesta puede ser confirmada mediante el análisis estadístico Chi Cuadrado de Pearson. Como conclusión se determinó que el clima organizacional tiene un impacto en el desempeño laboral de la compañía Servicios Generales ESIEL SAC. Huánuco, Huánuco. Con respecto a la fundamentación científica, en cuanto a la variable clima organizacional, Segredo, García, León y Perdomo (2017), coinciden en que el clima se refiere a las características de un ambiente de trabajo que son directa o indirectamente observadas por los empleados que trabajan en ese ambiente. Puede utilizarse en el comportamiento laboral como mediador entre elementos del sistema organizacional y el comportamiento individual. Asimismo, Lourdes y Zenia (2015) señalan el clima organizacional como "...la sensación compartida de las personas acerca de su entorno de trabajo: estilo de supervisión, calidad de la educación, condiciones de trabajo, políticas organizacionales, prácticas de comunicación, procedimientos administrativos y entorno de trabajo en general.

Tal como afirma Chiavenato (2000), el clima organizacional (nivel organizacional) se refiere a una situación en la que las personas se ven obligadas a adaptarse constantemente a diferentes situaciones para poder satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. Puede definirse como un estado de adaptación que no se limita a la satisfacción de objetivos fisiológicos y de seguridad, sino que también incluye la necesidad de pertenencia a un grupo social, la autoestima y la autorrealización. Descuidar estas necesidades puede generar muchos problemas de adaptación. Es importante que los gerentes comprendan la naturaleza adaptativa o desadaptativa de las personas porque tienden a confiar en los demás, especialmente en aquellos que ocupan posiciones de poder. Según Chiavenato (2007), el clima organizacional se refiere al ambiente interno de los miembros de la organización y está estrechamente relacionado con el nivel de motivación de los miembros de la organización. Chiavenato (2006) menciona que el clima organizacional constituye el ambiente interno o clima psicológico característico de cada organización. El clima organizacional que tenga la empresa es muy importante porque permite que se alcance las metas personales de cada individuo y de las organizaciones, en el clima de una empresa influyen muchos factores que son determinantes para que sea agradable o frío, en este caso una de las más relevante que sea la motivación que tenga estos para cumplir con sus actividades asignadas, y a la vez sentir que la organización es parte de ellos como una forma de identificación directa.

Respecto a la importancia del clima organizacional, es fundamental para el desarrollo y alcance de las metas de las personas y organizaciones. Al respecto, Reyes (2017) enfatiza la relevancia de crear un clima organizacional adecuado dentro de una organización. La cultura organizacional que prevalece dentro de una organización tiene un impacto significativo en el comportamiento humano y juega un papel importante en el crecimiento humano. Condiciones básicas como la comunicación, las relaciones interpersonales, la apertura y la confianza serán importantes y también afectarán a su calidad. para la gente. La vida laboral que impera en el local se convierte en el cultivo de las relaciones más acogedoras, la

espontaneidad y la sinceridad. Sin duda, el clima organizacional es propicio para lograr las metas y, por supuesto, las metas laborales apoyan a las personas en el logro de sus metas. Respecto a las características del clima organizacional, moldea la configuración de las características organizacionales, del mismo modo que las características personales de un individuo pueden moldear su personalidad. Más sin embargo cada empresa tiene sus propias características, también varía según el comportamiento de las personas que la conforman, por ende, el clima varía en interrelación del comportamiento humano que labora en las organizaciones. EL clima dentro de una organización también se puede dividir por estructura organizacional, tamaño de la organización, métodos de comunicación, estilo de liderazgo y gestión, etc.

Como afirma Brunet (2013), las características del clima organizacional son: En gran medida, el clima está sujeto a las características, comportamientos, talentos y expectativas de otras personas, así como a las condiciones sociales y culturales de la empresa. Los agentes que contribuyen a su naturaleza están fenomenológicamente separados de la tarea, por lo que los individuos que realizan la misma tarea pueden observar diferentes climas dependiendo de las características de la realidad externa percibida por el actor-observador (la percepción no siempre es consciente). Todos estos elementos en conjunto generan un ambiente especial con características propias, que en cierta medida reflejan la personalidad de la empresa he influyen en el comportamiento de las personas involucradas.

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, consideran los siguientes factores: La comunicación se refiere al proceso de interacción e intercambio de información que tiene en cuenta la fluidez, coherencia y rapidez dentro de una organización, con el objetivo de lograr un buen desempeño y buenos resultados. Relaciones con otros empleados: según Napolitano (2018) La motivación impulsa a las personas a realizar determinadas acciones, porque dichas acciones pueden crear un estímulo psicológico para las personas, es decir, las personas se dejan llevar por determinadas motivaciones. Por ejemplo, el logro de

metas es la interacción entre personas para lograr metas funcionales, institucionales y personales, Según Naumov (2018). El liderazgo es la capacidad de una persona para tomar la iniciativa para ayudar a resolver problemas mientras se adhiere a pautas de comportamiento. En general, se refiere a la capacidad de llevar a cabo acciones para alcanzar objetivos individuales, grupos o institucionales, tal como afirma Napolitano (2018).

Respecto a la variable Desempeño Laboral, según Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020), afirman que el desempeño laboral se constituye en un sistema orientado al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, a través de sus dimensiones: desempeño de la tarea siendo el logro de las tareas de acuerdo a los conocimientos que contribuyen a la organización directa o indirectamente; comportamientos contraproducentes, son actos deliberados que se realizan de forma voluntaria que son beneficiosos para el empleado y desempeño contextual, siendo conductas espontáneas e individuales que superan lo esperado para su puesto, estos son relevantes para el logro de los resultados deseados en las organizaciones. Por lo tanto, el desempeño laboral es una herramienta esencial para el crecimiento de las empresas, ya que este ayuda a establecer estrategias, afinar la eficacia de los colaboradores, es decir proporciona beneficios para la organización que le permitirá realizar una mejora continua, así mismo ser más competitivas. Es por ello por lo que las empresas deben preocuparse y darle mayor atención al desempeño laboral de cada uno de sus colaboradores.

Patricia (2017), menciona que el desempeño laboral se centra en identificar las necesidades de capacitación y desarrollo del trabajador con base en el análisis de las habilidades y destrezas del mismo, evaluando así se proyecta la posibilidad de otorgar un ascenso en la empresa, sin embargo, el empleado no es considerado como un ente integral conformado por sentimientos y emociones. Según Chiavenato (2000) se refiere al desempeño laboral como las acciones o comportamientos de los empleados que están relacionados con el logro de las metas organizacionales. El autor cree que el desempeño laboral es el mayor activo

de una organización. Asimismo, señala que el rendimiento individual se refiere al comportamiento del evaluado en el objetivo de alcanzar los objetivos de manera efectiva. Según Chiavenato (2007), considera que el desempeño laboral es el resultado del trabajo de una persona o un grupo de personas, midiendo diferentes tipos de habilidades, uso de recursos, actitudes, habilidades, nivel de motivación para realizar tareas y la capacidad para trabajar en un entorno específico alineado con los objetivos organizacionales. Por lo tanto, se deben tener en cuenta objetivos y estándares claramente definidos dentro de la organización porque las personas, los equipos realizan sus tareas y acciones para alcanzar las metas marcadas y demostrar excelentes resultados.

Respecto a los objetivos de desempeño laboral, Chiavenato (2017), Señala que toda estrategia se aplica tanto a nivel organizacional como al nivel operativo. En consecuencia, es necesario establecer conexiones a través de objetivos de desempeño con el fin de que los niveles de desempeño contribuyan a algún nivel de ventaja competitiva. Los objetivos operativos están dirigidos a mejorar los siguientes atributos: Calidad, producción absolutamente impecable, entrega de productos y servicios que cumplan con las especificaciones, reducción de la velocidad y el tiempo de entrega Confiabilidad, producción adecuada, entrega segura y confiable; y la capacidad de innovar productos y servicios en términos de costo, la producción de bajo costo garantiza precios bajos y altos márgenes de beneficio. Cada objetivo tiene efectos internos y externos. Es importante que la gestión del desempeño se base en perfiles laborales, esté bien estructurada y claramente definida, y proporcione métricas que la gerencia y los empleados puedan entender a través de políticas, reglas, procedimientos u otros medios para promover este conocimiento, según López, et al. (2018).

