

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



**Clima organizacional y desempeño laboral, Dirección de Estudios
del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022**

Tesis para optar título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Seclen Arrese, María Adela

Código ORCID 0000-0002-30157282

Asesor

López Morillas, Alejandro

Código ORCID 0000-0003-1263-6885

PIURA – PERÚ

2023

Índice General

Índice	i
Índice de tablas	ii
Palabras clave	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introducción.....	1
2. Metodología.....	23
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
2.2. Población y muestra	24
2.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación:.....	25
2.4. Procesamiento y análisis de la información:	26
3. Resultados	28
3.1. Descripción de los resultados	28
3.2. Caracterización de las variables	32
3.3. Prueba de normalidad.....	36
3.4. Contrastación de Hipótesis.....	37
4. Análisis y Discusión.....	49
5. Conclusiones	56
6. Recomendaciones.....	58
7. Agradecimiento	59
8. Referencias Bibliográficas	60
9. Apéndices y anexos	67
Anexo: 1. Matriz de operacionalización de variables.....	68
Anexo: 2 Matriz de consistencia.....	69
Anexo: 3: Cuestionario	71
Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto.....	76
Anexo 5: Estadísticas de Fiabilidad.....	77
Anexo 6: Validación de Juicio de Expertos.....	81

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel del clima organizacional según la percepción de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.	29
Tabla 2 Nivel de las dimensiones del clima organizacional de la Dirección de estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022	30
Tabla 3 Nivel del desempeño laboral según la percepción de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 202	31
Tabla 4 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los servidores de la Dirección de estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022.	32
Tabla 5 Caracterización del clima organizacional según percepción de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura.	33
Tabla 6 Caracterización del desempeño laboral según percepción de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura	35
Tabla 7 Prueba de normalidad de Shapiro Wilk de las variables clima organizacional y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones	37
Tabla 8 El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022	39
Tabla 9 Correlación del clima organizacional con el desempeño laboral en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022	40
Tabla 10 Dimensiones del clima organizacional según; percepción de los servidores de la Dirección Académica	41
Tabla 11 Relación entre la comunicación y el desempeño laboral	42
Tabla 12 Correlación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura. 2022	43
Tabla 13 Tabla de contingencia de la dimensión Motivación con la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.	44

Tabla 14 Correlación entre la dimensión Motivación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022	45
Tabla 15 Tabla de contingencia entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.	46
Tabla 16 Correlación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.	17
Tabla 17 Relación entre la dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022	48
Tabla 18 Correlación entre la dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.	49

Palabras clave

Tema	Clima organizacional, desempeño laboral
Especialidad	Administración

Topic	Organizational climate, job performance
Specialty	Administration

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de Investigación OCDE	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

Line of research OCDE	Human talent
Área	Social Sciences
Sub-área	Economy and Business
Discipline	Business and 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, Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022**" del (a) estudiante: **SECLÉN ARRESE MARIA ADELA**, identificado(a) con Código N° **2512000052**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, 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, 17 de agosto de 2023

 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, DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DEL COLEGIO MILITAR PEDRO RUIZ GALLO, PIURA, 2022

Resumen

La presente investigación trazó el objetivo de establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura del 2022. El estudio fue por su finalidad aplicada de nivel descriptivo relacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, corte transversal; la población estuvo conformada por 51 unidades de análisis, de la que se extrajo una muestra representativa de 41 unidades de análisis, como técnica se utilizó la encuesta; como instrumento el cuestionario que constó de 30 preguntas; el mismo que en base a la prueba piloto se obtuvo los coeficientes Alfa de Cronbach de 0,888 y 0,842 de las variables clima organizacional y desempeño laboral considerada alta confiabilidad, también fue validada por el juicio de tres expertos, se utilizó el software SPSS versión 22, se aplicó el análisis estadístico de las técnicas de la estadística descriptiva e inferencial, se utilizó tablas de frecuencias, en forma de frecuencia simple y porcentuales, se aplicó la prueba de estadística Rho de Spearman se obtuvo como resultado que existe relación significativa entre Clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022, al obtener un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), en consecuencia se acepta la hipótesis de investigación.

Abstract

The present investigation outlined the objective of establishing the relationship between the organizational climate and job performance in the Directorate of Studies of the Pedro Ruiz Gallo Military College, Piura in 2022. The study was for its applied purpose of relational descriptive level, non-experimental design , quantitative approach, cross section; The population consisted of 51 units of analysis, from which a representative sample of 41 units of analysis was extracted, as a technique the survey was used; as instrument the questionnaire that consisted of 30 questions; the same as based on the pilot test, Cronbach's Alpha coefficients of 0.888 and 0.842 were obtained for the variables organizational climate and work performance considered high reliability, it was also validated by the judgment of three experts, the SPSS version 22 software was used, The statistical analysis of the techniques of descriptive and inferential statistics was applied, frequency tables were used, in the form of simple frequency and percentages, the Spearman Rho statistical test was applied, the result was that there is a significant relationship between Organizational climate and work performance in the Directorate of Studies of the Pedro Ruiz Gallo Military College, Piura, 2022, by obtaining a significance level of less than 5% ($p < 0.05$), consequently the research hypothesis is accepted.

1. Introducción

Existen muchas investigaciones, sobre las variables el clima organizacional y el desempeño laboral empero, con respecto al área de la docencia de carácter específico, existen muy pocas investigaciones. Se presenta las siguientes investigaciones:

Según, Sarango (2022) en su tesis Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la Región Piura, tuvo como objetivo establecer el nivel de relación entre la gestión administrativa y clima organizacional, en base a su metodología tuvo una investigación básica, estudio se centró en obtener información en base a instrumentos con la finalidad de reconocer el comportamiento de las variables, se obtuvo como resultado a) se identificó un nivel medio de gestión administrativa teniendo como valor 59.4% y como más bajo, seguido con un valor alto 21,9% y un nivel bajo de 19,8%, b) en la variable clima organizacional se obtuvo un valor medio de 50%, siendo un 28,1% un valor bajo y un 21% un valor más alto, c) se determinó que si existe una relación entre la gestión administrativa y las dimensiones clima organizacional, resultado de Rho de Spearman se obtuvo un valor superior a 0,05 en relación a las dimensiones, en base a los resultados obtenidos se pudo concluir que existe relación entre la gestión administrativa y clima organizacional, conforme evidencia el coeficiente de 0,716 en Rho de Spearman.

De igual forma, Zapata y Zapata (2022) en su tesis el clima organizacional y su relación con la calidad de atención al cliente de la empresa TOTTUS open plaza 2020, plasmo el siguiente objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y su relación con la calidad de atención al cliente. Metodología fue investigación básica correlacional descriptivo de tipo no experimental con muestra de 382 colaboradores (trabajadores y compradores), tuvo como resultados, a) Determino el 84.1% considera en el nivel bueno al clima organizacional, b) En la atención al cliente obtuvo un valor de 66.7% excelente, c) Determinó que existe relación positiva con valor significativo entre recompensa y calidad de atención al cliente evidencia el valor 81.4% nivel bueno, lo cual representó que a mayor incentivo, mayor será la calidad de atención al cliente por parte de los trabajadores al público, se concluyó, que existe relación significativa entre el clima organizacional por parte de los trabajadores

y la calidad de atención al cliente con valor de bilateralidad de 0,000 menor que 0.005 previsto en el análisis.

Asimismo, Herrera (2021) en su tesis Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre Clima organizacional y desempeño laboral con respecto a la metodología fue de diseño no experimental, transversal y descriptivo, se aplicó la técnica de la encuesta de cincuenta personas en base a las dimensiones de las variables. Llegó a resultados a) Determinó; existe relación entre clima organizacional y la autorrealización; positiva negativa conforme evidencia el coeficiente 0,797 Rho Spearman, b) Se determinó existe relación entre clima organizacional y responsabilidad; positiva significativa según el valor 0,706 Rho Spearman c) Se determinó que; existe relación entre clima organizacional y el liderazgo; positiva moderada con un coeficiente 0,691 en Rho Spearman. Concluyendo; Se determinó que; existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, positiva significativa directa conforme evidencia el coeficiente 0,737 en Rho Spearman.

Por su parte, Pacheco (2021) su tesis tuvo como objetivo reconocer el clima organizacional y su relación del desempeño laboral entre el personal de la Fundación Bienestar Naval, en la ciudad de Lima en el año 2021. Metodología, de diseño no experimental, carácter cuantitativo, nivel Correlacional, el diseño de la investigación es no experimental, transversal, descriptivo y explicativo; población censal incluyó 30 hombres y mujeres de diferentes niveles educativos, edades y roles, en la recogida de datos de los empleados, obtuvo un coeficiente de correlación positivo alto ($r=0.745$) considerado altamente significativo ($p=0.000$) concluyendo el desempeño laboral de los servidores cumplen sus actividades, a medida que se incrementen los estándares del clima laboral.

De manera análoga, Quinde (2021) en su tesis clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del establecimiento de salud de I-4 Catacaos Piura, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del establecimiento de salud, con respecto a su

metodología, es de tipo cuantitativo no experimental, correlacional de corte transversal, obtuvo resultados a) Los encuestados manifestaron sobre el clima laboral el 73.6% por mejorar, 10.9% no saludable y 15.5% saludable, b) Se percibe los encuestados consideran sobre el desempeño laboral el 91.8% alto, 8.2% medio, c) En cuanto a la dimensión potencial y desempeño laboral 48.2% consideran al desempeño en el nivel alto y 1.8% desempeño intermedio, d) En la dimensión diseño del clima organizacional en relación con el desempeño laboral manifestó el 51.8% el desempeño está considerado en un nivel alto y el 5.5% el desempeño laboral es en un nivel intermedio concluye que no existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral dentro del establecimiento de salud.

En esta misma línea, Ruiz (2021) su tesis tuvo el objetivo determinar la relación del clima laboral y el desempeño de los servicios del Hospital Luis Heysen Incháustegui de Essalud, de la Región de Lambayeque - Perú, 2019 el diseño fue no experimental, transversal descriptivo, correlacional la muestra estuvo constituida por 79 trabajadores utilizó el test de clima laboral CL-RG), obtuvo los siguientes resultado el desempeño en relación con el cumplimiento de metas del Plan Operativo Institucional (POI), no es un predictor apto en el desempeño laboral, el 69.6% de los encuestados percibe que el clima laboral es aceptable concluyendo, existe relación directa y positiva de grado bajo entre el clima laboral y el desempeño en su dimensión competencias.

Así como también, Vargas (2021) en su tesis el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N°20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes, San Antonio, Huarochiri, trazó determinar la relación entre las variables del estudio, de diseño correlacional y método descriptivo, enfoque cuantitativo, no experimental, obtuvo los siguientes coeficientes de Spearman de 0,656; 0,715; 0,584; 0,481; 0,587 y 0,587 evidencia que existe relación entre el estilo gerencial, ambiente laboral, liderazgo, niveles de comunicación, estímulo laboral y el manejo con el desempeño docente además se correlacionan positiva alta, positiva moderada, concluyendo; se relacionan de forma significativa el clima organizacional con el desempeño docente en la institución educativa.

Igualmente, Agurto & Cornejo (2020) en su tesis influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agua de mesa ASLU en la ciudad de Piura, 2020, trazaron el siguiente objetivo que fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa, la metodología fue una investigación básica correlacional, se empleó encuesta a una muestra de 20 personas, se obtuvo como resultados a) en la dimensión se obtuvo como resultado que 80% de trabajadores respondieron que siempre son adecuadas las normas de la empresa, 5.0% raras veces las normas son adecuadas, b) con respecto a la filosofía en el clima organizacional 10.0% adecuado, 45.0% siempre, c) con respecto a clima organizacional 10.0% adecuado clima, 60.0% siempre es adecuado, d) con relación al talento humano 5% adecuado 75.0% adecuado, e) con relación a las evaluaciones 5.0% a veces es adecuado 60.0% siempre es adecuado, se concluyó, la cultura organizacional influye de manera positiva en el desempeño de los trabajadores con relación al coeficiente chi-cuadrado.

De la misma manera, Castro (2020) en su tesis relación entre el clima organizacional y el desempeño de tele trabajadores de la Universidad Nacional De Frontera en el escenario de COVID 19, año 2020, tuvo de objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de tele trabajadores, con respecto a la metodología fue bajo la recolección de información primaria de 48 docentes y 41 trabajadores administrativos, en base a encuestas con la finalidad de determinar la relación entre las variables, se obtuvo como resultado a) existe una relación de 90% en la realización personal y el desempeño de los docentes, b) se presentó una relación positiva de 89% entre comunicación y el desempeño del personal, c) Existe una relación positiva entre involucramiento laboral y desempeño del personal con un valor de 91%, d) existe relación directa con un valor de 88% centra las condiciones laborales y la labor de los docentes y personal administrativo, se pudo concluir que se presentó una relación positiva con un valor de 91% en Rho de Spearman entre las variables de clima organizacional y el desempeño de profesores y administrativos.

En esa línea los investigadores, Castro y Durant (2020) aportan en su tesis motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hotel Príncipe de Piura 2020. Tuvo como

objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral, con respecto a su metodología de tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, tuvo como resultados, a) En el nivel motivacional con valores 8.3% alto, 83.3% medio y 8.3% bajo, b) En el nivel de desempeño laboral con valores 16.3% bueno, 58.3% regular, 25% deficiente, c) con relación a los valores intrínsecos altos de la motivación y el desempeño laboral llegó a resultados 12.5% alto, 75% medio y 12.5% bajo, d) con relación a los valores intrínsecos bajos se obtuvo como resultados ninguno mostró desempeño laboral alto, 33.3% medio y 66.7% bajo desempeño laboral, e) en relación a la motivación al trabajo y desempeño laboral se obtuvo como resultados del 100% de los que tienen motivación laboral 100% tienen desempeño alto, de desempeño regular 10% alto, 70% medio y 20% bajo, se concluye existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral.