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático que mide qué tan bien los colegas desempeñan sus tareas laborales, teniendo en cuenta el potencial de desarrollo profesional de las actividades que realizan. Las evaluaciones se llevan a cabo dentro de una organización y demuestran un proceso de motivación o evaluación que tiene en cuenta el conocimiento y las características del lugar de

trabajo físico y el entorno en el que se asignan las tareas. tal como afirma Chiavenato (2007). La responsabilidad de la entrevista de los empleados se refiere a la responsabilidad de realizar entrevistas a los empleados y siempre debe ser responsabilidad de la persona responsable de la fuerza laboral, es decir, el gerente y el departamento de personal o un grupo de personas para este fin que sean responsables de las entrevistas y cierre de los empleados. Sin embargo, el individuo, equipo o área de la empresa responsable de llevar a cabo las auditorías de desempeño debe estar bien estructura obtener resultados mejores en futuras auditorías, acorde con lo afirmado por Chiavenato (2007).

Según Chiavenato (2007), los recursos humanos eran la forma de evaluación más utilizada en las organizaciones conservadoras, pero ya no se utiliza porque se ha descubierto que está bastante centralizada. Aunque esta forma de evaluación es realizada y administrada por los departamentos de recursos humanos, no mide ni evalúa el desempeño de los empleados individualmente, sino el desempeño de los equipos, y es demasiado genérica para ser suficiente. Actualmente no se utiliza porque no lo hace existir. En cuanto a los beneficios de la evaluación del desempeño, estos beneficios suelen estar relacionados con una mejor planificación por parte del responsable o administrador del sitio para que pueda tomar medidas o acciones correctivas en función de los resultados obtenidos, ayudando así a mejorar el nivel de gestión del sitio. el anfitrión. El beneficio para la organización se incrementa porque impulsa e impulsa a los empleados a mejorar su rendimiento, lo cual posibilitará a la organización ahorrar en costos laborales y disminuir las horas extras. la información oportuna permite tomar decisiones estratégicas que benefician a la empresa, desde el punto de vista de Chiavenato (2007)

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, tenemos: La eficacia se refiere a la capacidad del personal para realizar sus tareas mientras logra los objetivos establecidos; se dice que la alta eficacia se beneficia enormemente de la experiencia de los compañeros de trabajo, Según Naumov (2018). La eficiencia es la capacidad de las personas para alcanzar objetivos fijados con ciertos

estándares de calidad y generalmente está relacionada con la experiencia y habilidades personales que permiten a las personas utilizar los recursos necesarios para lograr sus objetivos, acorde a lo afirmado De la Calle y Ortiz (2018); La iniciativa como parte del desempeño laboral se refiere a la capacidad de un empleado para realizar sus tareas de manera consistente o continua de acuerdo con las reglas de la organización, y el estricto cumplimiento de estas reglas es esencial para que la organización establezca políticas y procedimientos apropiados y su implementación práctica en todas las operaciones, como expresan Ribes, et al., (2018); La competencia define como la capacidad de un empleado para comunicarse de acuerdo con un comportamiento ético adecuado en el desempeño de sus funciones laborales. La competencia es una actitud que suele formar parte de la personalidad humana, aunque en muchos casos promueve el desarrollo y la mejora., como señalan Hatum y Marchiori (2020).

En cuanto a la justificación práctica, Se reflejará la necesidad de conocer la realidad sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados del IST Eleazar Guzmán Barrón, con la finalidad de tomar medidas necesarias, para alcanzar su potenciación y mejora en la consecución de resultados. Además, al proporcionar retroalimentación sobre los procesos que determinan el comportamiento organizacional, es posible cambiar sistemáticamente las actitudes y comportamientos de los miembros y la estructura organizacional. En cuanto a la justificación metodológica se utilizan los siguientes instrumentos que permiten medir las variables de investigación: Variables de clima organizacional y desempeño laboral mediante instrumentos de recolección de datos, cuestionarios y entrevistas. Además de presentar una validez y confiabilidad aceptable para su administración. El método y las técnicas de recolección de datos justifican la importancia del tratamiento cualitativo de los datos de la organización, permitiendo el estudio de la realidad investigada los fundamentos teóricos y empíricos que sustentan el problema. Respecto a la justificación social, el resultado coadyuvará a que las relaciones se vean fortalecidas ya que, al mejorar el clima organizacional del IST Eleazar Guzmán

Barrón, también se modificará la conducta de los integrantes de esta, por lo tanto, se dará un mejor trato a las personas. El clima organizacional es uno de los factores básicos de la actividad de las organizaciones sociales. Es una herramienta organizativa y un elemento clave y desempeña un papel central en el mantenimiento de IST. Su funcionamiento se realiza gracias al intercambio de información entre diferentes niveles del medio y ubicaciones creadas entre los participantes en función de variables sociales.

Respecto al problema de investigación, Bermejo, Suárez y Salazar (2022), mencionaron que en Cuba es significativo avalar por un proceso de gestión empresarial para precaver distintas necesidades de las organizaciones, permitiendo así un clima organizacional deseado. Como también Pacheco (2021) mencionó que en México el 62% de las denuncias recibidas no sólo están relacionadas con los problemas del clima laboral sino también con el manejo inapropiado de recursos humanos. Además, señala que el 22% trata sobre la presión que se da por parte de los jefes, el 21% sobre la discriminación racial o sexual, un 16% con respecto a la preferencia dentro del trabajo y el 12% corresponde a los malos tratos. Así como Santana, (2014), el clima organizacional como se ha mencionado anteriormente no solo se ha visto afectado en países extranjeros, pues se evidencia que en Colombia se ha estudiado con anterioridad, según el portal de búsqueda de empleo.

En la actualidad, los peruanos son sociales e interactivos por naturaleza, prefiriendo la convivencia y las relaciones constantes con sus pares, dado que su conducta está impulsada por innumerables interacciones entre otras personas y organizaciones. Sin embargo, este estudio considera las variables, clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del IST Eleazar Guzmán Barón con el fin de crear un buen clima organizacional. Esto es esencial ya que le permite crear un ambiente cómodo en el trabajo y producir resultados. Actitud positiva. Esto afecta el desempeño de cada empleado en el cumplimiento de sus funciones. Dado que los objetivos de una organización son mejorar la productividad y el servicio, el clima organizacional es una cuestión importante

para los gerentes. Por lo tanto, un estudio de los factores del entorno laboral que influyen en el desempeño de los empleados puede eliminar ciertos obstáculos para la realización de las metas organizacionales. 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 en el IST Eliazar Guzmán Barrón de Huaraz, 2023?

En cuanto a la conceptualización y operacionalización de variables, la definición conceptual de la variable Clima Organizacional, según Lourdes y Zenia (2015) definen al clima organizacional como un grupo de percepciones de las personas sobre su ambiente de trabajo, como estilos de supervisión, calidad de la capacitación, condiciones de trabajo, políticas organizacionales, prácticas de comunicación, procedimientos administrativos y ambiente de trabajo en general. En cuanto a la definición operacional de la variable clima organizacional, se evaluará mediante las dimensiones siguientes: Mediante la comunicación, la motivación, el trabajo en equipo y el liderazgo. En cuanto a la definición conceptual de la variable Desempeño Laboral, Patricia (2017) afirma que el desempeño laboral se centra en identificar las necesidades de formación y desarrollo de los empleados a partir de un análisis de sus habilidades y evaluar las oportunidades de avance dentro de la empresa, dice que no consideran a los empleados como seres humanos complejos. La definición de variable de desempeño laboral se mide utilizando las dimensiones de efectividad, eficiencia, iniciativa y competencia.

En la presente investigación, se planteó la siguiente hipótesis: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del IST. Eliazar Guzmán Barrón – Huaraz – 2023. Asimismo, de conformidad con la hipótesis de investigación, se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores IST. Eliazar Guzmán Barrón de Huaraz, del 2023. del cual se desprenden los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre la comunicación y la eficacia en los trabajadores de la IST. Eliazar Guzmán

Barrón en la ciudad de Huaraz, 2023; determinar la relación entre la motivación y la eficiencia en los trabajadores de la IST. Eleazar Guzmán Barrón de la ciudad de Huaraz, 2023; determinar la relación entre el trabajo en equipo y la iniciativa en los trabajadores de la IST. Eleazar Guzmán Barrón de la ciudad de Huaraz, 2023; determinar la relación entre el liderazgo y la competencia en los trabajadores de la IST. Eleazar Guzmán Barrón de la ciudad de Huaraz, 2023.

2. METODOLOGÍA

La presente investigación, es de tipo básica, relacional y de enfoque cuantitativo. En cuanto al diseño, no se ha manipulado deliberadamente las variables, es transversal, debido a que la recolección de datos se realizó en un momento único.

Una población es el conjunto de todos los casos que coinciden con un conjunto de elementos que deben identificarse de forma única por contenido, ubicación y tiempo. Como lo señala Hernández, Fernández y Baptista (2014). La población estuvo constituida por los trabajadores del IST Eleazar Guzmán Barrón de la ciudad de Huaraz. Dicha población que es materia de investigación, estuvo formada por 70 trabajadores.

La muestra, es la integración al estudio de un grupo de sujetos o participantes con características particulares que permitan resolver los objetivos planteados, población de estudio no se refiere solo al término de seres humanos, a la vez se refiere a animales, muestras biológicas, objetos, organizaciones, etc., es decir un universo de estudio, tal como indican Arias, Villasís y Miranda (2016). Esta muestra se obtuvo de una población conformada por los 70 trabajadores del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, 2023, dando como resultado una muestra conformada por 32 trabajadores, elegidos de manera aleatoria.

Respecto a las técnicas e instrumentos de investigación, los métodos y herramientas de investigación se utilizaron la técnica de la encuesta, para ello se utilizó un cuestionario. Una encuesta es un método que utiliza un enfoque social

y tiene como objetivo recopilar información relacionada con la percepción de las características y fenómenos en estudio.

En cuanto al procesamiento de los datos obtenidos, los datos fueron procesados con el programa estadístico SPSS y procesamiento de datos, el cual se realizó de la siguiente manera. Para recolectar datos se aplicó una encuesta a los empleados del IST Eleazar Guzmán Barrón en Huaraz. 2023; Posteriormente se realizó análisis inferencial o prueba de hipótesis para identificar la relación entre las variables en estudio (clima organizacional y desempeño laboral). Para ello se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson (r) por ser una prueba estadística. Finalmente, los resultados del estudio se presentan en tablas y gráficos.

Posteriormente se ejecutó el análisis inferencial o prueba de hipótesis con la finalidad de identificar la correlación entre las variables en estudio (calidad de servicio y satisfacción del cliente), por ello se empleó el coeficiente de Correlación de Pearson (r), por ser una prueba estadística paramétrica.

3. RESULTADOS

Resultados Descriptivos

Tabla 1

¿La comunicación interpersonal es fluida y cordial

en el Instituto Eleazar Guzmán Barrón?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	56,3
Casi siempre	13	40,6
a veces	1	3,1
Casi nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 01, se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 56,3% indicaron que siempre la comunicación interpersonal es fluida y cordial en el Instituto Eleazar Guzmán Barrón, seguido del 40,6% que indicaron casi siempre; y solamente el 3,1% indicó que a veces tienen dicha percepción.

Tabla 2

¿Existe una comunicación efectiva entre los empleados y el jefe del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	65,6
Casi Siempre	9	28,1
A veces	2	6,3
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 02, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 65,6% indicaron que siempre existe una comunicación efectiva entre los empleados y el jefe del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, mientras que el 28,1% manifestaron que casi siempre; y solamente el 6,3% indicaron que a veces tienen dicha percepción.

Tabla 3

¿El IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz fomenta y promueve la comunicación interna?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	46,9
Casi Siempre	14	43,8
A veces	3	9,3
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 3, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 46,8% indicaron que siempre se fomenta y promueve la comunicación interna en la institución, seguido del 43,8% que manifestaron que casi siempre; y solamente el 9,3% indicaron que a veces tienen dicha percepción.

Tabla 4

¿Utiliza usted la comunicación intrapersonal para reflexionar y tomar conciencia sobre el trabajo que desarrolla?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	50,0
Casi Siempre	13	40,6
A veces	2	6,3
Casi Nunca	1	3,1
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 4, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 50,0% indicaron que siempre utilizan la comunicación intrapersonal para reflexionar y tomar conciencia sobre el trabajo que desarrollan, seguido del 40,6% que indicaron casi siempre; el 6,3% de trabajadores indicaron que a veces; y solamente el 3,1% indicaron que casi nunca tienen dicha percepción.

Tabla 5

¿En tu entorno de trabajo es adecuado y te motiva en el desarrollo de tus labores?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	46,9
Casi Siempre	13	40,6
A veces	3	9,4
Casi Nunca	1	3,1
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 5, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 46,9% de trabajadores manifestaron que siempre su entorno de trabajo es adecuado y lo motiva en el desarrollo de sus labores, seguido del 40,6% de trabajadores que manifestaron que casi siempre tienen esa percepción, el 9,4% indicaron a veces, y solamente el 3,1% indicaron que casi nunca experimentan dicha percepción.

Tabla 6

¿Al concretar una labor, siente satisfacción de felicidad y logro que permite seguir desarrollándose profesionalmente?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	56,3
Casi Siempre	12	37,5
A veces	1	3,1
Casi Nunca	1	3,1
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 6, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 56,3% manifestaron que, al concretar una labor, siempre sienten satisfacción de felicidad y logro que permite seguir desarrollándose profesionalmente, seguido con el 37,5% indicaron que casi siempre, mientras que el 3,1% indicaron que a veces y casi nunca perciben dicha percepción.

Tabla 7

¿Te sientes motivado a realizar tus actividades laborales en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	53,1
Casi Siempre	13	40,6
A veces	2	6,3
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 7, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 53,1% se indicaron que siempre se sienten motivados a realizar sus actividades laborales en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, seguido por el 40,6% que indicaron casi siempre, y solamente el 6,3% indicaron que casi nunca experimentan dicha percepción.

Tabla 8

¿Existe un buen nivel de motivación hacia los empleados en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	40,6
Casi Siempre	15	46,9
A veces	4	12,5
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 8, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 46,9% indicaron que casi siempre existe un buen nivel de motivación hacia los empleados en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, seguido del 46,9% quienes indicaron casi siempre, y finalmente el 12,5% manifestaron que a veces sienten dicha percepción.

Tabla 9

¿Percibe algún reconocimiento de trabajo, que le motive a seguir laborando en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	40,6
Casi Siempre	17	53,2
A veces	1	3,1
Casi Nunca	1	3,1
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 9, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 53,2% manifestaron que casi siempre perciben algún reconocimiento de trabajo que le motive a seguir laborando en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, seguido por el 40,6% quienes indicaron que casi siempre, mientras que el 3,1% indicaron que a veces y casi nunca sienten dicha percepción.

Tabla 10

¿Se siente comprometido con su trabajo en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	65,6
Casi Siempre	11	34,4
A veces	0	0,0
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 10, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 65,6% indicaron que siempre se sienten comprometidos con su trabajo en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, seguido del 34,4% que indicaron que casi siempre se sienten comprometidos con su trabajo en la institución.

Tabla 11

¿Se hace presente el intercambio de ideas en el equipo de trabajo?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	40,6
Casi Siempre	16	50,0
A veces	2	6,3
Casi Nunca	1	3,1
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 11, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 50,0% señaló que casi siempre se hace presente el intercambio de ideas en el equipo de trabajo, seguido por el 40,6% que manifestaron que siempre, mientras que 6,3% indicaron que a veces, y solamente el 3,1% indicaron que casi nunca sienten dicha percepción.