Cabe señalar que, según Chiroque (2020) en su tesis clima organizacional y los resultados de la gestión en la empresa ENOSA en Piura, 2020, tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la empresa, con respecto a su metodología investigación básica, correlacional, no experimental, descriptiva, tuvo como resultados a) la gestión dentro de La empresa percibe del 100% el 90% es inadecuada con respecto a la gestión en delegación de responsabilidades y autonomía, b) con relación a los objetivos dentro de la empresa el 60% está en desacuerdo por parte de los trabajadores, c) con relación a la comunicación interpersonal se determinó que 86% existe buena relación de comunicación entre compañeros y sus directivos, d) existe buena aplicación de la inteligencia emocional en los miembros de la empresa, concluyó, que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral entre los miembros de la empresa, así mismo el perfil de la gran parte de los trabajadores no es el adecuado.

Por su parte, Córdova (2020) en su tesis clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la universidad ALAS Peruanas, filial Piura, 2020, tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de la universidad. La metodología de diseño fue no experimental, correlacional, descriptivo, enfoque cuantitativa con muestra de 103 trabajadores, llegó a resultados

a) determinó que el clima laboral es 26.7% favorable, 26.7% muy favorable 13.3% medio, 2.7% desfavorable, manifestaron los docente b) en relación a los trabajadores administrativos y el clima laboral se determinó que 25.0% muy favorable, 35.75% favorable, 39.3% medio, c) con respecto a desempeño laboral los docentes manifestaron que 62.7% nivel bueno, 28.05 nivel regular, 9.3% desempeño deficiente, d) con relación a los trabajadores administrativos y desempeño laboral determino que 50.0% nivel bueno, 28.6% nivel regular, 21.4% nivel deficiente, concluyó que existe relación positiva significativa entre clima organizacional y desempeño laboral.

Para, Juárez y Estebes (2020) en su tesis clima organizacional y el desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Publicas, tuvo como objetivo la determinación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con respecto a la metodología fue un tipo de estudio con enfoque cualitativo, basado en la metodología sistemática de literatura científica, se llegó al resultado que de una muestra final de 32, los cuales se analizaron para extraer los criterios de selección establecidos, se obtuvo a) las condiciones laborales del docente no afectan el desempeño, b) la mala relación entre los miembros educativos interfiere de forma indirecta en el desempeño al percibir un mal clima se ve afectada la comunicación y toma de decisiones, concluyendo se determinó que, siendo la actual metodología de estudios nueva para los docentes y teniendo el compromiso de adecuarse a dictar clases fuera de los centros educativos se obtuvo que los actores educativos se desarrollan de manera correcta en el nuevo sistema educativo dictaminado por el estado peruano.

Según, Mora y Escobar (2020) investigó en su tesis y planteó como objetivo la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Técnico para el Trabajo y Desarrollo Humano Inter System Express de Santa Cruz de Lorica, Córdoba 2020, respecto a su metodología fue un diseño cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional de alcance tipo correlacional, llegó a resultados a) los trabajadores manifiestan una motivación positiva permitiendo relaciones informales b) los directivos ejercen el liderazgo y el control confirmando la propuesta expuesta por Elton Mayo c) describió las características del clima organizacional concluyendo; demostró la existencia del 5% de correlación entre las variables.

Para, Soria (2020) en su tesis clima organizacional y desempeño de los trabajadores del área de operaciones en la empresa internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020, tuvo como objetivo establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de operaciones en la empresa, con respecto a su metodología fue investigación correlacional descriptivo, no experimental, con técnica de encuesta con muestra de 34 trabajadores, se obtuvo como resultado, a) en la dimensión clima laboral en la empresa se obtuvo como resultados 8.8% alta, 70.6% media, 20.6% media con relación a los trabajadores, b) en la dimensión desempeño laboral en la empresa se obtuvo como resultados 11.8% bueno, 70.6% regular, 17.7% deficiente, c) con respecto a la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores se determinó la relación de cooperación con mayor valor mientras que la relación estándar es la menor valor, se concluyó, existe relación positiva significativa entre clima organizacional y desempeño de los trabajadores .

De igual modo, Araujo (2019), en su tesis Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes Región Junín, 2018 cuyo objetivo fue determinar la relación de las variables, en el marco los instrumentos fueron validados obtuvo los siguientes resultados a) existe entre las relaciones humanas, sistemas abiertos y procesos internos con el desempeño laboral con una relación directa y significativa concluyó: Sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un 95% de nivel de confianza.

Según Cabrera (2019) en su tesis clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en la institución educativa La esperanza, 2019, tuvo como propósito determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria. Metodología del estudio es descriptiva correlacional, hipotético deductivo no experimental, tuvo como resultados a) Determinó que el clima organizacional de los docentes es de un valor de 69.2%, b) Identificó las dimensiones de clima organizacional con un valor de 66.7%, c) Identifico las dimensiones de desempeño laboral de los docentes con valor 64.1%, d) Determinó que los niveles de significancia para las variables es inferior a 5% $p < 0.005$ (Shapiro – Wilk), Concluyó que, existe relación entre las variables presentó un

coeficiente Rho De Spearman 0,727 denotando una correlación significativa positiva entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral en los docentes

De igual manera, Díaz (2019) en su tesis clima organizacional y desempeño laboral en el hotel internacional en Tingo María, 2019, tiene como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, con respecto a su metodología se de enfoque cuantitativo, básica, descriptivo y de diseño no experimental, se obtuvo como resultado, a) determinó que existe un 69% de trabajadores que refirieron que el gerente no motiva al personal, b) determinó que existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral con valores: 44% de trabajadores aseguran que el gerente no los escucha, 50% de trabajadores aseguran que son bien liderados, c) determinó que existe relación entre comunicación y desempeño laboral con 44% existe buena comunicación entre los trabajadores, 38% expresan que siempre existe conversaciones, se concluyó que el clima organizacional o laboral influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en el hotel con coeficientes 56% existe comunicación continua en los trabajadores y gerente, 48% existe comunicación fluida entre los miembros de la empresa.

También, García et al., (2019) la investigación tuvo como objetivo destacar la función que realizan los directores y equipos jerárquicos de instituciones educativas de nivel medio superior con respecto a la gestión del clima organizacional y la convivencia con la familia institucional. La metodología, sustentadora que se empleó en la investigación fue investigación evaluativa, se diseñó mediante la escala de liker, el cuestionario, el mismo que tuvo un coeficiente de 0,959 denota alta confiabilidad en el estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a resultados a) El 75% de los docentes se encuentran en desacuerdo en porque se percibe los directivos no promocionan un buen clima de trabajo b) El 50% percibe deficiencias en la gestión denotando escasa articulación entre el proyecto educativo institucional y las necesidades del entorno educativo concluyendo Es necesario e importante la gestión de los directivos y cuerpo jerárquico se destaque su función en las instituciones educativas de nivel medio superior porque tienen necesidades y expectativas para el equilibrio y armonía del clima organizacional en beneficio de todos los actores educativos.

Por su parte, Mendoza (2019) en su tesis clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de chincha baja en el año 2019, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral, la metodología es de tipo correlacional descriptivo, de diseño cuantitativo, se obtuvo como resultado, a) en la dimensión relaciones interpersonales existe un 50% de trabajadores se encuentra en desacuerdo con el comportamiento organizacional, b) en la dimensión de relaciones interpersonales existe un 38% desacuerdo en la existencia de solidaridad entre compañeros, c) en la dimensión método de mando existe un 50% de desacuerdo con los supervisores, liderazgo y los valores, d) se determinó que el 64% se encuentran de acuerdo con sus funciones y adaptación a los cambios en el trabajo, e) se determinó que el 40% se encuentra en desacuerdo con respecto al rendimiento dentro de la empresa, se concluye que la motivación si influye en la actitud y desempeño de los trabajadores de la empresa.

Así también, Fuentes (2018) manifestó que el compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01-San Juan de Miraflores, 2018 se relacionan entre las variables. El estudio de enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Se usó el estadístico Rho Spearman, se determinó que existe una relación positiva y significativa entre el compromiso afectivo, normativo y el de continuidad con el desempeño laboral con una correlación positiva débil concluyendo que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral una relación positiva y significativa asimismo denota una correlación positiva débil.

Finalmente, Mancha (2018) en su estudio titulada Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de hematología del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017, cuyo objetivo fue de nivel explicativa, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental entre los resultados logrados sobre la planificación, responsabilidad del servicio, iniciativa influyen en el clima organizacional y este en el clima laboral concluyendo, el 66% manifiesta que el clima organizacional en el desempeño laboral de la organización.

En la realización del presente trabajo de investigación se han tenido en cuenta las teorías que se presentan a continuación:

Clima organizacional, en base al término clima, su raíz es griega de significado pendiente o inclinación, determina el modo en que una persona percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. (Brunet, 1992).

El clima organizacional, se desarrolla, evoluciona y transforma en correspondencia con el tiempo asimismo es la configuración de las características de la organización, siendo un componente de varios elementos entre ellos comunicación, motivación, liderazgo, trabajo en equipo entre otros pero se suman y forma un clima con características propias denotando la personalidad de la institución influyendo en el comportamiento de los servidores del estudio (Brunet, 1992).

Asimismo, el clima organizacional se basa en la naturaleza subjetiva de las características organizacionales y la percepción de la persona se basa en características presentes en la organización (Brunet, 1992). También, está presente en el ambiente vinculado con los integrantes de la organización, Además, vinculado a la motivación deviniendo, situaciones, favorables o desfavorables porque se percibe satisfacción o insatisfacción respectivamente (Chiavenato, 2011).

Las variables, admiten ser observadas y dinámicas en el ambiente interno, pero son susceptibles que permiten ser modificadas para la prevención a cambios no favorables o favorables a favor de la organización y de sus integrantes (Segura, 2013). El ambiente interno del clima organizacional se ajusta según la estructura de la organización, políticas, tecnología. En el interior de las organizaciones, instituciones o empresa el clima organizacional puede ser un vínculo positivo o una dificultad en el desempeño laboral en vista que las características son observadas en contexto de modo directo o indirecta por los trabajadores con influencia en el comportamiento y el rendimiento en su desempeño laboral (Pastor, 2018).

Es muy importante el clima organizacional, en el desarrollo de una organización, en su evolución y en su adaptación al medio exterior concordante con la Escuela funcionalista, cuyo fundamento, El servidor adopta su pensamiento y comportamiento

asimismo sus diferencias individuales según el ambiente que lo rodea (Brunet, 1992).

- a.** Comunicación, es una dimensión necesaria en toda la gestión de la organización, pero con fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información. Cuando la comunicación es efectiva permite el mejoramiento también de la productividad sin embargo disminuye cuando la comunicación tiene sesgos (Pastor, 2018).
 - i.** Comunicación interna, son las relaciones de carácter formal entre los servidores en la gestión de la empresa es decir, en la efectivización de las tareas en correspondencia de los objetivos (Segura, 2013).
 - ii.** Flujo de comunicación, se ejecuta de modo descendente cuando la comunicación fluye desde los servidores asignados en los niveles superiores hasta los niveles inferiores se efectiviza en memorándums, procedimientos, etc. y de modo ascendente, se viabiliza la comunicación desde los niveles inferiores hacia los superiores a través de la jerarquía organizacional generalmente es tener información del desempeño de los subordinados tanto, de producción, financiera y de lo que piensan los servidores o empleados de niveles inferiores (Sarmiento & Valero, 2014).
- b.** Motivación, se constituye por elementos que impulsa al servidor a continuar, o conducir la conducta del servidor hacia el gran objetivo fundamentado por Herzberg (1959) precisa, la motivación es el motor que promueve a una persona a proceder de determinado modo o de alguna manera causa propensión hacia una conducta específica. Es la dimensión apoyada en aspectos motivacionales que se desarrolla la organización hacia sus servidores (Brunet, 1992) se liga con la manifestación del comportamiento, es decir servidores motivados a trabajar o esmerarse a lograr los objetivos trazados incluso mejorarlos (Daza et al., 2007).
 - i.** Estima, es el grado de confiabilidad, que debe percibir el empleado o servidor por ende se estimula la motivación deviniendo las relaciones interpersonales mejoren denotando mejora en el rendimiento laboral del trabajador o servidor (Herrera, 2021)

- ii.** Autorrealización, es una de las metas de los servidores con respecto a la superación o al desarrollo personal y profesional siempre avanzando y sentirse realizados y siempre con visión a futuro de progreso (Quispe, 2022).
- c.** Liderazgo, es la destreza de influir en los servidores con los métodos de mando (Brunet, 1992). El liderazgo es flexible ante los sucesos laborales de dirigir, conducir y guiar a los servidores o docentes para llegar al gran objetivo también, es necesario la dotación de recursos tecnológicos y físicos para la obtención de la calidad y de productividad (Araujo, 2019).
 - i.** Participación, es la acción de un servidor actuar con el medio en la constitución de las tareas con libertad de expresión con los procedimientos formales y sin represalias establecen el clima organizacional (López, 2021).
 - ii.** Unión grupal, se basa en las relaciones de amistad e interacción que sostienen los servidores de la institución que implica la oportunidad para guiar y conducir al grupo (Segura, 2013).
 - iii.** Conducción de conflictos, al producirse incongruencias o incompatibilidad para realizar el trabajo el líder conduce y asume los conflictos para la resolución y media a tiempo con pragmatismo y ecuanimidad, en base a los acuerdos con objetividad desde el paradigmas ganar-ganar teniendo en cuenta el cuidado de la relación y las negociaciones tengan resultados positivos con la finalidad que generen optamos efectos sobre el clima organizacional y esta variable se relacione con el desempeño laboral (Segura, 2013).
- d.** Trabajo en equipo, los servidores se sienten fortalecidos cuando se sienten comprometidos en el proceso de programación, organización y control que beneficia al servidor y a la organización, también se mejora la comunicación, incrementa la productividad (Aguilar, 2016).
 - i.** Relaciones interpersonales, se consiguen planificar las tareas, procedimientos, que realiza cada miembro, el trabajo bien realizado, el comportamiento correcto se valora a los miembros y a la organización (Segura, 2013).