Tabla 12

¿Su jefe inmediato, escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	50,0
Casi Siempre	14	43,8
A veces	2	6,2
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 12, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 50,0% considera que siempre su jefe inmediato escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal, mientras que el 43,8% manifiesta que casi siempre, y solamente el 6,2% indicaron que a veces sucede dicha percepción.

Tabla 13

¿Considera que el trabajo en equipo, le ayuda a realizar sus labores de manera óptima en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	53,1
Casi Siempre	14	43,8
A Veces	0	0,0
Casi Nunca	1	3,1
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 13, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 53,1% considera que siempre el trabajo en equipo, le ayuda a realizar sus labores de manera óptima en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, mientras que el 43,8% manifestó que casi siempre, y apenas el 3,1% indicaron que casi nunca lo perciben.

Tabla 14

¿Si usted si fuera líder del grupo, reaccionaria efectivamente y de forma pacífica frente a dificultades o conflictos?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	46,9
Casi Siempre	17	53,1
A Veces	0	0,0
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 14, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 46,9% consideraron que casi siempre, en el caso de ser líder del grupo, reaccionaria efectivamente y de forma pacífica frente a dificultades o conflictos, mientras que el 46,9% consideró que siempre experimenta dicha percepción.

Tabla 15

¿Usted aporta con ideas creativas e innovadoras para desarrollar actividades?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	40,6
Casi Siempre	19	59,4
A Veces	0	0,0
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 15, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 59,4% estimaron que casi siempre aporta con ideas creativas e innovadoras para desarrollar actividades, seguido del 40,6% de los trabajadores que consideraron que siempre experimentan dicha percepción.

Tabla 16

¿El líder desarrolla estrategias y promueve la innovación para el desarrollo del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	37,5
Casi Siempre	19	59,4
A Veces	1	3,1
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 16, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 59,4% consideró que casi siempre el líder desarrolla estrategias y promueve la innovación para el desarrollo del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, seguido del 37,5% que manifestó siempre, mientras que solamente el 3,1% ha considerado que a veces experimenta dicha percepción.

Tabla 17

¿El líder Se muestra atento al cambio e implementa nuevas metodologías de trabajo en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	53.1
Casi Siempre	15	46.9
A Veces	0	0.0
Casi Nunca	0	0.0
Nunca	0	0.0
Total	32	100.0

Interpretación: En la Tabla 17, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 53,1% indicó que siempre el líder se muestra atento al cambio e implementa nuevas metodologías de trabajo en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, seguidos del 46,9% indicaron que casi siempre experimentan dicha percepción.

Análisis descriptivo: Desempeño Laboral

Tabla 18

¿La labor que desempeña en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz es productiva y eficaz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	43,8
Casi Siempre	17	53,1
A Veces	1	3,1
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 18, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 53,1% consideró que casi siempre la labor que desempeña en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz es productiva y eficaz, seguido del 43,8% que manifestaron que siempre, mientras que apenas el 3,1% indicaron que a veces experimentan dicha percepción.

Tabla 19

¿Se promueve los altos niveles de desempeño en el IST Eleazar

Guzmán Barrón de Huaraz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	59,4
Casi Siempre	12	37,5
A Veces	1	3,1
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 19, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 59,4% manifestó que siempre se promueve los altos niveles de desempeño en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, seguido del 37,5% indicó que casi siempre, mientras que solamente el 3,1% indicaron que a veces experimenta dicha percepción.

Tabla 20

¿Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	53,1
Casi Siempre	12	37,5
A Veces	3	9,4
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 20, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 53,1% consideró que siempre realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores, seguido del 37,5% que señalaron casi siempre, mientras que solamente el 9,4% indicaron que a veces experimentan dicha percepción.

Tabla 21

¿Considera que su trabajo puede reducir costos para generar mayor rentabilidad en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	56,3
Casi Siempre	12	37,5
A veces	2	6,2
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 21, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 56,3% señalaron que siempre considera que su trabajo puede reducir costos para generar mayor rentabilidad en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, seguido del 37,5% que indicaron casi siempre, mientras que el 6,2% indicaron que a veces tienen dicha percepción.

Tabla 22

¿Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr objetivos a menor tiempo?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	59,4
Casi Siempre	12	37,5
A veces	0	0,0
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	1	3,1
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 22, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 59,4% señalaron que siempre su trabajo les permite desarrollarse profesionalmente y lograr objetivos a menor tiempo, seguido del 37,5% que consideraron casi siempre, mientras que solamente el 3,1% expresaron que nunca experimentan dicha percepción.

Tabla 23

¿Considera que el nivel de atención que presta en el desarrollo de las actividades, permite que estas sean eficientes?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	53,1
Casi Siempre	14	43,8
A veces	1	3,1
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 23, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 53,1% considera que el nivel de atención que presta en el desarrollo de las actividades, siempre permite que estas sean eficientes, seguido del 43,8% que indicaron casi siempre, mientras que apenas el 3,1% indicaron que a veces tienen dicha percepción.

Tabla 24

¿Considera que el tiempo empleado para la culminación de una tarea asignada, hace que su labor sea eficiente?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	65,6
Casi Siempre	10	31,3
A veces	1	3,1
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 24, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 65,6% manifestó que siempre considera que el tiempo empleado para la culminación de una tarea asignada, hace que su labor sea eficiente, seguido del 31,3% que indicaron casi siempre, mientras que el 3,1% indicaron que a veces tienen dicha percepción.

Tabla 25

¿Consideras que prestas un mayor nivel de atención en el desarrollo de sus actividades en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	50,0
Casi Siempre	16	50,0
A veces	0	0,0
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 25, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 50,0% consideraron que siempre prestan un mayor nivel de atención en el desarrollo de sus actividades en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, seguido por el 50,0% de trabajadores que indicaron que casi siempre muestran dicha percepción.

Tabla 26

¿El área de recursos humanos del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz realiza estrategias para que sus colaboradores trabajen con eficiencia?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	53,1
Casi Siempre	14	43,8
A veces	1	3,1
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 26, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 53,1% expresaron que el área de recursos humanos del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz siempre realiza estrategias para que sus colaboradores trabajen con eficiencia, seguido por el 43,8% que manifestaron casi siempre, mientras que solamente el 3,1% indicaron que a veces tienen dicha percepción.

Tabla 27

¿Considera usted que tiene habilidad e iniciativa para trabajar en equipo en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	50,0
Casi Siempre	16	50,0
A veces	0	0,0
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 27, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 50,0% manifestaron que siempre consideran que tienen habilidad e iniciativa para trabajar en equipo en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, seguido del 50,0% de trabajadores que manifestaron que casi siempre tienen dicha percepción.

Tabla 28

¿Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	40,6
Casi Siempre	18	56,3
A veces	1	3,1
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 28, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 40,6% indicó que siempre cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, seguido del 56,3% que señalaron casi siempre, mientras que el 3,1% indicaron que a veces experimentan dicha percepción.

Tabla 29

¿Considera usted que la iniciativa de brindar un mejor servicio en el IST

Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, ha sido siempre satisfactorio?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	46,9
Casi Siempre	13	40,6
A veces	3	9,4
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	1	3,1
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 29, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 46,9% señaló que siempre considera que la iniciativa de brindar un mejor servicio en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, ha sido siempre satisfactorio, seguido por el 40,6% que señalaron casi siempre, mientras que el 9,4% de los trabajadores indicaron a veces, y solamente el 3,1% consideraron que nunca experimentaron dicha percepción.

Tabla 30

¿Cuándo se presentan problemas en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz

ha tenido la iniciativa de resolver por sí solo?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	34,4
Casi Siempre	20	62,5
A veces	0	0,0
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	1	3,1
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 30, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 62,5% indicaron que cuando se presentan problemas en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, casi siempre ha tenido la iniciativa de resolver por sí solo, seguido por el 34,4% que señalaron siempre, y solamente el 3,1% indicaron que nunca tuvieron dicha percepción.

Tabla 31

¿Usted cree que el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, brinda un buen servicio?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	40,6
Casi Siempre	17	53,2
A veces	1	3,1
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	1	3,1
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 31, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 53,2% manifestaron que casi siempre creen que el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, brinda un buen servicio, seguido por el 40,6% que indicaron siempre, mientras que el 3,1% de los trabajadores señalaron que a veces y nunca experimentaron dicha percepción.

Tabla 32

¿El IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz desarrolla una buena gestión de calidad?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	40,6
Casi Siempre	16	50,0
A veces	3	9,4
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 32, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 50,0% indicaron que el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz casi siempre desarrolla una buena gestión de calidad, seguido por el 40,6 que indicaron siempre, mientras que el 9,4% de los trabajadores indicaron a veces experimentar dicha percepción.

Tabla 33

¿Considera usted que tiene capacidad y estrategias para resolver problemas en su área de trabajo?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	31,3
Casi Siempre	21	65,6
A veces	1	3,1
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 33, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 65,6% señalaron casi siempre considera que tiene capacidad y estrategias para resolver problemas en su área de trabajo, seguido por el 31,3% que manifestaron siempre, mientras que solamente el 3,1% indicaron a veces experimentar dicha percepción.

Tabla 34

¿El desarrollo de competencias permite que el trabajo en equipo sea cada vez más eficiente en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	53,1
Casi Siempre	14	43,8
A veces	1	3,1
Casi Nunca	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	32	100,0

Interpretación: En la Tabla 34, se observa que, del total de trabajadores encuestados del Instituto Eleazar Guzmán Barrón, el 53,1% indicaron que el desarrollo de competencias siempre permite que el trabajo en equipo sea cada vez más eficiente en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, seguido por el 43,8% que señalaron casi siempre, mientras que apenas el 3,1% señalaron a veces mostrar dicha percepción.

Prueba de Normalidad

Tabla 35

Prueba de Normalidad para las variables Clima organizacional y Desempeño laboral del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, año 2023

Variables/dimensiones	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,125	32	0,200*	0,926	32	0,031
Desempeño laboral	0,111	32	0,200*	0,939	32	0,069

* Esto es un límite inferior de la significación verdadera

Interpretación: En la tabla 35, se muestra la prueba de normalidad realizada a las variables Clima organizacional y Desempeño laboral del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, año 2023. Se utilizó la prueba Shapiro-Wilk debido a que la muestra es menor que 50. Por lo tanto, estos hallazgos indican que, al presentar significancias inferiores a 0,05, se deduce que los datos no presentan una distribución normal. Por tal motivo, para contrastar las hipótesis de la investigación se empleó el estadístico de correlación de Rho de Spearman para conocer el grado de relación entre estas variables y las dimensiones de estudio.

Contrastación de hipótesis

Tabla 36

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, año 2023.

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1	,995**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	32	32
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,995**	1
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	32	32

** La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral)

Interpretación: En la Tabla 36, se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,995 con una significancia bilateral de $0,001 < 0,05$ lo que significa que existe una relación positiva significativa entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, 2023. Cuanto mejor sea el clima organizacional, mejor será el desempeño laboral. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,001 < 0,05$.

Tabla 37

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, año 2023, en sus dimensiones comunicación y eficacia.

			Comunicación	Eficacia
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1	,411**
		Sig. (bilateral)		,019
		N	32	32
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,411**	1
		Sig. (bilateral)	,019	
		N	32	32

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

Interpretación: En la Tabla 37, se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,411 con una significancia bilateral de $0,019 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva media entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, en sus dimensiones comunicación y eficacia, es decir, que existe relación positiva media entre la comunicación y la eficacia en los trabajadores del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, 2023, en consecuencia, a medida que la comunicación sea mejor, la eficacia será mejor. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,019 < 0,05$.

Tabla 38

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, año 2023, en sus dimensiones motivación y eficiencia.

			Motivación	Eficiencia
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1	,819**
		Sig. (bilateral)		,001
	N		32	32
Eficiencia	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,819**	1
		Sig. (bilateral)	,001	
	N		32	32

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

Interpretación: En la Tabla 38, se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,819 con una significancia bilateral de $0,001 < 0,05$ lo que significa que existe una alta correlación positiva entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral en las dimensiones de motivación y efectividad. Existe una alta relación positiva entre motivación y eficiencia entre los empleados del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz 2023. En consecuencia, cuando aumenta la motivación, también aumenta la eficiencia. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,001 < 0,05$.

Tabla 39

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, año 2023, en sus dimensiones trabajo en equipo e iniciativa.

		Trabajo en	
		equipo	Iniciativa
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	1	,513**
			,003
		32	32
	Iniciativa	,513**	1
		,003	
		32	32

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

Interpretación: En la Tabla 39, se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,513 con una significancia bilateral de $0,003 < 0,05$ lo que significa que existe, en promedio, una relación positiva entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral en las áreas de trabajo en equipo e iniciativa. Relación entre trabajo en equipo e iniciativa entre empleados del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz 2023. En consecuencia, cuanto mejor sea el trabajo en equipo, mejor será la iniciativa. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,003 < 0,05$.

Tabla 40

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, año 2023, en sus dimensiones liderazgo y competencias.

			Liderazgo	Competencias
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1	,340**
		Sig. (bilateral)		,057
		N	32	32
	Competencias	Coeficiente de correlación	,340**	1
		Sig. (bilateral)	,057	
		N	32	32

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

Interpretación: En la Tabla 40, se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,340 con una significancia bilateral de $0,057 < 0,05$ lo que significa que existe una relación positiva baja entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral en las dimensiones de liderazgo y competencia en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, por tanto, a mayor liderazgo, ligeramente mayor capacidad. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,057 < 0,05$.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Quispe (2021), en su investigación tuvo como objetivo es determinar cómo el clima organizacional y el desempeño de los empleados en una empresa de logística se relacionan entre sí – Lima 2021. Los resultados muestran que las variables como el clima organizacional y el desempeño laboral tienen valor en la Empresa Logística Lima 2021, se encontró una fuerte relación positiva entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de la Empresa Lima Logística, siendo el coeficiente Rho de Spearman de $r = 0,785$. Los hallazgos indican una relación positiva moderada entre las dimensiones de desempeño personal y desempeño laboral ($r=0,650$). Se encontró una correlación positiva media entre las dimensiones Involucramiento Laboral y rendimiento laboral ($r= 0,634$), supervisión y rendimiento laboral ($r= 0,641$), comunicación y rendimiento laboral ($r= 0,723$) y condiciones laborales y rendimiento laboral ($r= 0,634$). Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación, reflejados en la Tabla 36, donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,995 con una significancia bilateral de $0,001 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva significativa entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, es decir, que existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, 2023, en consecuencia, a medida que el clima organizacional sea mejor, el desempeño laboral será mejor. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,001 < 0,05$.

Mendoza y Mosquera (2020), en su investigación tuvieron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Cuzco de la ciudad de Huancayo frente a este tiempo de Covid 19 – 2020. Los hallazgos indican una correlación significativa ($r=0.94$) entre el clima organizacional de los empleados de la institución financiera

Agencia Chilca Caja Cusco y sus resultados laborales durante el período de Covid-19. Conclusión: durante el período de Covid-19, se encontró una correlación directa y significativa entre el clima de negociación y el esfuerzo laboral de los empleados de la institución financiera Agencia Chilca Caja Cusco, tan alta como 0.743. También se encontró una correlación directa y significativa entre la participación grupal (0,862) y la efectividad del personal y el clima organizacional durante el periodo Covid-19 en la institución financiera de la agencia Chilca, Caja Cusco (0.793); Durante el periodo COVID-19 existe una relación directa y significativa muy alta (0.844) entre la efectividad de los empleados y el clima organizacional en la institución financiera Agencia Chilca Caja Cusco. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación, reflejados en la Tabla 37, donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,411 con una significancia bilateral de $0,019 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva media entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, en sus dimensiones comunicación y eficacia, es decir, que existe relación positiva media entre la comunicación y la eficacia en los trabajadores del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, 2023, en consecuencia, a medida que la comunicación sea mejor, la eficacia será mejor. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,019 < 0,05$.