La teoría del clima organizacional, se tiene en el gran saber varias teorías que

fundamentan diversos investigadores que analizan las dimensiones que constituyen el clima organizacional desde la causa hacia el efecto el presente estudio se sustentará con la teoría del clima organizacional de Likert (1968), que precisa, el clima en una organización debe ser participativo y explica que las reacciones de cualquier persona ante situaciones, obedecían de su percepción, más que de la realidad facilite la eficacia y la eficiencia individual como organizacional en concordancia en vista que el comportamiento que apropian los servidores estriba o está ligado a la táctica y condiciones de las organizaciones e instituciones. Asimismo, esta teoría Likert está orientada a medir el microentorno de la organización en las dimensiones, comunicación y motivación (Rodríguez, 2016).

Modelo del clima organizacional, entre los más relevantes: Renis likert, y Litwin y Stringer

El Modelo Renis Likert, afirma, el clima organizacional es un buen descriptor de la estructura de una organización, de corte integrador y lo denomina percepción causado por las características administrativas y organizacionales, así como por la información que los trabajadores poseen de la empresa, sus percepciones y capacidades. Así mismo, tanto para los factores objetivos y los factores subjetivos, en el modelo se presenta tres elementos propios de la organización las mismas que son influyentes en la percepción del individuo de las variables explicativas o estructurales, intermedias y finales (Arias, 2014 y Jáuregui, 2015 citado por Charry, 2018).

Con respecto a las variables explicativas o causales, reúne elementos de estructura de la organización, administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Se encuentran ligadas si una se modifica las otras también se modifican. Las variables intermedias, reflejan el estado interno y la situación de la empresa las que conforman los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están el clima de la organización, motivación, actitud, objetivos, eficacia de la comunicación y toma de decisiones y las variables finales, son los efectos de las variables explicativas o independientes y de las intermedias, denota los logros alcanzados por la institución como la productividad, gastos, ganancias, pérdidas y calidad de vida de los servidores de la organización (Noboa, 2007; Carmona y Jaramillo, 2010 citado por Bernal et al.,

2015). Asimismo, siguiendo la línea del párrafo anterior la fusión de las variables explicativas e intermedias determinan dos tipos de clima organizacional: autoritario y participativo. (Arias, 2014 y Jáuregui, 2015 citado por Charry, 2018).

- a. Clima autoritario, presenta las siguientes características autoritarismo explotador y autoritarismo paternalista (Arias, 2014 y Jáuregui, 2015 citado por Charry, 2018).
- b. Clima participativo, se presenta como: Consultivo o Participación (Arias, 2014 y Jáuregui, 2015 citado por Charry, 2018).

El modelo Likert, determina y en términos cuantitativos la medición de la percepción del clima en función de ocho dimensiones: (1) Métodos de mandos (2). Características de las fuerzas motivacionales (3). Características de los modelos de comunicación (4). Características de los procesos de influencia (5). Características de los procesos de toma de decisiones (7). Características de los procesos de planificación (8). Características de los procesos de control (7). Objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. En base a ello plantea que el comportamiento de los trabajadores (Bernal et al., 2015)

El cuestionario de medición debe ser lo más breve posible, incluyendo todas las variables importantes. No debe incorporar otras preguntas no vinculadas al objetivo de estudio (Charry, 2018).

En 1968 presentan Litwin y Stringer, el modelo del clima organizacional fundamentado por la teoría de motivación de McClelland con la finalidad de interpretar el comportamiento de las personas en el marco de seis aspectos (1). Estructura, percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que permite la rigidez o flexibilidad de las condiciones de las tareas dispuestas por la organización (2). Responsabilidad individual; Sentimiento de autonomía, en base al compromiso y la responsabilidad (3). Remuneración; percepción de equidad en la remuneración (4). Riesgos y toma de decisiones; percepción del nivel de reto y de riesgo (5). Apoyo; Los sentimientos de apoyo y de amistad entre los empleados. (6). Tolerancia al conflicto; es la confianza que percibe el trabajador del clima de la organización tanto agradable o de riesgo (Bernal et al., 2015).

Desempeño laboral, mide la implicación o alcance personal docente en su trabajo (Brunet, 1992), Es la ejecución de las funciones mediante la eficacia, eficiencia que realizan los servidores en la organización llamado desempeño laboral, se define como el rendimiento laboral o la capacidad de una persona producir por el esfuerzo físico o intelectual como la docencia y se encuentra relacionado con el comportamiento y sus habilidades la comunicación en el logro de los objetivos (Benavides 2002).

El desempeño laboral son las tareas que realizan los trabajadores en cumplimiento de sus obligaciones para el logro de los objetivos de las instituciones según los objetivos trazado por la organización los mismos que son evaluados mediante indicadores en base al rendimiento, eficiencia, eficacia y efectividad de las funciones asignadas (Chiavenato, 2011)

El marco del buen desempeño es una guía que establece el diseño e implementación de la política, acciones de formación, evaluación y desarrollo docente además es una herramienta que permite las buenas prácticas de enseñanza y promover permanentemente el desarrollo de la docencia a nivel nacional

- a.** La dimensión pedagógica, es el fundamento de la profesión docente y se vincula al saber específico, construido en la reflexión teórico-práctica, que permite la demanda de saberes diversos para el cumplimiento de su función. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, los estudiantes para aprender y formarse, debe motivárseles el interés y el compromiso asimismo requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. Se considera en la dimensión pedagógica: el juicio pedagógico, el liderazgo motivacional y la vinculación (Minedu, 2012).
- i.** Juicio pedagógico, es necesario los criterios variados, multidisciplinarios e interculturales con la finalidad del reconocimiento de los distintos estilos de aprender, interpretar y valorar las necesidades que se requiere y posibilidades de aprendizaje, para el discernimiento de la mejor opción de respuesta del estudiante en cada contexto y circunstancia (Minedu, 2012).

- ii. Liderazgo motivacional, ligado a la capacidad de estimular el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en cuanto a edad, expectativas y características, asimismo en la confianza en base a sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan obtener en todo contexto. (Minedu, 2012)
 - iii. Vinculación, es el establecimiento de lazos personales ligados con los estudiantes, particularmente en la dimensión subjetiva, asimismo con la generación de vínculos significativos que se relacionen entre ellos. Siempre con el interés de encontrar lo mejor de cada uno de ellos (Minedu, 2012).
- b.** Dimensión cultural, referente a contar con amplios conocimientos de su entorno con el fin de solucionar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, también los que presenta la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que emergen. Implicando el análisis de evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes (Minedu, 2012).
- i. Compromiso, es esencial en razón que el docente está comprometido desde el trabajo pedagógico, despertar el interés y la capacidad de los estudiantes que interactúan o concurren al proceso de aprendizaje debidamente planificado, dirigido y evaluado por los docentes (Minedu, 2012).
 - ii. Responsabilidad moral, actividad del docente con los estudiantes en cuanto a sus aprendizajes y formación humana, en base a funciones de la profesión (Minedu, 2012). La responsabilidad previene la aparición de tensiones y permite el equilibrio entre la responsabilidad y el nivel de control trabajo.
- c.** Dimensión política, apunta al docente a la formación de sus alumnos como personas ciudadanas tiene el compromiso a cómo integrar a los estudiantes a participar en la constitución, a construir e integrarse en sociedades cohesionadas en el país, con una identidad común, menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en personas activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente (Minedu, 2012).

- i. Identidad profesional, es necesaria en la profesionalización del docente y en la revalorización del saber pedagógico para los cambios en la práctica del proceso de la enseñanza (Minedu, 2012).
- ii. Asegura el aprendizaje, desarrolla los saberes desde el contexto de la realidad social y sus desafíos basados en la reflexión crítica y luego los ejercita en la práctica social asegurando el aprendizaje de los estudiantes (Minedu, 2012).

Teoría del Desempeño laboral, motivadora para el desempeño laboral en la presente investigación hasta la actualidad tiene influencia en la gestión administrativa de las organizaciones, la teoría reconoce y explica la mejora en el rendimiento laboral se basa en el equilibrio, el presente estudio en correspondencia con la naturaleza educativa se liga con la teoría social cognitiva de Bandura, donde la conducta, el ambiente y la persona son la influencia en las dimensiones, pedagógica, cultural y política asimismo la teoría puntualiza las organizaciones pero para ser efectivas el trabajo debe estructurarse y maximizar las oportunidades y los factores de satisfacción (Rivera, 2014).

Modelo explicativo considera al desempeño laboral relacionado con el burnout, modelo propuesto por Maslach y Leiter se presenta en respuesta al factor del desajuste entre las personas y el contexto laboral, quebrantando la motivación, el compromiso y la percepción de la competencia y eficacia de los servidores, en aspectos relevantes como la carga de trabajo, también al factor del nivel de supervisión sobre la ocupación, posibilidad de toma de decisiones y resolución de problemas de manera autónoma que se vinculan con las demandas de las labores asimismo, el tercer factor de relevancia es la compensación social y económica además el cuarto factor sobre la calidad del contexto social en base al sustento social y el quinto factor se presenta a la equidad cuya base está en la aplicación de los documentos de gestión como el reglamento organizacional (Rodríguez & Rivas, 2011)

El estudio se justifica al validar en el nivel teórico el clima organizacional que, en línea de (Ríos, 2017) sobre la teoría de Rensis Likert (1991) quien precisa; los servidores perciben el clima institucional de la empresa o institución la comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo, y de la teoría con el propósito de relacionar

el clima con el desempeño laboral en una entidad educativa con el fin que a los integrantes de la dirección de educación les ayuda a mejorar la calidad educativa.

En el ámbito metodológico, se justifica esta investigación porque se aplica técnicas, instrumentos y herramientas de la investigación científica, las que brinda información que, al ser procesada y analizada permite resultados de cómo se encuentra las variables del estudio en la institución educativa militar.

A nivel práctico se justifica porque, se utiliza una metodología que ofrece resultados, los mismos que sirven de base para futuras investigaciones, así mismo, se necesita solucionar un problema que va a permitir determinar la relación entre las variables para que los integrantes de la Dirección de estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo se identifiquen y orienten su efectividad en la calidad educativa en beneficio de los estudiantes.

Las sociedades son dinámicas por la evolución del pensamiento del hombre basado en los avances de la tecnología, el conocimiento actualmente en tiempo real y sin fronteras debido a ello, se tiene en cuenta la producción de bienes y servicios y uno de los motores para el desarrollo de los pueblos son las organizaciones educativas quienes tienen la misión de brindar los servicios educativos donde se comparte los saberes y se desarrollan las interacciones de transformación para mejora por ello estas deben desarrollarse en un clima organizacional agradable para el mejor desempeño laboral.

Empero a nivel universal a las variables se les percibe que no denotan un avance uniforme en los países, en este orden de ideas y en base a la percepción de varios investigadores el clima organizacional, es relevante y se vincula con la gestión educativa en el nivel mundial destaca; China en el 2018 evidencia los resultados del Programa para la Evaluación internacional de los alumnos (PISA) porque interactúan de manera activa los docentes con los estudiantes incluso con los padres de familia (Panta, 2017). Empero se percibe por no ser considerados además limitada comunicación, no se trabaja en equipo asimismo excesiva carga laboral y no ser valorados como corresponde los docentes de instituciones públicas en Estados Unidos, han empezado a dejar el trabajo aspectos que se ligan con las variables del estudio (Delgado, 2019).

En el Perú, se tiene políticas de reforma educativa con el objeto de generar cambios de mejora de la calidad educativa sin embargo se percibe en las instituciones públicas problemas entre los integrantes entre sus pares y directores también se observa directores con falta de liderazgo situaciones que tienen efectos en el clima organizacional

En el ámbito de estudio, se percibe que el Director General, directivos no realizan un trabajo coordinado, motivado para un trabajo en equipo y con un débil liderazgo en la gestión educativa, se limita que los docentes, administrativo realicen su tarea sin considerar si se relaciona con el objetivo Trazado por ello se percibe la vulneración del artículo 13° y el artículo 68° de la ley General de Educación 28044 que establece: Una de las funciones de las instituciones educativas es generar un ambiente institucional favorable para el desarrollo del estudiante, que reconoce al clima organizacional en las instituciones educativas para la mejora del desempeño laboral en base a la comunicación, motivación, liderazgo trabajo en equipo, pedagogía, cultural y política conforme el marco del buen desempeño laboral.

Ante esta perspectiva, la necesidad de la realización del presente estudio Clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. Se fórmula ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022?

Conceptualización y definición de variable: Variable 1: Clima organizacional, Definición conceptual, el Clima organizacional, según Chiavenato, (2011) es el modo de percepción del ambiente positivo o negativo de una institución vinculado a la motivación que expresan los servidores; es favorable cuando presenta satisfacción y elevación de la moral o estima en el estudio se determinará el clima mediante las dimensiones comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo (Chiavenato, 2011).

Definición operacional, son los determinantes que permiten realizar la obtención de datos y verificación de las hipótesis, la variable se midió por las percepciones que tienen los trabajadores acerca de su ambiente que los rodea en base a los elementos de

las variables. Dimensiones: comunicación, motivación liderazgo y trabajo en equipo.