Suarez (2023), En su trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en la Municipalidad de Ferreñafe. En cuanto a la dimensión estructura organizacional, el 6% de las personas son malas, el 78% son promedio y el 20% son buenas. Este resultado refleja que de manera general se conocen las funciones a realizar por cada colaborador, y también indica que regularmente tienen a su disposición los materiales y estructuras necesarias para realizar sus actividades. Se determinó que el clima organizacional y el desempeño de los empleados del distrito de Ferreñafe están relacionados. La significancia bilateral es 0,000 si el

Rho de Spearman es 0,750. Se descubrió que los asociados trabajarán de manera más eficiente si el clima organizacional en la administración municipal mejora. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación, reflejados en la Tabla 38, donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,819 con una significancia bilateral de $0,001 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva elevada entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, en sus dimensiones motivación y eficiencia, es decir, que existe relación positiva alta entre la motivación y la eficiencia en los trabajadores del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, 2023, en consecuencia, a medida que la motivación sea mayor, la eficiencia será mayor. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,001 < 0,05$.

Aliaga (2022), su investigación tuvo como objetivo determinar el alcance de la relación estadística entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del Archivo Nacional Cercado de Lima en 2022. Finalmente, los resultados obtenidos en el estudio son satisfactorios debido a que el resultado de correlación R de Pearson es de 0.844 y el nivel de significancia es de 0.000, lo que indica un alto grado de correlación, por lo que se concluye que en la medida que las condiciones del clima organizacional mejoren, el nivel nacional Los Archivos de Información General pueden mejorar el nivel de desempeño de los asociados y así facilitar el logro de metas. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación, reflejados en la Tabla 39, donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,513 con una significancia bilateral de $0,003 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva media entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, en sus dimensiones trabajo en equipo e iniciativa, es decir, que existe relación positiva media entre el trabajo en equipo y la iniciativa en los trabajadores del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, 2023, en

consecuencia, a medida que el trabajo en equipo sea mejor, la iniciativa será mejor. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,003 < 0,05$.

Serna y Escobar (2022), en su investigación tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de salud del CLAS Talavera, Apurímac, 2022. Resultado, que la variable clima organizacional es regular en un 68,6%, alta con un 21,9% y baja con un 9,5%; la variable desempeño laboral es regular en un 52,4%, alta con un 40,0% y baja con un 7,6%; Además, existe correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en CLAS Talavera, Apurímac, 2022. La dimensión potencial humano del CLAS Talavera se relaciona con el desempeño laboral del profesional de salud ($\rho = 0,475$; $0,000$); la dimensión diseño organizacional se relaciona con el desempeño laboral del profesional de salud ($\rho = 0,281$; $0,004$) y la dimensión cultura de la organización se relaciona con el desempeño laboral del profesional de salud del CLAS Talavera ($\rho = 0,289$; $0,003$). relación entre la dimensión cultura organizacional y el rendimiento laboral del profesional de la salud en el CLAS Talavera ($\rho = 0,283$; $0,003$). Por lo tanto, se encuentra una correlación directa entre las variables del clima organizacional y sus dimensiones y las variables de desempeño laboral de los profesionales de la salud de CLAS Talavera. Por lo tanto, se encuentra una correlación directa entre las variables del clima organizacional y sus dimensiones y las variables de desempeño laboral de los profesionales de la salud de CLAS Talavera. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación, reflejados en la Tabla 40, donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,340 con una significancia bilateral de $0,057 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva baja entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, en sus dimensiones liderazgo y competencias, es decir, que existe relación positiva débil entre el liderazgo y las

competencias en los trabajadores del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, 2023, en consecuencia, a medida que el liderazgo sea mejor, las competencias serán levemente mejores. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,057 < 0,05$.

4. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, se determinó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.995 y la significancia bilateral es $0.001 < 0.05$, Esto significa que existe una relación positiva significativa entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, 2023. Cuanto mejor sea el clima organizacional, mejor será el desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico 1, Se determinó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.411 y significancia bilateral $0.019 < 0.05$, lo que significa que existe una relación positiva moderada entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral en las dimensiones de comunicación y eficacia, es decir relación moderadamente positiva entre la comunicación y la eficacia de los trabajadores del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, 2023, en consecuencia, a medida que la comunicación sea mejor, la eficacia será mejor.

Respecto al objetivo específico 2, se determinó que el coeficiente de correlación rho de Spearman era 0,819, con una significación bilateral de $0,001 < 0,05$. Esto significa que existe una alta correlación positiva entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral en las dimensiones de motivación y efectividad. Existe una alta relación positiva entre motivación y eficiencia entre los empleados del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz 2023. En consecuencia, cuando aumenta la motivación, también aumenta la eficiencia.

Respecto al objetivo específico 3, se determinó que el coeficiente de correlación rho de Spearman era 0,513, con una significación bilateral de $0,003 < 0,05$. Esto significa que existe, en promedio, una relación positiva entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral en las áreas de trabajo en equipo e iniciativa. Relación entre trabajo en equipo e iniciativa entre empleados del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz 2023. En consecuencia, cuanto mejor sea el trabajo en equipo, mejor será la iniciativa.

Respecto al objetivo específico 4, se determinó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,340, con una significación bilateral de $0,057 < 0,05$. Esto indica que existe una relación positiva baja entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral en las dimensiones de liderazgo y competencia en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, por tanto, a mayor liderazgo, ligeramente mayor capacidad.

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda al IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, Considerando: Cómo los empleados desarrollan su desempeño laboral, es necesario realizar una encuesta de satisfacción laboral basada en las opiniones y percepciones de los empleados para entender en detalle en qué no están de acuerdo y tener en cuenta lo que es necesario mejorar.

Se recomienda al jefe del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, implementar un plan de desarrollo funcional basado en la motivación de los empleados, con el propósito de establecer un entorno de respaldo y organizar la flexibilidad en situaciones específicas, comprometiendo de esta forma la ayuda de los empleados, el reconocimiento y la autonomía de los empleados, así como llevar a cabo programas de capacitación continua con el propósito de que el

personal se sienta a gusto en la institución y consciente de su compromiso e impacto. Asimismo, es fundamental que sientan que pueden progresar personal y profesionalmente.

Se recomienda al IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz a implementar planes de comunicación horizontal y diagonal para transmitir mensajes de manera efectiva, mejorar la coordinación y abordar problemas a nivel organizacional.

Se recomienda al IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, implementar capacitaciones de motivación para que los trabajadores estén diariamente motivados y con ganas de desarrollar sus labores.

Se recomienda al jefe del IST, Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, empoderar a los empleados, delegar funciones y confiar en las habilidades de los trabajadores, establecer objetivos para los empleados y gerentes y solucionar de manera eficaz todos los conflictos en el equipo de trabajo. Intentar establecer grupos heterogéneos o multidisciplinarios para abordar problemas desde diversos enfoques, para brindar soluciones nuevas y constructivas.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, por haberme inculcado los valores necesarios para no rendirme en ningún momento de mi vida y al 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

- Aliaga, G. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Archivo General de la Nación, Cercado de Lima, 2022. Universidad Autónoma. 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](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2419/Alia%20Guerreros%2c%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ámbar J. (2020), Clima organizacional y desempeño laboral en la financiera Caja Cusco en tiempos de COVID-19-Huancayo. Facultad de Ciencias de la Empresa. Huancayo, 2020. Recuperado de:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9965/1/IV_FCE _317_TI_Mendoza_Mosquera_2020.pdf
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Rev Alerg Méx. 2016;63(2):201-206. Recuperado de:
<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Ballardo, S. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral individual del personal del Programa Nacional de Investigación Científica y Estudios Avanzados, Lima 2021. Universidad Tecnológica del Perú. Lima- Perú. Recuperado de:
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6202/C.Ballardo %20_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Recuperado de:
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Becerra, P. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Delosi S. A en la ciudad de Cajamarca, 2022. Universidad Nacional de Cajamarca – Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5995/Tesis%20J azmin%20Becerra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brunet, L. (2014). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. Trillas.

- Bullón, C. (2023). El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Junín – 2023. Universidad de Huánuco. Huánuco- Perú. Recuperado de:
[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4464/Bull%
 c3%b3n%20Castilla%2c%20Miguel%20%
 c3%81ngel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4464/Bull%c3%b3n%20Castilla%2c%20Miguel%20%c3%81ngel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo C. y Edwar A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021. Universidad Nacional Autónoma de chota – PERU. Recuperado de:
[https://repositorio.unach.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14142/434/Castillo_
 Campos_HE%20%26%20Gonzales_Arceles_EA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unach.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14142/434/Castillo_Campos_HE%20%26%20Gonzales_Arceles_EA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Editorial Mac Graw Hill. México. Recuperado de:
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, (2000). Desempeño laboral: revisión literaria • Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W. y Silva, G. Recuperado de:
https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/889
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos (8ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones, México, D.F, Mc Graw-Hill Interamericana. Editores, S.A de C.V
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración, Delegación de Cuajimalpa, Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A de C.V.

- De la Calle, C. y Ortiz, M. (2018). Fundamentos de recursos humanos (3ª ed.). Pearson Educación.
- Díaz, C. (2020). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa servicios generales ESIEL SAC. Huánuco, 2020. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Lima– Perú. Recuperado de:
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/19347/DIVISION_TRABAJO_DIAZ_CABELLO_OMAR_YOVANNI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Durand, R. y Huamán P. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Abancay, Apurímac – 2021. Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua – Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1077/Ramon-Percy_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escudero, T. (2023) Clima organizacional y satisfacción laboral en la unidad ejecutora 401 salud del alto mayo, departamento de San Martín. Universidad señor de Sipán. Pimentel- Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10680/Escudero%20Tanchiva%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Estela, C. (2021) Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de analistas de operaciones de un banco en Cercado de Lima 2021. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d4293e68-a672-4267-9997-cbaa23f02c92/content>
- Estrella, A. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la DIRESA - Pasco 2021. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco – Perú. Recuperado de:
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3150/1/T026_72637932_M.pdf
- González y Morales (2020) Clima organizacional y desempeño laboral. Ciencia Latina, Revista multidisciplinaria. Recuperado de:

- <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588/223>
- González y Morales (2020), Chiavenato, (2011), Chiavenato, (2002). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión -Perú. Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003&script=sci_arttext
- Hatum, A. y Marchiori, E. (2020). Gestión de personas en organizaciones innovadoras: manual de teoría y práctica profesional. Granica.
- Iglesias, A. y Sánchez Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. Universidad de Ciencias Médicas, Cienfuegos, Cienfuegos, Cuba, CP: 55100. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v13n3/ms02313.pdf>
- La Rosa, C. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de una institución pública ubicada en San Isidro, 2021. Universidad san Ignacio de Loyola Lima – Perú. Recuperado de: <https://repositorio.isil.pe/bitstream/123456789/265/3/Clima%20organizacional%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20del%20%C3%A1rea%20de%20proyectos%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20p%C3%BAblica%20ubicada%20en%20San%20Isidro%202021.pdf>
- López, Á., Pasamar, S. y Valle, R. (2018). Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos. UOC.
- Mendoza, B. y Mosquera, V. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral en la financiera Caja Cusco en tiempos de COVID-19-Huancayo 2020. Universidad Continental de Huancayo. Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9965/1/IV_FCE_317_TI_Mendoza_Mosquera_2020.pdf
- Napolitano, G. (2018). Motivación en el ámbito laboral: el caso de Procter y Gamble. Babelcube.
- Naumov, S. (2018). Gestión e innovación total del capital humano. Patria.

- Patricia, C. (2017). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. Recuperado de: <https://revistaliderchile.ulagos.cl/index.php/liderchile/article/view/2425/3369>
- Peralta, P. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de Outsourcing en Lima - Perú [Tesis de pregrado, Universidad de Piura] Repositorio Institucional UDEP. <https://hdl.handle.net/11042/4347>
- Pérez, L. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional - Huánuco 2020. Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco – Perú. Recuperado de: https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6534/PGPD_S00062P45.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prieto, J., y Therán, I. (2018). Administración: teorías, autores, fases, reflexiones (24ª ed.). Ediciones de la U.
- Provias descentralizado. (2021). Proyecto especial de infraestructura de transporte. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/pvd>
- Pupo, B. (2018). Tecnología para la gestión del clima organizacional con enfoque estratégico y sistémico. Universidad de Holguín.
- Quispe, A. (2021). Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa logística, Lima 2021. Universidad san Ignacio de Loyola. Lima-Perú. Recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/adce2bc8-293a-48aa-801c-d4f42236ed93/content>
- Ramírez, S. (2021). El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Empresa Eléctrica, Lima – 2021. Universidad Ricardo Palma. Lima -Perú. Recuperado de: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5884/T030_412_03960_T%20OSWALDO%20JONATHAN%20RAM%c3%8dREZ%20SALAZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, A. (2017). Administración de Recursos Humano, su proceso organizacional, Monterrey, Nuevo León, México, Editorial Universitaria UANL, Recopilado de:

<https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>

Ribes, G., Perelló, R. y Herrero, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Universidad Politécnica de Valencia.

Rojas, M. (2023). Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de INVERCOES SAC, en el ámbito global, en Lima 2023. Universidad Ricardo Palma de Lima. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6781/T030_75391618_T%20%20%20CECILIA%20VANESSA%20ROJAS%20MOZOMBITE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, P. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Universidad Nacional de Tumbes -Tumbes. Recuperado de:

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63970/TESES%20-%20ROMERO%20PRECIADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Junior B. (2023). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Empresas Públicas de Latinoamérica. Recuperado de:

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2488/2932>

Santana, (2014), Relación del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito. MF, Cajamarca. Universidad Privada del Norte. Cajamarca – Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29805/Vigo%20Arribasplata%2c%20Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Segredo, A., García, A., León, P. y Perdomo I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. Recuperado de:

<https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2017/ifd1724k.pdf>

Serna, H. y Escobar, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud del CLAS Talavera, Apurímac, 2022. Universidad Nacional del Callao -Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7827/TESI-SERNA-ESCOBAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Suarez, Q. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Ferreñafe. Universidad Cesar Vallejo de Chiclayo. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109880/Suarez_QLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tiza, A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Perú. Recuperado de:
file:///C:/Users/ONEKEY/Downloads/CLIMA_ORGANIZACIONAL_TIZA_DIONICIO_ANA_ISABEL-1.pdf
- Villano, G. (2021) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna – 2021. Universidad Privada de Tacna – Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2222/Villano-Gamboa-Roy.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 Lourdes y Zenia (2015) definen al clima organizacional como un grupo de percepciones de las personas sobre su ambiente de trabajo, como estilos de supervisión, calidad de la capacitación, condiciones de trabajo, políticas organizacionales, prácticas de comunicación, procedimientos administrativos y ambiente de trabajo en general.	Se medirá a través de las dimensiones: Comunicación, Motivación, Trabajo en equipo y Liderazgo.	Comunicación	Comunicación interpersonal	1	Likert
				Comunicación en las actividades laborales	2,3	Likert
				Comunicación Intrapersonal	4	Likert
			Motivación	Calidad de trabajo	5	Likert
				Necesidades de logro	6,7,8	Likert
				Reconocimiento de trabajo elaborado	9	Likert
			Trabajo en equipo	Compromiso en el trabajo	10	Likert
				Participación	11,12	Likert
				Optimismo en la organización	13,14	Likert
			Liderazgo	Autocontrol	15	Likert
Innovación	16,17	Likert				
DESEMPEÑO LABOIRAL	Patricia (2017), menciona que el desempeño laboral se centra en identificar las necesidades de capacitación y desarrollo del trabajador con base en el análisis de las habilidades y destrezas del mismo, evaluando así se proyecta la posibilidad de otorgar un ascenso en la empresa, sin embargo, el empleado no es considerado como un ente integral conformado por sentimientos y emociones.	Se medirá a través de las dimensiones: Eficacia, Eficiencia, Iniciativa y Competencias.	Eficacia	Productividad	1,2,3	Likert
				Rentabilidad	4	Likert
			Eficiencia	Productividad a menor tiempo	5,6,7	Likert
				Nivel de atención en una tarea	8	Likert
				Recursos humanos	8	Likert
			Iniciativa	Habilidades y competencias	10,11	Likert
				Satisfacción al cliente	12	Likert
				Dar solución a los problemas	13	Likert
			Competencias	Gestión de calidad	14,15	Likert
				Capacidad de estrategia	16	Likert
Capacidad de trabajo en equipo	17	Likert				