- Comunicación, según Chiavenato (2006) precisa que, la comunicación, es el proceso de la práctica humana y la organización social. Por ello, permitirá medir el nivel de la percepción en cuanto al nivel de fluidez, celeridad, claridad y coherencia entre los servidores de la Dirección de Estudios.
- Motivación, según Chiavenato (2000), se explica en una función de conceptos, fuerzas activas e impulsoras interpretadas en términos como deseo y rechazo en este pilar se mide la percepción del estímulo de los servidores pertenecientes a la Dirección de Estudios
- Liderazgo, según Chiavenato, dice, es la persona que realiza este proceso tiene la función de orientar y estimular el desempeño el cual tendrá que realizar seguimiento para juzgar el desempeño anterior. El cual se medirá si de trabajo es adecuado a la realidad y está ligado a los líderes de la institución.
- Trabajo en equipo, Según Chiavenato (2000), puntualiza; por la confianza mutua, el compromiso de todos los servidores denota confianza entre ellos participación de los servidores mediante trabajo en equipo.

Variable 2: Desempeño laboral, definición conceptual, que constituye el eje que permite la realización de los procesos para el alcance de los objetivos institucionales denota las capacidades de los servidores con la finalidad del logro de sus necesidades y aspiraciones (Chiavenato, 2011). La presente investigación se realizó mediante las dimensiones pedagógica, cultural y política.

Definición operacional, Es el conjunto de esfuerzos intelectuales que realiza el trabajador en la institución, teniendo en cuenta los elementos como el aspecto pedagógico, aspecto cultural y aspecto político

Indicadores: juicio pedagógico, liderazgo motivacional, vinculación, compromiso, responsabilidad moral, identidad profesional y aseguramiento del aprendizaje Y su medición es escala de Likert –Ordinal.

Para mejor comprensión del texto de la presente investigación se presenta de la

terminología siguiente:

Burnout, se refiere al estrés laboral denominado síndrome del trabajador quemado, se manifiesta por el agotamiento físico y mental deviniendo este proceso con el tiempo alterar la autoestima del servidor y el interés por la realización de los deberes de los trabajadores (Saborío, L. & Hidalgo, L., 2015).

Comportamiento: estudiado por los profesionales en psicología de la educación de las personas y grupos sociales tanto de las acciones físicas y psíquicas para evitar la afectación en los ambientes educativos. (Ruiz, 2004).

Desempeño en un puesto, es el comportamiento de la persona en el puesto asignado y este desempeño varía de servidor a servidor y depende de las habilidades y capacidades además influyen diversos factores como la remuneración, es decir, es el resultado logrado por el servidor en un periodo establecido (Chiavenato, 2007).

Estilo de aprendizaje, Es la acción que cada ser humano utiliza su propio método para aprender porque cada uno desarrolla preferencias o tendencias globales que permite su estilo de aprendizaje actuando sus rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos (Dirección de Coordinación Académica, 2004)

Modelo, arquetipo de referencia para imitación o reproducción. (Real Academia Española, 2014)

Motivación, es la disposición de la inversión de recursos limitados para el logro de los resultados que brindará los mejores beneficios, esperados por el consciente e inconsciente (Perret, 2016).

Pares, es el protocolo basado en el diálogo entre los estudiantes para alcanzar la comprensión sobre algún tema. (Mazur, 1997)

Con respecto a la hipótesis general en el presente estudio se ha trazado:

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Y como objetivo general: Describir la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. Asimismo, se presenta los objetivos específicos siguientes:

- a) Determinar el nivel de la variable del clima organizacional de la institución de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.
- b) Determinar el nivel del desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.
- c) Especificar la relación entre la dimensión Comunicación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.
- d) Demostrar la relación entre la dimensión Motivación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.
- e) Analizar la relación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022
- f) Establecer la relación entre la dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

2. Metodología

2.1. Tipo y diseño de investigación

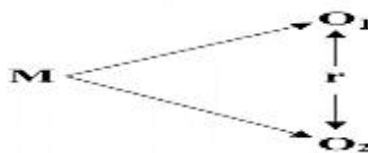
El tipo de investigación fue descriptiva - relacional, correlacional de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo bajo el paradigma positivista, de finalidad aplicada.

Descriptiva, porque describe, las características de las variables y sus interacciones existentes, con el propósito de conocer las medidas de las variables (Ríos, 2017), en el ámbito del estudio se describió las características de cada variable de la investigación.

Relacional, expresa la relación entre variables en el estudio a desarrollar (Ríos, 2017). En el estudio se relacionó las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Correlacional, el propósito de la investigación es identificar si la correlación es positiva; es cuando las dos variables aumentan directamente, también al obtener negativo demuestra que una variable aumenta y la otra disminuye asimismo cuando no existe correlación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El estudio tuvo un coeficiente de correlación de 0.774 (77.4%) representa una correlación positiva alta en el estadístico Rho Spearman.

El diseño de la investigación, por su carácter fue con diseño no experimental porque no se realizó manipulación de las variables concordante con Vara, 2010) en razón que los datos se tomaron conforme se presentaron en la realidad y se obtuvo la relación entre las variables del estudio. El esquema fue el siguiente



Donde:

M: Muestra (personal perteneciente a la Dirección Académica del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, 2022).

O1: Variable 1: Clima organizacional

O2: Variable 2: Desempeño laboral

r: Relación de las variables

2.2. Población y muestra

a) Población

La población es el conjunto de unidades de análisis de estudio constituida por 51 unidades de análisis pertenecientes a la Dirección Académica de la institución académica que brinda servicios educativos (Cabezas, Naranjo y Torres, 2018)

b) Muestra

Según Vara (2010) precisa, es el subconjunto de la población anticipadamente definida al menos por una característica común. Al seleccionar el tipo de muestra está basada en los objetivos de la investigación y del esquema de exploración.

Se aplicó el muestreo probabilístico simple, cuya fórmula estadística es la siguiente:

$$n = \frac{z^2 (p \cdot q) N}{d^2 (N - 1) + z^2 (p \cdot q)}$$

Donde:

n: ¿muestra = ?

z: nivel de confianza = 95% = (1.96)²

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

d: margen de error = (0.07)²

N: población = 51 servidores

$$n = \frac{51 (1.96)^2 (0.5 \times 0.5)}{(0.07)^2 (51 - 1) + (1.96)^2 (0.5 \times 0.5)}$$

n= 41 servidores

El muestreo según Hayes (1999) y Hernández, et. (2010), manifiestan es un subgrupo de la población anticipadamente definida. Al seleccionar el tipo de muestra estuvo ligada a los objetivos de la investigación.

Unidad de análisis, es uno de los servidores que laboran en la institución educativa perteneciente a la Dirección de Estudios.

Muestreo Aleatorio simple, en base al número de muestra se necesitó en el presente estudio 41 encuestas las mismas que se aplicaron

El muestreo aleatorio simple, se aplicó, se obtuvo los cuarenta y un servidores, mediante el sistema Excel, a través de la aplicación de la fórmula. Es decir se tomó en cuenta el total de la población: Fórmula = Aleatorio. Entre (1; 50). Los seleccionados del estudio se analizaron

2.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación:

Para la recogida de la información en el presente estudio, se empleó la técnica de la encuesta, con su respectivo instrumento denominado cuestionario que se aplicó a las unidades de análisis del estudio (Cabezas et al., 2018)

Encuesta, es una técnica, direccionado a las unidades de análisis quienes proporcionan información sobre percepciones (López y Fachelli, 2015). En la presente investigación sirvió para la indagación mediante interrogantes estructuradas en base al proceso del método de la operacionalización a la vez permitió la aplicación del análisis de tipo cuantitativo para el alcance de los resultados determinar la relación y medición de las variables en vista que se aplicó para la recogida de opiniones a través de preguntas (Cabezas et al., 2018)

Cuestionario, instrumento fue concordante con la encuesta, estructurado por treinta preguntas vinculadas a las dimensiones específicamente con los indicadores (Monrone, 2012) y diez preguntas generales. Se adaptó a la realidad el cuestionario que se aplicó a la variable Clima organizacional elaborado por López Neira, Ana. Con respecto a la variable desempeño laboral, se midió mediante quince preguntas de tipo cerrado a cada una de las variables, se aplicó la escala Likert, las alternativas con la siguiente puntuación, siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2)

y nunca (1) en razón que el cuestionario medirá sí existe relación y las variables serán ordinales (Ríos, 2017)

Validez, permitió medir y la pertinencia del estudio con certeza a través del cuestionario mide aquello para lo que fue creado (Arias, 2020). Tiene el objeto datos que sean confiables para el proceso de la investigación (Baptista, Hernández y Fernández, 1998). Por ello, la validez fue realizada por tres expertos Dra. Isidora C. Zapata Periche, Mg. Lidia Olaya y Mg. Primitivo Bruno Coveñas quienes a través de la validez de contenido validaron la coherencia y pertinencia de los ítems formulados denotaron la fiabilidad y en concordancia con las variables, dimensiones e indicadores Confiabilidad, es la determinación y evidencia, si los resultados que se obtengan tienen consistencia interna según Ríos, (2017); Se utilizó instrumentos de recolección de datos y fueron elaborados específicamente para el presente estudio, es decir la confiabilidad del instrumento; es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes, es decir, que su aplicación repetida al mismo sujeto produce resultados iguales. Después de la realización del análisis del Alfa de Cronbach se obtuvo como resultado 0,888 y 0,842 para las variables clima organizacional y desempeño laboral respectivamente, siendo mayor que 0,80

El rango de valoración del instrumento va desde 15 hasta 75 en cada variable del presente estudio es decir; los baremos de la variable Clima organizacional: Alto [31 - 58], medio [23 - 30] y bajo [15 - 22] asimismo, de la variable Desempeño laboral: Deficiente [15 - 20], Regular [21 - 30] y Bueno [31 - 60]

2.4. Procesamiento y análisis de la información:

En la Dirección Académica del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, se aplicó la encuesta a 41 servidores el cuestionario debidamente codificado que midió a través de la recolección de la información previamente se seleccionó la muestra luego se identificó el elemento luego se procesó la encuesta de las unidades de análisis que formó la muestra

Las alternativas de cada ítem son ponderadas considerando la escala de Likert, es decir, de mayor a menor peso según corresponda a un indicador negativo o positivamente, para luego se procesaron en el Excel y el SPSS.

Estadística descriptiva: Se usó en la descripción de los resultados en base a tablas de frecuencia.

Estadística inferencial: Aplicando la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, se obtuvo p-valor obtenido ($p = 0.00 \leq \alpha = 0.05$), por tanto se determinó que los datos no presentan normalidad en consecuencia el coeficiente de Rho Spearman

3. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

Tabla 1.

Nivel del clima organizacional según la percepción de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Clima Organizacional					
	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
	Nivel Bajo	15 - 22	16	39,0	39,0
Válido	Nivel Medio	23 - 30	14	34,1	73,1
o	Nivel Alto	31 -58	11	26,9	100,
	Total		41	100,0	

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Piura 2022

Interpretación:

Se visualiza en la Tabla 1; los servidores pertenecientes a la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, al clima organizacional lo perciben el 39%, en un nivel deficiente, el 34,1% manifiesta que se percibe en un nivel regular y el 26.9% expresa que se percibe en un nivel alto. Denota el 39% representa una cantidad significativa en el nivel bajo. Determinándose; los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura; consideran en un nivel medio bajo al clima organizacional.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones del clima organizacional de la Dirección de estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022

Nivel	Comunicación		Motivación		Liderazgo		Trabajo en equipo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Válido Nivel Bajo	16	39,0	15	36,6	15	36,6	15	36,5
Nivel Medio	17	41,5	19	46,3	18	43,9	18	43,9
Nivel Alto	8	19,5	7	17,1	8	19,5	8	19,5
Total	41	100,0	41	100,0	41	100,0	41	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Piura 2022

Interpretación:

En la tabla 2, se observa que las dimensiones del clima organizacional de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022. Presentan un nivel medio bajo, tal como se visualiza en los niveles de comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo según los porcentajes 41,5%, el 46.3%, 43.9% y 43,9 % respectivamente considerados por los servidores. Determinándose que las dimensiones del clima organizacional tienen un nivel medio bajo.

El 36.5% de servidores consideran al clima organizacional en el nivel bajo en las dimensiones motivación, liderazgo, trabajo en equipo y el 39% en comunicación cifras relevantes

El 19.5%, de servidores consideran al clima organizacional en el nivel alto en las dimensiones comunicaciones, liderazgo y trabajo en equipo empero el 17.1 en motivación.

Tabla 3

Nivel del desempeño laboral según la percepción de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Deficiente	15 - 20	13	31,7
	Nivel Regular	21 - 30	19	46,3
	Nivel Bueno	31 - 60	9	22,0
	Total		41	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Piura 2022

Interpretación:

En la tabla 3, se observa que, en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022; se considera al desempeño laboral según la percepción de los servidores el 31.7% dice que tiene un nivel deficiente, el 46.3% manifiesta en un nivel regular, en tanto que el 22.0% percibe un nivel bueno.

El 46.3% casi el 50% percibe al desempeño laboral en un nivel regular asimismo sigue el 31.7% cifra significativa percibe al desempeño laboral en un nivel deficiente

Determinándose que el desempeño laboral, se percibe en un nivel regular en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los servidores de la Dirección de estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022

Nivel	Pedagogía		Cultural		Política	
	fi	%	fi	%	fi	%
Nivel Deficiente	19	46,3	16	39,0	19	46,3
Nivel Regular	13	31,7	17	41,5	13	31,7
Nivel Bueno	9	22,0	8	19,5	9	22,0
Total	41	100,0	41	100,0	41	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Piura 2022

Interpretación:

En la tabla 4, el 46,3%, 31,7%, y 22,0% de los servidores integrantes de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022 se percibe a la variable desempeño laboral en los niveles deficiente, nivel regular y nivel bueno en sus respectivas dimensiones pedagogía, cultural y política.