ANEXO 03: CUESTIONARIO

Encuesta para 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 IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, 2023”. 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 según 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: Comunicación						
1	¿La comunicación interpersonal es fluida y cordial en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					
2	¿Existe una comunicación efectiva entre los empleados y el jefe del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					
3	¿El IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz fomenta y promueve la comunicación interna?					
4	¿Utiliza usted la comunicación intrapersonal para reflexionar y tomar conciencia sobre el trabajo que desarrolla?					
Dimensión 2: Motivación						

5	¿Su entorno de trabajo es adecuado y lo motiva en el desarrollo de tus labores?					
6	¿Al concretar una labor, siente satisfacción de felicidad y logro que permite seguir desarrollándose profesionalmente?					
7	¿Se siente motivado a realizar sus actividades laborales en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					
8	¿Existe un buen nivel de motivación hacia los empleados en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					
9	¿Percibe algún reconocimiento de trabajo, que le motive seguir laborando en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					
Dimensión 3: Trabajo en equipo						
10	¿Se siente comprometido con su trabajo en el el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					
11	¿Se hace presente el intercambio de ideas en el equipo de trabajo?					
12	¿Su jefe inmediato, escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal?					
13	¿Considera que el trabajo en equipo, le ayuda a realizar sus labores de manera óptima en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					
Dimensión 4: Liderazgo						
14	¿Si usted fuera líder del grupo, reaccionaria efectivamente y de forma pacífica frente a dificultades o conflictos?					
15	¿Usted aporta con ideas creativas e innovadoras para desarrollar actividades?					
16	¿El líder desarrolla estrategias y promueve la innovación para el desarrollo del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					
17	¿El líder se muestra atento al cambio e implementa nuevas metodologías de trabajo en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficacia						
1	¿La labor que desempeña en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz es productiva y eficaz?					

2	¿Se promueve los altos niveles de desempeño en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					
3	¿Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores?					
4	¿Considera que su trabajo puede reducir costos para generar mayor rentabilidad en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					
Dimensión 2: Eficiencia						
5	¿Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr objetivos a menor tiempo?					
6	¿Considera que el nivel de atención que presta en el desarrollo de las actividades, permite que estas sean eficientes?					
7	¿Considera que el tiempo empleado para la culminación de una tarea asignada, hace que su labor sea eficiente?					
8	¿Considera que presta un mayor nivel de atención en el desarrollo de sus actividades en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					
9	¿El área de recursos humanos del IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz realiza estrategias para que sus colaboradores trabajen con eficiencia?					
Dimensión 3: Iniciativa						
10	¿Considera usted que tiene habilidad e iniciativa para trabajar en equipo en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					
11	¿Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					
12	¿Considera usted que la iniciativa de brindar un mejor servicio en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, ha sido siempre satisfactorio?					
13	¿Cuándo se presentan problemas en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, ha tenido la iniciativa de resolver por sí solo?					
Dimensión 4: Competencias						
14	¿Usted cree que el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz, brinda un buen servicio?					
15	¿El IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz desarrolla una buena gestión de calidad?					
16	¿Considera usted que tiene capacidad y estrategias para resolver problemas en su área de trabajo?					
17	¿El desarrollo de competencias permite que el trabajo en equipo sea cada vez más eficiente en el IST Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz?					



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

ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Julio Amancio Gonzales Hidalgo

Fecha: 09/04/24

Especialidad: ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Lizbeth Vanessa valdivia Palhua.

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 EN LOS
TRABAJADORES DEL IST ELEAZAR GUZMAN BARRON DE
HUARAZ, 2023”**

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?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
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?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					108	76
Sumatoria Total		184				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,92				

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

$$\boxed{184} \quad = \quad \boxed{0.92}$$

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



Lic. Am. Julio Gonzales Hidalgo
Reg. Colegiación N° 06689
Colegio de Licenciados en Administración

Julio Amancio Gonzales Hidalgo
MBA Administración de Negocios
DNI 09517651



**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: **Manuel Fernando Salazar Gonzales**

Fecha: 20/01/2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Lizbeth Vanessa Valdivia Palhua

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

**“CULTURA TRIBUTARIA Y EVASIÓN TRIBUTARIA EN LOS
COMERCIANTES DEL MERCADO BUENOS AIRES DE NUEVO
CHIMBOTE, 2023”**

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?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			16		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				69	37	76
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

Coefficiente de Validez

$$\boxed{174} = \boxed{0.87}$$

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



MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES
Magister en Administración
DNI: 16656681



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

ANEXO 06: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Anddy David Gonzáles Lucero

Fecha: 08/04/2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Eva Julieta Jara Castillo

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 EN LOS
TRABAJADORES DEL IST ELEAZAR GUZMAN BARRON DE
HUARAZ, 2023”**

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?			15		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
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?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				31	140	0
Sumatoria Total		171				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0,86				

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

$$\boxed{172} \quad \equiv \quad \boxed{0,86}$$

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



Mag. Anddy González Lucero
GLAD N° 04628

ANDDY DAVID GONZÁLES LUCERO
Magister en Administración
DNI: 31677361

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

Sujetos	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13	Ítem14	Ítem15	Ítem16	Ítem17
1	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5
2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
3	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4
4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
6	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
8	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
10	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5
12	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
13	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
15	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
18	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
19	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
23	4	3	3	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5
24	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
25	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
26	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
27	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4
28	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4
29	5	5	4	2	4	2	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	4
30	4	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4

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

sujetos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Ítem15	Ítem16	em17
1	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
6	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5
9	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
12	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
13	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
15	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	1	5	3	5
16	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
18	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4
20	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
22	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	4	4	4
23	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
25	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5
27	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3
28	3	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5
29	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4
30	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	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
0,8243	17

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 82,43%, valor considerado como Bueno, 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
0,8024	17

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 80,24%, valor considerado como Bueno, 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

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL IST ELEAZAR GUZMAN BARRON – HUARAZ – 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	Fuente de Internet	7%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe	Fuente de Internet	3%
3	repositorio.upn.edu.pe	Fuente de Internet	2%
4	www.repositorio.unach.edu.pe	Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	Trabajo del estudiante	2%
6	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	1%
7	repositorio.untumbes.edu.pe	Fuente de Internet	1%
8	Submitted to uncedu	Trabajo del estudiante	1%

9	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
15	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	< 1 %
16	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	< 1 %
17	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
18	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
19	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	< 1 %
20	repositorio.unc.edu.pe	

< 1 %

21

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

< 1 %

22

Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac

Trabajo del estudiante

< 1 %

23

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

< 1 %

24

Submitted to Universidad Manuela Beltrán

Trabajo del estudiante

< 1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

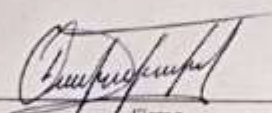
1 Información del Autor			
Valdivia Palhua Lizbeth Vanessa		72043454	mishaymishi07@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2 Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<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"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4 Título del Documento de Investigación			
Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Ist. Eleazar Gusman Barron - Huaraz - 2023			
5 Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6 Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Pública ³ [Info: au-repo/semantic/openAccess]		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ [Info: au-repo/semantic/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

Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	24	11	24

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2010-SUPEDI-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 6 inciso 6.2
- Ley N° 30030 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencias, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2010-PCM
- Si el autor elige 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° 004-2010-CONCYTEC-DEG (Numerales 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 6.2 del artículo 5º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNAT) Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación resguardar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los manuscritos en sus repositorios institucionales prestando al uso de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recopilados por el Repositorio Digital (RDNI), a través del Repositorio AUSA.

Aviso - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444 art. 32, norm. 3º-3)