Se observa en la tabla cifras significantes el 46,3% tanto en pedagogía como en la política asimismo el 39% en la dimensión cultura por los servidores quienes consideran se encuentran en un nivel deficiente las dimensiones del desempeño laboral de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura.

3.2. Caracterización de las variables

Tabla 5

Caracterización del clima organizacional según percepción de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura.

Factores/Variables	Clima Organizacional						n	%	
	Bajo		Medio		Alto				
	n	%	n	%	n	%			
P02 Sexo	Femenino	13	31.71%	7	17.1%	7	17.07%	27	65.9%
	Masculino	3	7.32%	7	17.1%	4	9.76%	14	34.1%
Total		16	39.02%	14	34.1%	1	26.83%	41	100.0%
P03 Edad	(24-32)	13	31.71%	7	17.1%	1	2.44%	21	51.2%
	(33-40)	3	7.32%	6	14.6%	5	12.20%	14	34.1%
	(41-48)	0	0.00%	1	2.4%	4	9.76%	5	12.2%
	(49-56)	0	0.00%	0	0.0%	1	2.44%	1	2.4%
	(57-65)	0	0.00%	0	0.0%	0	0.00%	0	0.0%
Total		16	39.02%	14	34.1%	1	26.83%	41	100.0%
P04 Estado Civil	Soltero	12	29.27%	6	14.6%	1	2.44%	19	46.3%
	Casado	3	7.32%	6	14.6%	4	9.76%	13	31.7%
	Divorciado	0	0.00%	1	2.4%	5	12.20%	6	14.6%
	Viudo	1	2.44%	1	2.4%	1	2.44%	3	7.3%
Total		16	39.02%	14	34.1%	1	26.83%	41	100.0%
P05 Instrucción	Licenciado	9	21.95%	7	17.1%	1	2.44%	17	41.5%
	Magíster	4	9.76%	6	14.6%	5	12.20%	15	36.6%
	Doctor	1	2.44%	1	2.4%	4	9.76%	6	14.6%
	Post Doctoral	2	4.88%	0	0.0%	1	2.44%	3	7.3%
Total		16	39.02%	14	34.1%	1	26.83%	41	100.0%
P06 Tiempo de servicio	1 - 10	11	26.83%	6	14.6%	1	2.44%	18	43.9%
	11 - 20	3	7.32%	6	14.6%	5	12.20%	14	34.1%
	21-30	2	4.88%	2	4.9%	5	12.20%	9	22.0%
	31-40	0	0.00%	0	0.0%	0	0.00%	0	0.0%
	>40	0	0.00%	0	0.0%	0	0.00%	0	0.0%
Total		16	39.02%	14	34.1%	1	26.83%	41	100.0%
P07 Estabilidad	Nombrado	11	26.83%	7	17.1%	8	19.51%	26	63.4%
	Contratado	5	12.20%	7	17.1%	3	7.32%	15	36.6%
Total		16	39.02%	14	34.1%	1	26.83%	41	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Piura 2022

Interpretación:

En la tabla 5, en el Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022 los servidores de la Dirección de Estudios constituido tanto del sexo masculino el 34,1% y femenino 65,9%; que integran el 100% manifiestan el 39.02%, 34,1% y 26.83% se ubica en un nivel bajo, medio y alto el clima organizacional

Se observa que del 100% el 51.2% de los servidores tiene entre 24-32 años y de ellos el 31.71%; 17.1% y 2.44% y manifiestan el clima organizacional se ubica en un nivel bajo, medio y alto y continua el intervalo entre 11 a 20 años de servicios quienes considera el 7.32%; 14.6% y 12.20% al clima organizacional en un nivel bajo, medio y alto respectivamente.

En cuanto al estado civil el 46.3% solteros a cifra significativa pero el 29.27% de los servidores considera en un nivel bajo al clima organizacional

Se determinó que del 100%; de los servidores el 39.2%; 34.1; 26.83% percibe al clima organizacional en el nivel bajo medio y alto. Del 41.55% de los servidores el 21.95% de los servidores con respecto a la formación académica son licenciados, 9.76% tienen el grado de Magister perciben el clima organizacional en un nivel bajo

El 43.9% tiene entre 1 a 10 años de servicio el 26,83% expresa que el clima organizacional es bajo, y del 100% el 39.02% de los servidores manifiestan el clima organizacional es bajo

Del 100% de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura; el 63.4% y el 36:6% es nombrado y contratado respectivamente y del 100% el 39.02%,34.1% y el 26:83% perciben en un nivel bajo, medio y alto respectivamente al clima organizacional denotando el 26.83% de los nombrados consideran al clima organizacional en un nivel bajo

Tabla 6

Caracterización del desempeño laboral según percepción de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura

		Desempeño Laboral							
		Deficiente		Regular		Bueno		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%
P02 Sexo	Femenino	13	31.7%	6	14.6%	8	19.5%	27	65.9%
	Masculino	0	0.0%	13	31.7%	1	2.4%	14	34.1%
	Total		31.7%	19	46.3%	9	22.0%	41	100.0%
P03 Edad	(24-32)	13	31.7%	6	14.6%	2	4.9%	21	51.2%
	(33-40)	0	0.0%	12	29.3%	2	4.9%	14	34.1%
	(41-48)	0	0.0%	1	2.4%	4	9.8%	5	12.2%
	(49-56)	0	0.0%	0	0.0%	1	2.4%	1	2.4%
	(57-65)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	13	31.7%	19	46.3%	9	22.0%	41	100.0%
P04 Estado Civil	Soltero	12	29.3%	5	12.2%	2	4.9%	19	46.3%
	Casado	0	0.0%	12	29.3%	1	2.4%	13	31.7%
	Divorciado	0	0.0%	1	2.4%	5	12.2%	6	14.6%
	Viudo	1	2.4%	1	2.4%	1	2.4%	3	7.3%
	Total	13	31.7%	19	46.3%	9	22.0%	41	100.0%
P05 Instrucción	Licenciado	9	22.0%	7	17.1%	1	2.4%	17	41.5%
	Magíster	1	2.4%	12	29.3%	2	4.9%	15	36.6%
	Doctor	1	2.4%	0	0.0%	5	12.2%	6	14.6%
	Post Doctoral	2	4.9%	0	0.0%	1	2.4%	3	7.3%
P06 Tiempo de servicio	Total	13	31.7%	19	46.3%	9	22.0%	41	100.0%
	1-10	11	26.8%	5	12.2%	2	4.9%	18	43.9%
	11-20	0	0.0%	12	29.3%	2	4.9%	14	34.1%
	21-30	2	4.9%	2	4.9%	5	12.2%	9	22.0%
	31-40	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	>40	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	13	31.7%	19	46.3%	9	22.0%	41	100.0%
P07 Estabilidad	Nombrado	11	26.8%	7	17.1%	8	19.5%	26	63.4%
	Contratado	2	4.9%	12	29.3%	1	2.4%	15	36.6%
	Total	13	31.7%	19	46.3%	9	22.0%	41	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Piura 2022

Interpretación:

En la tabla 6, en el Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022 los servidores sobre la variable desempeño laboral se caracteriza: tanto del sexo representado por el 34,1% masculino y el 65,9% femenino que integran el 100% de allí; se denota el 31.7%; 46.3% y 22% de los servidores consideran el nivel del desempeño laboral deficiente, regular y bueno el desempeño laboral

Los servidores representa: entre 24 a 32 años de edad representa el 51.2%, entre 33 a 40 años el 34.1% ; entre 41 a 48 años el 12.2% y entre 49 a 56 años 2.4% que constituye el 100% de allí el 31.7%; 46.35 y 22% de servidores consideran en el nivel deficiente, regular y bueno respectivamente al desempeño laboral

Considerando el estado civil del 100% el 31.7%, 46.3% y 22% consideran al desempeño laboral en un nivel deficiente, regular y bueno.

En cuanto a instrucción el 41.5% es licenciado el 36.6% es magister el 21.9% doctor que constituye el 100% de los cuales el 31.7%; 46.3%.22% consideran al desempeño laboral en el nivel de deficiente, regular y bueno respectivamente.

y PEI el nivel del desempeño laboral es deficiente con respecto a la formación académica el 22% de los licenciados y el 29.3% son magister quienes expresan el nivel del desempeño se encuentra en el nivel deficiente y regular respectivamente, el 26,8% y el 29.3% de los servidores que tienen entre uno a diez años y entre 11 a 20 años de servicio consideran al desempeño laboral entre el nivel regular y deficiente y el 29.3% del personal contratado percibe el desempeño laboral en el nivel regular el 19.5% del personal nombrado expresa el desempeño laboral tiene un nivel alto. Determinándose el desempeño laboral en un nivel regular.

3.3. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk de las variables clima organizacional y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones

Variables/Dimensiones	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,162	41	,008	,899	41	,002
Comunicación	,236	41	,000	,833	41	,000
Liderazgo	,244	41	,000	,828	41	,000
Motivación	,158	41	,011	,918	41	,006
Trabajo en equipo	,217	41	,000	,860	41	,000
Desempeño Laboral	,177	41	,002	,866	41	,000
Pedagogía	,178	41	,002	,867	41	,000
Cultural	,212	41	,000	,858	41	,000
Política	,223	41	,000	,853	41	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el presente estudio la muestra estuvo conformada por cuarenta y uno unidades de análisis por tanto al ser < 50 unidades de análisis; se aplicó la prueba Shapiro Wilk; herramienta que permitió la evaluación de las variables y dimensiones de la investigación, sí la muestra de datos sigue una distribución normal empero en este caso el p-valor obtenido es menor de 0.05 de prueba de normalidad registro que los datos no siguen una distribución normal por tanto se acepta la hipótesis del investigador concluyendo que los datos no siguen una distribución normal.

Se planteó la prueba de normalidad y se determinó la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman

Planteo de Hipótesis

H_0 : La muestra sigue una distribución normal $X = N(\mu, \sigma^2)$

H_1 : La muestra no sigue una distribución normal $X \neq N(\mu, \sigma^2)$

Regla de decisión

Donde p-valor es el valor de probabilidad y α es el nivel de significancia.

Sí p-valor $\leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula

Sí p-valor $> \alpha$ no se rechaza la hipótesis nula

Interpretación

Como el p-valor obtenido ($p = 0.00 \leq \alpha$ alfa = 0.05), entonces existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa H_1 : La muestra no sigue una distribución normal.

Se concluye: El resultado confirma que los datos no siguen una distribución normal. (Tabla 7)

Por tanto, se aplicó la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman para establecimiento de la correlación entre las variables de la investigación

3.4. Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H_1 : Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Tabla 8

El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022

Clima Organizacional y Desempeño Laboral						
			Desempeño Laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Clima Organizacional	Bajo	Recuento	12	3	1	16
		% del total	29,3%	7,3%	2,4%	39,0%
	Medio	Recuento	1	13	0	14
		% del total	2,4%	31,7%	0,0%	34,1%
	Alto	Recuento	0	3	8	11
		% del total	0,0%	7,3%	19,5%	26,8%
Total	Recuento	13	19	9	41	
	% del total	31,7%	46,3%	22,0%	100,0%	

Interpretación:

En la tabla 8 se presenta el cruce de las variables clima organizacional y desempeño laboral, apreciándose que, el 39% de los servidores consideran al clima organizacional como bajo y el 46.3% considera al desempeño laboral en un nivel regular; esto evidencia que, en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022, no existe un adecuado clima laboral, siendo necesario mejorar. Se observa en la tabla que, el 31.7% de los servidores manifestaron que cuando el clima organizacional se encuentra en un nivel medio, el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular. El 26.8% de los encuestados ubica al clima organizacional como alto y el 22% considera al desempeño laboral como bueno.

Tabla 9

Correlación del clima organizacional con el desempeño laboral en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,774**
		N	41
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,774**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	41

Interpretación

Como se observa en la tabla 9, se evidencia que el coeficiente de Rho de Spearman = 0.774, es una medida no paramétrica de la correlación de rango que se aplicó para el análisis de datos lo que implica una correlación positiva alta, con un nivel de significancia ,000 menor al 5% ($p < 0.05$). Como el valor \hat{p} es menor que 0.05, se puede concluir que la relación es significativa cuando el nivel de \hat{p} significancia es 0.05.

Se infiere que existe relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral asimismo el clima organizacional contribuye a generar un buen desempeño laboral en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022, aprobándose así la hipótesis de estudio

Tabla 10

Dimensiones del clima organizacional según; percepción de los servidores de la Dirección Académica

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Clima Organizacional	16	39,0%	14	34,1%	11	26,8%
Comunicación	16	39,0%	17	41,5%	8	19,5%
Motivación	15	36,6%	19	46,3%	7	17,1%
Liderazgo	15	36,6%	18	43,9%	8	19,5%
Trabajo equipo	15	36,6%	18	43,9%	8	19,5%

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta

Interpretación:

En la tabla 10, se observa el nivel de las dimensiones del clima organizacional, donde los servidores consideran el 46.3%; 43.9% y 41.5% a la motivación, seguido por el liderazgo, el trabajo en equipo y la comunicación se percibe en un nivel medio respectivamente y el 39%, con respecto de la comunicación

Asimismo, de la motivación, liderazgo y trabajo en equipo en cada dimensión el 36.6% de los servidores percibe con nivel bajo, el 19.5% considera a la comunicación asimismo el liderazgo y trabajo en equipo en un también el 17.1% a la motivación en un nivel alto.

Por otro lado, el 39% los servidores perciben a la variable clima organizacional en un nivel bajo, el 34.1 % como regular y el 26.8% como alto en la Dirección de Estudios del Colegio Miliar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre la dimensión Comunicación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Ho: No Existe relación entre la dimensión Comunicación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Tabla 11

Relación entre la comunicación y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Comunicación	Bajo	Recuento	11	4	1	16
		% del total	26,8%	9,8%	2,4%	39,0%
	Medio	Recuento	2	12	3	17
		% del total	4,9%	29,3%	7,3%	41,5%
	Alto	Recuento	0	3	5	8
		% del total	0,0%	7,3%	12,2%	19,5%
Total	Recuento	13	19	9	41	
	% del total	31,7%	46,3%	22,0%	100,0%	

Interpretación:

En la tabla 11 se presenta el cruce de las variables desempeño laboral con la dimensión comunicación, apreciándose que, el 41.5% de los servidores consideran a la comunicación en el nivel medio y el 46.3% considera al desempeño laboral en un nivel regular; esto evidencia que en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022, no existe una adecuado comunicación, por lo que es necesario trabajar en ello. Se observa en la tabla que, el 29.3% de los servidores manifestaron que cuando la comunicación se encuentra en un nivel medio, el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular. El 19.5% de los encuestados ubica a la comunicación como en el nivel alto y el 22% considera al desempeño laboral como bueno.

Tabla 12

Correlación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura. 2022

			Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

El análisis de correlación de Spearman es una técnica no paramétrica coeficiente de correlación de Spearman es una técnica no paramétrica medida paramétrica y adecuada para el estudio en razón que el estudio no cumple con los supuestos de normalidad de la correlación se utilizó en el análisis de datos se obtuvo como se visualiza en la tabla 12.

El coeficiente de Rho de Spearman = 0.652, permitió e implicó en el estudio una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia denotó el sig bilateral o p-valor ,000 menor al 5% ($p < 0.05$), por lo que se infiere que existe relación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión comunicación; llegándose a afirmar que la comunicación contribuye a generar una buen desempeño laboral en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022, aprobándose así la hipótesis del estudio.

Tabla 13

Tabla de contingencia de la dimensión Motivación con la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

		Desempeño Laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Motivación	Bajo	Recuento	10	5	0	15
		% del total	24,4%	12,2%	0,0%	36,6%
	Medio	Recuento	3	13	3	19
		% del total	7,3%	31,7%	7,3%	46,3%
	Alto	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0,0%	2,4%	14,6%	17,1%
Total		Recuento	13	19	9	41
		% del total	31,7%	46,3%	22,0%	100,0%

Interpretación:

En la tabla 13 se presenta el cruce de las variables desempeño laboral con la dimensión motivación, apreciándose que, el 46.3% de los servidores consideran a la motivación en el nivel medio y al desempeño laboral como en un nivel regular; esto evidencia que, en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022, no existe una adecuada motivación.

Por lo que es necesario trabajar en ello. Se observa en la tabla que, el 31.7% de los servidores manifestaron que cuando la motivación se encuentra en un nivel medio, el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular. El 17.1% de los encuestados ubica a la motivación como alta y el 22% considera al desempeño laboral como buena.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

H0: No Existe relación entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión Motivación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022

		Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,712**
		N	41
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,712**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

En la tabla 14, se evidencia el coeficiente de Rho de Spearman = 0.712, lo que implica una correlación positiva alta, con un nivel de significancia ,000 menor al 5% ($p < 0.05$), por lo que se infiere que existe relación significativa entre la variables desempeño laboral y la dimensión motivación; llegándose a afirmar que la motivación contribuye a generar una buen desempeño laboral, aprobándose así la hipótesis de estudio, existe relación entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral en los servidores de la institución

Tabla 15

Tabla de contingencia entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

		Liderazgo y Desempeño Laboral tabulación cruzada				
		Desempeño Laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Liderazgo	Bajo	Recuento	10	4	1	15
		% del total	24,4%	9,8%	2,4%	36,6%
	Medio	Recuento	3	15	0	18
		% del total	7,3%	36,6%	0,0%	43,9%
	Alto	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	19,5%	19,5%
Total	Recuento	13	19	9	41	
	% del total	31,7%	46,3%	22,0%	100,0%	

Interpretación

En la tabla 15 se presenta el cruce de las variables desempeño laboral con la dimensión liderazgo, apreciándose que, el 43.9% de los servidores consideran al liderazgo en el nivel medio y el 46.3% al desempeño laboral como en un nivel regular; esto evidencia que, en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022, no existe un adecuado liderazgo, por lo que es necesario considerarlo

Se observa en la tabla que, el 36.6% de los servidores manifestaron que cuando el liderazgo se encuentra en un nivel bajo, el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular. El 19.5% de los encuestados ubica al liderazgo como alto y el 22% considera al desempeño laboral como bueno.

Prueba de hipótesis específica 4

H1: Existe relación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

H0: No Existe relación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Tabla 16

Correlación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

		Liderazgo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,726**
	Liderazgo Sig. (bilateral)	.	,000
	N	41	41
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,726**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	41	41

Interpretación

En la tabla 16, se evidencia el coeficiente de Rho de Spearman = 0.726, lo que implica una correlación positiva alta, con un nivel de significancia ,000 menor al 5% ($p < 0.05$), por lo que se infiere que existe relación significativa entre la variables desempeño laboral y la dimensión liderazgo; llegándose a afirmar que el liderazgo contribuye a generar un buen desempeño laboral, aprobándose así la hipótesis de estudio, existe relación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Tabla 17

Relación entre la dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022

		Desempeño Laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Trabajo equipo	Bajo	Recuento	10	4	1	15
		% del total	24,4%	9,8%	2,4%	36,6%
	Medio	Recuento	3	15	0	18
		% del total	7,3%	36,6%	0,0%	43,9%
	Alto	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	19,5%	19,5%
Total	Recuento	13	19	9	41	
	% del total	31,7%	46,3%	22,0%	100,0%	

Interpretación

En la tabla 17 se presenta el cruce de las variables desempeño laboral con la dimensión trabajo en equipo, apreciándose que, el 43.9% de los servidores consideran al trabajo en equipo en el nivel medio y el 46.3% al desempeño laboral en un nivel regular; esto evidencia que, en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022, no existe un adecuado trabajo en equipo, por lo que es necesario considerarlo. Se observa en la tabla que, el 36.6% de los servidores manifestaron que cuando el trabajo en equipo se encuentra en un nivel medio, el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular. El 19.5% de los encuestados ubica al trabajo en equipo como bueno y el 22% considera al desempeño laboral como bueno.

Prueba de hipótesis específica 5

H1: Existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

H0: No Existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Tabla 18

Correlación entre la dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

			Desempeño Laboral	Trabajo equipo
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Trabajo equipo	Coefficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

En la tabla 18, se emite el coeficiente de Rho de Spearman = 0.726, lo que implica una correlación positiva alta, con un nivel de significancia ,000 menor al 5% ($p < 0.05$), por lo que se infiere que existe relación significativa entre la variables desempeño laboral y la dimensión trabajo en equipo; llegándose a afirmar que dicha dimensión contribuye a generar un buen desempeño laboral, aprobándose así la hipótesis de estudio, existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2023.

4. Análisis y Discusión

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de la variable del clima organizacional de la institución de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

En este trabajo se aprecia en la tabla 8, que el 39% de los encuestados de la Dirección de estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022, considera a la variable clima organizacional en el nivel bajo; el 34.1% como medio y sólo el 26.8% la percibe como alto. Estas cifras se contrastan a las determinadas por Barboza et al. (2020), que estableció los niveles: favorable con un 44%, regular con el 39% y desfavorable con el 17 %, el trabajo fue realizado en el Hospital Alcides Carrión de la ciudad de Pasco. También se contrastan con las cifras obtenidas por Rojas (2019), que determina que 83.3% de los trabajadores considera que el clima organizacional de su centro de labores debe mejorar; así mismo, con las de Quinde (2021) obtenidas de un centro de salud de la región Piura, donde el 73.6% de los encuestados consideran que el clima organizacional debe mejorar, el 10.9% lo considera no saludable y solo el 15.5% lo considera saludable. Todo lo expuesto se contrapone a lo concluido por Agurto & Cornejo (2020), quienes realizaron su investigación en una empresa de producción de agua de mesa en Piura y obtuvieron que el 60% de considera siempre adecuado el clima organizacional y el 10% lo considera adecuado.

El clima organizacional indicado líneas arriba, en cifras; es la manera cómo una persona percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, entre otros (Brunet, 1992); quien sostiene que se compone de varios como la comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo, los que influyen en el comportamiento de los servidores de una organización (Brunet, 1992). En esa línea Chiavenato (2011), vincula al clima laboral con la motivación, presentándose situaciones favorables o desfavorables, que implican porque de la satisfacción o insatisfacción respectivamente.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel del desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Los resultados del desempeño laboral de este trabajo se ubican en la tabla 4, donde se observa que el 46.3% de los servidores de la Dirección de estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, consideran que dicha variable se ubica en un nivel regular, 31.7% la considera como deficiente y el 22% la considera en un nivel bueno. Frente a esto se tiene a Córdova (2020) que realiza su investigación en una institución de educación universitaria en Piura, donde determina que, de los docentes, el 62.7% considera el desempeño laboral en un nivel bueno, el 28.05% lo considera en un nivel regular y el 9.3% lo considera como deficiente, por su parte de los servidores administrativos el 50.0% considera al desempeño laboral en un nivel bueno, 28.6% en un nivel regular y 21.4% en un nivel deficiente. Se tiene a Soria (2020) que concluye que, del total de encuestados, el 17.7% considera al desempeño laboral como deficiente, el 70.6% lo considera regular y el 11.8% lo considera como bueno. También se menciona a Pastrana (2017) quien concluye que en la institución educativa donde realizó su trabajo, el desempeño laboral está considerado entre regular a bueno, denotándose las capacidades pedagógicas de los docentes y buenas relaciones con los estudiantes; a Barboza et al. (2020) quienes obtuvieron como resultados que el desempeño laboral es percibido por el 56 % como regular, el 33% favorable y 11% como desfavorable. Por su parte, Quinde (2021) concluye que el 91.8% percibe como alto el desempeño laboral y el, 8.2% como medio; mientras que Soria (2020) determina como resultados 11.8% bueno, 70.6% regular, 17.7% deficiente.

En línea de Benavides (2002) el desempeño laboral es la ejecución de las funciones con eficacia y eficiencia realizadas por los colaboradores de una organización. Brunet (1992) arguye que el desempeño laboral, mide la implicancia o alcance del personal en su centro de trabajo. Finalmente, Chiavenato (2011) define al desempeño laboral como las tareas realizadas por los trabajadores en cumplimiento de sus obligaciones, con el objeto de lograr los objetivos de las instituciones, de acuerdo a los objetivos trazados por la organización los mismos que son evaluados mediante indicadores en base al rendimiento, eficiencia, eficacia y efectividad de las funciones asignadas.

Objetivo específico 3: Especificar la relación entre la dimensión Comunicación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

En la tabla 15 del presente trabajo, se evidencia una correlación positiva moderada, pues el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.652, con un nivel de significancia ,000 que al ser menor al 5% ($p < 0.05$), se infiere que existe relación significativa entre las variables desempeño laboral y la dimensión comunicación; llegándose a afirmar que la comunicación contribuye a generar un buen desempeño laboral en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022. Estos resultados coinciden con Vargas (2021) quien concluye que los niveles de comunicación tienen una relación positiva alta con el desempeño laboral, con Castro (2020) que determina una relación positiva de 89% entre la comunicación y el desempeño del personal, con Díaz (2019) quien determina que existe relación entre comunicación y desempeño laboral; sin embargo, Pastrana (2017) concluye que, en la organización analizada, la comunicación entre docentes y directores no es buena.

Frente a lo expuesto, Chiavenato (2006) precisa que, la comunicación, es el proceso de la práctica humana y la organización social, que permite medir el nivel de la percepción en cuanto al nivel de fluidez, celeridad, claridad y coherencia entre los colaboradores y los directivos. Pastor (2018) sustenta que la comunicación, es una dimensión necesaria en toda la gestión de la organización, pero con fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información, asimismo. Sostiene que cuando la comunicación es efectiva permite el mejoramiento de la productividad sin embargo disminuye cuando la comunicación tiene sesgos

Objetivo específico 4: Demostrar la relación entre la dimensión Motivación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

En este trabajo la relación entre la dimensión Motivación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022, se muestra en la tabla 17, donde se evidencia una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable indicadas, ya que, se obtuvo un coeficiente

de Rho de Spearman de 0.712, con un nivel de significancia ,000 , que al ser menor al 5% ($p < 0.05$), se infiere que existe relación significativa entre la variables desempeño laboral y la dimensión motivación; por lo tanto, la motivación contribuye a generar una buen desempeño laboral, aprobándose así la hipótesis de estudio, existe relación entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. Esto tiene relación con Castro y Durant (2020), quienes concluyen que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, así mismo concluyen que del 100% de motivación laboral, el 10% tiene un desempeño laboral alto, 70% medio y 20% bajo; Mendoza, (2019) también concluye que la motivación si influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa; también Vargas (2021) concluye que con un coeficiente de Spearman de 0,584 la motivación se correlaciona de manera positiva con el desempeño laboral; finalmente Díaz (2019) determinó que existe un 69% de trabajadores que consideran que no son motivados.

Por su parte Chiavenato (2000), define a la Motivación, como una función de conceptos, fuerzas activas e impulsoras, interpretadas en términos como deseo y rechazo. Herzberg (1959) arguye que la Motivación, se constituye por elementos que impulsa al servidor a continuar, o llevar su conducta hacia el gran objetivo fundamentado, la motivación es el motor que promueve a una persona a proceder de determinado modo o de alguna manera, que lo lleva hacia una conducta específica. Por último, Daza et al. (2007) considera que la motivación se liga con la manifestación del comportamiento, siendo servidores motivados a trabajar o esmerados en lograr los objetivos trazados e incluso a mejorarlos.

Objetivo específico 5: Analizar la relación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022

Los resultados de la relación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022, se ubican en la tabla 17, donde se evidencia una correlación positiva alta con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.726, con un nivel de

significancia ,000 que al ser menor al 5% ($p < 0.05$), se infiere que existe relación significativa entre la variables desempeño laboral y la dimensión liderazgo; llegándose a afirmar que el liderazgo contribuye a generar un buen desempeño laboral, aprobándose así la hipótesis de estudio, existe relación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. Frente a lo indicado, Vargas (2021) concluye que con un coeficiente de Spearman de 0,584; existe relación entre el liderazgo con el desempeño laboral además se correlacionan de manera positiva moderada; Díaz (2019) determinó que existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral; sin embargo presenta valores de los trabajadores: 44% asegura que el gerente no los escucha, mientras que el 50% asegura que son bien liderados; por último Mora y Escobar (2020) concluyeron que los directivos ejercen el liderazgo en la empresa analizada.

En ese sentido, Liderazgo, según Chiavenato (2006), es la persona que realiza este proceso, orientando y estimulando el desempeño y tendrá que realizar seguimiento para juzgar el desempeño anterior. El mismo que se medirá si el trabajo es adecuado a la realidad y está ligado a los líderes de la institución. Brunet (1992) considera al Liderazgo, como la destreza de influir en los servidores con los métodos de mando. Araujo (2019) considera que el liderazgo es flexible ante los sucesos laborales de dirigir, conducir y guiar a los servidores para llegar al gran objetivo, siendo necesario la dotación de recursos tecnológicos y físicos para la obtención de la calidad y de productividad.

Objetivo específico 6: Establecer la relación entre la dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Para la relación entre la dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022, los resultados se presentan en la tabla 19, donde se evidencia el coeficiente de Rho de Spearman = 0.726, lo que implica una correlación positiva alta, con un nivel de significancia ,000 menor al 5% ($p < 0.05$), por lo que se deduce que existe relación

significativa entre las variables desempeño laboral y la dimensión trabajo en equipo; llegándose a afirmar que dicha dimensión contribuye a generar un buen desempeño laboral, aprobándose así la hipótesis de estudio, existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. El argumento de Chiavenato (2000), es que el Trabajo en equipo, se caracteriza por la confianza mutua y el compromiso de todos los servidores. Aguilar (2016) arguye que el Trabajo en equipo, hace que los servidores se sienten fortalecidos cuando se sienten comprometidos en el proceso de programación, organización y control que beneficia al servidor y a la organización, también se mejora la comunicación, incrementa la productividad.

Objetivo general: Describir la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

En la tabla 1, se observa que la variable clima organizacional es percibida por el 39% de los encuestados en un nivel bajo en la Dirección de estudios de la institución analizada, seguida del 34.1% como medio, quedando finalmente el 26.8% que lo considera como alto. En la tabla 4, se observa que el 46.3% de los encuestados de la Dirección de estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, considera que la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel regular, el 31.7% lo considera como deficiente y el 22% lo considera en un nivel bueno. En la tabla 09, se evidencia que el coeficiente de Rho de Spearman = 0.774, lo que implica una correlación positiva alta, con un nivel de significancia ,000 menor al 5% ($p < 0.05$), por lo que se infiere que existe relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral; llegándose a afirmar que la cultura organizacional contribuye a generar un buen desempeño laboral en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022, aprobándose así la hipótesis de estudio, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Lo expuesto se contrasta con lo investigado por Herrera (2021) quien concluye que existe relación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, basándose en el coeficiente Rho Spearman de 0,737; se contrasta con Cabrera, (2019) que obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0,727, por lo que deduce una correlación significativa positiva alta entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores; también se contrasta con Barboza et al. (2020) que obtuvieron un coeficiente de relación de Rho de Spearman de 0,733 con nivel de significancia de 0,01 inferior al 0,05, lo que evidencia que existe relación positiva alta; se coincide también con Araujo (2019), que concluye que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un 95% de nivel de confianza; sin embargo se contraponen a lo obtenido por Quinde (2021), no existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral dentro del establecimiento de salud.

En línea de Pastor (2018).), el clima organizacional se ajusta según la estructura de la organización, políticas y tecnología. En el interior de las organizaciones, instituciones o empresa el clima organizacional puede ser un vínculo positivo o una dificultad en el desempeño laboral, en vista que las características son observadas en contexto de modo directo o indirecta por los trabajadores con influencia en el comportamiento y el rendimiento en su desempeño laboral.

Noboa (2007), Carmona y Jaramillo (2010) citado por Bernal et al., (2015) sostienen que el clima organizacional ocasiona efectos en otras variables, como el desempeño laboral, provocando efectos que denotan los logros alcanzado por la institución como la productividad, gastos, ganancias, pérdidas y calidad de vida de los servidores de la organización

5. Conclusiones

Se determinó que el clima organizacional en el área de la Dirección de estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022, es de nivel bajo, pues es percibido así por el 39% de los servidores; el 34.1% lo percibe como medio y sólo el 26.8% lo percibe como alto.

Se determinó que el desempeño laboral en el área de la Dirección de estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022, se encuentra en un nivel regular, pues es percibido así por el 46.3% de los servidores, el 31.7% lo considera como deficiente y un escaso 22% lo considera en un nivel bueno; el sustento de lo determinado es porque las dimensiones de la variable: pedagogía, cultural y política; que son valoradas en una escala de nunca y casi nunca, haciendo entre ambas opciones un promedio de 81.29% en cada dimensión, quedando 18.71% de servidores que le dan una puntuación de a veces y casi siempre; quedando 0% los servidores que consideran que las dimensiones tienen una puntuación de siempre.

Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral, pues se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.652, con un nivel de significancia de ,000, que al ser menor al 5% ($p < 0.05$), se infiere que existe relación significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral; por lo que, se afirma que la buena comunicación contribuye a generar un buen desempeño laboral en la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, 2022.

Se determinó que existe una correlación positiva alta entre la dimensión Motivación y la variable desempeño laboral pues se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.712, con un nivel de significancia de ,000, que al ser menor al 5% ($p < 0.05$), se infiere que existe relación significativa entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral y; por lo tanto, la motivación contribuye a generar una buen desempeño laboral, por lo que, existe relación entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Se determinó que existe una correlación positiva alta entre la dimensión Liderazgo y la variable desempeño laboral pues se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.726, con un nivel de significancia de ,000, que al ser menor al 5% ($p < 0.05$), se infiere que existe relación significativa entre la dimensión Liderazgo y la variable desempeño laboral y; por lo tanto, liderazgo contribuye a generar un buen desempeño laboral, por lo que, existe relación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Se determinó que existe una correlación positiva alta entre la dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral pues se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.726, con un nivel de significancia de ,000, que al ser menor al 5% ($p < 0.05$), se infiere que existe relación significativa entre la dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral y; por lo tanto, el trabajo en equipo contribuye a generar un buen desempeño laboral, por lo que, existe relación entre la dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Se comprobó que existe una correlación positiva alta entre las variables clima organizacional y desempeño laboral pues se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.774, con un nivel de significancia de ,000, que al ser menor al 5% ($p < 0.05$), se infiere que existe relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral y; por lo tanto, un buen clima organizacional contribuye a generar un buen desempeño laboral, por lo que, existe relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

6. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a la Dirección de estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura; propiciar actividades de convivencia, de manera que se mejore el clima laboral, a fin de repercutir de manera positiva en el desempeño laboral de los servidores, lo que redundaría en beneficio de la institución educativa.

Segunda: A los servidores, poner su cuota para mejorar el desempeño laboral. A los directivos, premiar el buen desempeño de los colaboradores que han destacado en el mes, colocar metas que deben lograrse para lograr el reconocimiento.

Tercera: A los directivos, realizar talleres que permitan mejorar la comunicación interna. A los servidores, participar de las actividades que programen los directivos, para realizar un trabajo conjunto.

Cuarta: A los directivos, realizar actividades que motiven a los colaboradores, pues de esa manera se puede mejorar la productividad de la institución; pues los colaboradores motivados contribuyen al buen desempeño laboral.

Quinta: Mejorar el liderazgo tanto a nivel directivo como a nivel de colaboradores, a través de capacitaciones y talleres.

Sexta: A los servidores, aprender a trabajar en equipo, estableciendo metas comunes, para lo cual es necesario que todos los miembros del equipo tengan una comprensión clara de los objetivos y metas que se quieren lograr.

Séptima: A los directivos, evaluar y mejorar continuamente a través de encuestas de clima laboral periódicas a fin de recopilar información sobre la percepción de los servidores y en base a los resultados, tomar decisiones para realizar cambios y mejoras en el clima organizacional de manera continua. También se recomienda reconocer y recompensar el buen desempeño laboral de los servidores, a través de programas de reconocimiento y recompensas para reconocer los logros y contribuciones de los servidores.

7. Agradecimiento

Para mí es un orgullo mencionar a las personas que me ayudaron hacer posible este anhelado sueño de convertirme en una profesional, que con su presencia en mi vida fortalecieron la idea de conseguir este maravilloso objetivo.

En primer lugar, agradezco a Dios que con su inmenso amor me llenó de voluntad y fuerza para terminar exitosamente mi carrera profesional.

Gracias a mi universidad “San Pedro - Piura” de la cual me siento orgullosa de haber pertenecido, de igual forma a mis maestros por ofrecerme sus conocimientos y las mejores herramientas para ayudarme a ser una gran profesional.

A mi asesor de tesis el Dr., López Morillas, Alejandro quien con sus excelentes consejos profesionales y su paciencia me guió en la gran labor de mi tesis.

Con mucha gratitud y respeto al Colegio Pedro Ruiz Gallo – Piura por las facilidades obtenidas en sus instalaciones y las personas involucradas para realización de esta tarea importante de mi vida

Doy gracias a mi familia por estar a mi lado en este camino y abrazarme en cada uno de mis logros.

Y finalmente de una manera muy especial a mi guía espiritual y de amor por la oportunidad de crecer y evolucionar como ser humano, quien me apoyó incansablemente de manera desinteresada.

8. Referencias Bibliográficas

- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional* Tesis de Título Profesional. Universidad Rafael Landívar. Guatemala]. Repositorio <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Agurto, R., & Cornejo, T. (2020). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agua de mesa Aslu en la ciudad de Piura, Año 2020*. [Tesis de Título Profesional, Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO]. Repositorio institucional http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6973/1/rep_admi_roberto.agurto_tifany.cornejo_influencia.cultura.organizacional.desempe%20o%20laboral.trabajadores.empresa.agua.mesa.aslu.piura.2020.pdf
- Araujo, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes Región Junín— Período 2018* [Centro de Altos Estudios Nacionales]. <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1846665/1/tesis%20clima%20organizacional%20y%20desempe%20o%20laboral%20-%20luis%20donato%20araujo%20reyes.pdf>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: Diseño de un modelo teórico* [Grado de Doctor, Universidad de Tanaulias, Victoria, México. *Estudios Gerenciales - Elsevier Doyma*, 31(134), 8-19. Repositorio: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Brunet, L. (1992). *El Clima de Trabajo en Las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. Trillas. Repositorio organizacional <https://es.scribd.com/document/386569477/El-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones-Luc-Brunet-pdf>

- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología Científica*. ESPE.
<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/15424>
- Cabrera, R. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019* [Tesis de Grado de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34257/cabrera_dr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Revista Scielo, Vol, 9 (Nº1), 33.*
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (Año de edición: 2000) Ciudad de Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Interamericana. S.A., ISBN 85-224-2004-1, 721p.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, I. (2001). *Administración Teoría, proceso y práctica*. (Año de edición: 2001) Ciudad de Bogotá, D.C., Colombia: Editorial McGraw-Hill. Interamericana. S.A., ISBN 85-224-2004-1, 221p.
<https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/Administraci%C3%B3n%20-%20Proceso%20administrativo%20-%20Idalberto%20Chiavenato%20-%203ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría General de la Administración* (Séptima edición) México: Editorial McGraw Hill Interamericana S.A., ISBN: 10:970-10-5500-4, ISBN 13:978-970-10-5500-7 589p.
- Chiavenato, I. (2011). *Recursos Humanos* (9na. Edición). McGraw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>

- Daza, D., Porto, C., & Fang, Y. (2007). *Importancia de la satisfacción laboral del trabajador en las organizaciones* [Universidad Tecnológica de Bolívar].
<https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0042607.pdf>
- Díaz, Y. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Hotel Internacional en Tingo María. 2019* [Tesis de Título Profesional, Universidad de Huánuco -Perú]. Repositorio institucional:
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2372/DIAZ%20TELLO%2c%20Yuri%20Sheyla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dirección de Coordinación Académica. (2004). Material auto instruccional para docentes y orientadores educativos Reforma Curricular del Bachillerato General. *Revista de comunicación interna y análisis*, 111.
- García, L., López, E., & Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812.
<https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Herrera, L. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021* [Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional
[institucionalhttps://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76511](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76511)
- López, A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica* [Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil].
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-T003130.Pdf>
- Mazur E. (1997). *Instrucción entre compañeros: Manual del usuario*. Prentice Pasillo. Versión del editor. 253p.
<http://mazur.harvard.edu/publications.php?function=display&rowid=0>
 (requiere registrarse con un mail).

- Mancha, C. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de hematología del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017* [César Vallejo]. Repositorio institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14393>
- Mendoza, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Agroindustrial Beta en el Distrito de Chincha Baja en el Año 2019* [Tesis de Título Profesional, Universidad Autónoma de Ica – Perú]. Repositorio institucional <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1313/1/Nataly%20Stefan%20Mendoza%20Ayaucan.pdf>
- Minedu. (2012). *clima organizacional y desempeño laboral*
Disponible:
https://www.google.com.pe/search?q=clima+organizacional+y+desempe%C3%B1o+laboral&sxsrf=ajqqlzxaxrrmwurrtjz9vrqr4unmov6vbg%3a1677275120070&source=hp&ei=8c_5y-z7ac645oup
- Mora, P., & Escobar, M. (2020). *Relación entre Clima organizacional y el desempeño laboral del Instituto Técnico para el trabajo y desarrollo humano Inter system express de Santa Cruz de Lorica, Córdova 2020* [Tesis de Título Profesional, Universidad Antonio Nariño]. Repositorio: https://www.google.com.pe/search?q=universidad+Antonio+Nari%C3%B1o+de+santa+cruz+de+lorica+%2c+cordova%2c+de+co&sxsrf=ajqqlzvs0q1f5o0sjvc5fdoq_6a8f86p1q%3a1678458557136&source=hp&ei=vt4lziqbttjd5oupqlgj-ai&iflsig=ak50m_uaaaaazatmzx
- Pacheco, P. (2021). *El clima organizacional y desempeño laboral en la fundación bienestar naval, Lima* [Tesis de Título Profesional. Universidad Señor de Sipán. Pimentel - Perú]. Repositorio institucional <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8967>

- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017* [San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c17d8a7-6ca8-4430-a746-943710bb96dd/content>
- Pastrana, V. G. P. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano—Sede San Miguel—Lima*. [Tesis de Grado de Maestría. Universidad de Piura – Filial Lima - Perú]. <https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream>
- Perret, R. (2016). *El Secreto de la Motivación* (2da edición). <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Quinde, Y. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del establecimiento de Salud I-4 Catacaos—Piura; 2019-2020* [Tesis de Grado de Maestro, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2792/SPGSA-QUI-MOR-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, H. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2021* [Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5560/T030_41296677_M%20HENRY%20LUIGGI%20%20QUISPE%20BORJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*. 23ª edición <https://dle.rae.es/>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L. (Año de edición: 2017) Ciudad de Málaga, España: Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S:L., ISBN: 13-978-84-1721-23-3, 152p.

https://drive.google.com/file/d/1sE7sqI2jCLQAYikQIwegPVbTTSztyeEN/view?usp=sharing&usp=embed_facebook

Rivera, R. (2014). *Uso de las teorías motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S. A.* [Tesis de Grado de maestría, Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur]. Repositorio institucional https://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/14/2/Rivera_Rosa_Trabajo_de_Investigacion_2014.pdf

Rodríguez, E. (2016). Educación en valores. *Universidad de Carabobo*, 1(25). crevuc@gmail.com

Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): Diferenciación, actualización y líneas de intervención.* Medicina y Seguridad del Trabajo. *Revista Scielo*, 7 (Supl.)(1), 72-88.[Versión on-line] 2011, vol.57, suppl.1, pp.72-88. ISSN 1989-7790. [Versión impresa] ISSN 0465-546X https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500006

Ruiz, R. (2004). *Historia de la psicología y sus aplicaciones -Conducta y Comportamiento* (Biblioteca Virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales). <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/288/18.htm>

Ruiz N. (2021). *Clima Laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque- Perú, 2019.* [Tesis de Grado Académico de Magister, Universidad del Pacífico. Lima-Perú] Repositorio institucional https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Sarmiento, P., & Valero, P. (2014). *Desarrollo de un plan de acción para mejorar el clima organizacional* [Sergio Arboleda Alianzas Estratégicas].

<https://drive.google.com/file/d/1Isp6votgNN055QlzDFXAbj2zEj8mePBn/view>

Segura, M. (2013). *Análisis de clima organizacional* [Internet]. Madrid: Escuela Nacional de Sanidad. Tema 9.3. Unidades Docentes ISCIII

<https://drive.google.com/file/d/1qeiMN8Y4ua8pSqUT7LViAeGFobWJDYYZ/view>

Vargas, J. (2021.). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes, Antonio, Huarochirí*. [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] 130p. Repositorio institucional:

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5821/Jes%C3%BAAs%20Angel%20VARGAS%20CARI%202.pdf?sequence=4>

9. Apéndices y anexos

Anexo: 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Clima organizacional	Es el modo de percepción positivo o negativo por los integrantes de una institución (Chiavenato, 2011)	Se midió, por las percepciones que tienen los trabajadores acerca de su ambiente que los rodea basada en los elementos de las variables a través de quince ítems : 01 a 15 en la escala de liker Puntuación N (1) CN (2) AV (3) CS (4) S. (5) Baremación Alto [31 – 58] Medio [23 – 30] Bajo [15 – 22]	Comunicación	Comunicación interna	1 - 2	Ordinal
				Flujo de comunicación	3	
			Motivación	Estima	4 - 5	
				Autorrealización	6 - 7	
			Liderazgo	Participación	8	
				Unión grupas	9	
				Conducción de conflictos	10	
			Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales	11-15	

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2 Desempeño laboral	Es el proceso que articula simultáneamente el docente en el ejercicio de la docencia (Minedu, 2012)	Se midió, por el conjunto de esfuerzo intelectual que realiza el trabajador en la institución, teniendo en cuenta las dimensiones los elementos de la variable a través de quince preguntas. N (1) CN (2) AV (3) CS (4) S (5) Baremación Bueno [15 - 20] Regular [21 – 30] Deficiente[31 – 60]	Pedagógica	Juicio pedagógico	16-17	Ordinal Puntuación
				Liderazgo motivacional	18-19	
				Vinculación	20-21	
			Cultural	Compromiso	22-23	
				Responsabilidad	24-25	
			Política	Identidad profesional	26-27	
Asegura el aprendizaje	28-30					

Anexo: 2 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022</p>		<p>Tipo:</p> <p>Descriptivo y correlacional</p> <p>Correlacional, se fundamenta con sucesos concretos de la institución.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de la variable del clima organizacional de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión Comunicación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona entre la dimensión Motivación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión de trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar el nivel de la variable del clima organizacional de la institución de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.</p> <p>Determinar el nivel del desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.</p> <p>Especificar la relación entre la dimensión Comunicación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.</p> <p>Demostrar la relación entre la dimensión Motivación y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.</p> <p>Analizar la relación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.</p>	<p>H₁: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.</p> <p>H₂: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <p>Es un diseño no experimental de corte transversal, en vista que este estudio se realizará sin la manipulación deliberada de la variable</p> <p>Población</p> <p>La población son 51 servidores de la Dirección de Estudios</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra son 41 servidores de la Dirección de Estudios</p>



Anexo: 3: Cuestionario

Clima organizacional y desempeño laboral, Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022

Finalidad: Con fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción.

PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

1. -Sexo:

Masculino: Femenino:

2. Edad: (Cuántos años tiene)

24 – 32: 33– 40: 41 - 48
49 – 56: 57 - 65

3. Estado civil

Soltero(a): Casado Divorciado
Viudo (a): Otro

4. Grado de instrucción el más alto obtenido:

Licenciado (a): Magíster: Doctor (a):
Post doctoral:

5. Tiempo de servicios del servidor: (en años)

1- 10: 11 – 20 21 – 30: 31 – 40: Más de 41



CLIMA ORGANIZACIONAL

6. ¿Considera Ud. el clima organizacional lo estimula e inspira a dar lo mejor de Ud.

No: Indeciso:

7. Se siente integrado a la institución

Sí No: Indeciso:

8. Considera usted que se realiza un desempeño laboral académico útil en la institución y se siente así?

Superior Promedio Inferior

PARTE II

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Señor Servidor de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, responda el siguiente cuestionario en forma anónima. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1



VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Dimensión 1: Comunicación Variable Clima organizacional						
1	¿Con que frecuencia la información recibida por el Director de Estudios es la adecuada?					
2	¿La retroalimentación en su puesto de trabajo es frecuente?					
3	¿Con que frecuencia el flujo de comunicación formales son utilizados de manera eficiente?					
Dimensión 2: Motivación						
4	¿Con qué frecuencia usted percibe respeto de sus superiores?					
5	¿Con que frecuencia usted percibe cordialidad entre sus pares?					
6	¿Con qué frecuencia la institución educativa considera su desarrollo profesional y personal?					
7	¿Con que frecuencia la institución educativa promueve su capacitación?					
Dimensión 3: Liderazgo						
8	¿Con que frecuencia usted es consultado acerca de las decisiones tomadas dentro de la dirección académica?					
9	¿Con qué frecuencia su Director de Estudios procura la unión del grupo?					
10	¿Con qué frecuencia el Director de Estudios es asertivo al resolver conflictos propios del departamento?					
Dimensión 4: Trabajo en equipo						
11	¿Con que frecuencia los objetivos departamentales están claramente establecidos en el equipo docente?					
12	¿Con que frecuencia siente el apoyo del equipo de trabajo?					
13	¿Con que frecuencia se hace presente el intercambio de ideas en el equipo?					
14	¿Con que frecuencia el equipo de trabajo se orienta a solución de un problema?					
15	¿Con que frecuencia se complementa el talento y los conocimientos entre los integrantes del equipo?					



CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Señor Servidor de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, responda el siguiente cuestionario en forma anónima. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión 1: Pedagogía						
6	Percibe Ud. que el docente, conoce las distintas maneras de aprender, e interpretar el aprendizaje					
7	Percibe Ud. que el docente valora lo que demanda el estudiante con respecto a sus necesidades y posibilidades del aprendizaje según su contexto y circunstancia					
8	Percibe usted el docente tiene la capacidad de despertar el interés que aprendan los estudiantes					
9	Percibe Ud. el docente brinda la confianza en sus posibilidades para el logro de las capacidades que necesiten los estudiantes hacia el aprendizaje.					
0	Percibe Usted, el docente genera vínculos de intercomunicación afectiva con los estudiantes para el logro del aprendizaje					
1	Percibe Usted, el docente tiene apertura para encontrar lo mejor del estudiante					
Dimensión 2: Cultural						
2	Percibe usted, el docente promueve en el estudiante la necesidad de conocimientos amplios					



3	Percibe usted, el docente propone aprendizajes contextualizados necesarios para enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales					
4	Percibe Usted, el docente promueve en el estudiante la comprensión y la práctica de los valores éticos					
5	Percibe Usted, el docente promueve en el estudiante la responsabilidad en sí mismo y por el prójimo					
	Dimensión 3 Política					
6	Percibe Ud. los docentes están comprometidos también a formar a los estudiantes como buenos ciudadanos					
7	Percibe Ud. el docente trasmite a los estudiantes conocimientos de identidad nacional					
8	Percibe Usted. la educación como una inversión					
9	Percibe usted, los estudiantes cuentan con los recursos necesarios para el aseguramiento del aprendizaje					
0	Percibe usted, el docente enseña al estudiante la capacidad para aplicar el conocimiento base para resolver problemas					

Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto

Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto Variable Clima organizacional

Id	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2
3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3
5	4	4	3	3	1	3	3	2	2	2	3	1	2	4	3
6	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	1	2
7	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
8	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
9	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
10	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	4

Base de datos de la muestra piloto variable (Desempeño laboral)

Id	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	1	3	3
4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1
5	1	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	2
6	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1
7	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1
10	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3

Anexo 5: Estadísticas de Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Documents\0 ADELA SECLÉN \ESTADISTICA INFORME DEFINITIVO ADELA SECLÉN\Sin título1 BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

b.

Estadísticas de fiabilidad: Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad: Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	15

X

Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	N
P1 ¿Con qué frecuencia es adecuada la información con el Director de Estudios?	0,60	7,822	667	876
P2 ¿La retroalimentación en su puesto de trabajo es frecuente?	0,20	8,622	627	878
P3 ¿Con qué frecuencia la comunicación es utilizada de manera eficiente?	0,30	6,456	793	870
P4 Con qué frecuencia usted percibe respeto de sus superiores?	0,30	2,456	430	886
P5 ¿Con qué frecuencia usted percibe cordialidad entre sus pares?	1,10	1,878	476	884
P6 Con qué frecuencia la institución educativa considera su desarrollo profesional y personal?	0,60	6,711	866	868

P7 ¿Con qué frecuencia la institución educativa promueve su capacitación?	0,30	6,900	887	867
P8 ¿Con qué frecuencia usted es consultado acerca de las decisiones tomadas dentro de la dirección académica?	0,80	3,956	298	891
P9 ¿Con qué frecuencia su Director de Estudios procura la unión del grupo?	0,90	6,989	100	897
P10 ¿Con qué frecuencia el Director de Estudios es asertivo al resolver conflictos propios del departamento académico?	0,60	7,600	062	898
P11 ¿Con qué frecuencia los objetivos departamentales están claramente establecidos en el equipo docente?	0,30	5,122	895	865
P12 ¿Con qué frecuencia siente el apoyo del equipo de trabajo?	0,60	0,711	544	881
P13 ¿Con qué frecuencia se hace presente el intercambio de ideas en el equipo?	0,40	8,489	773	872
P14 ¿Con qué frecuencia el equipo de trabajo se orienta a la solución de un problema?	0,60	0,711	465	885
P15 ¿Con qué frecuencia se complementa el talento y los conocimientos entre los integrantes del equipo?	0,20	3,067	379	888

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P16 Percibe Ud. que el docente, conoce las distintas maneras de aprender, e interpretar el aprendizaje	31,00	50,000	-,248	,877
P17 Percibe Ud. que el docente valora lo que demanda el estudiante con respecto a sus necesidades y posibilidades del aprendizaje según su contexto y circunstancia	30,80	43,733	,265	,845
P18 Percibe usted que el docente tiene la capacidad de despertar el interés por aprender de parte de los estudiantes.	30,00	38,222	,851	,809
P19 Percibe Ud. que el docente brinda la confianza en sus posibilidades para el logro de las capacidades que necesiten los estudiantes hacia el aprendizaje.	30,00	38,222	,851	,809
P20 Percibe Ud. que el docente genera vínculos de intercomunicación afectiva con los estudiantes para el logro del aprendizaje	30,00	38,222	,851	,809
P21 Percibe usted que el docente tiene apertura para encontrar lo mejor del estudiante	30,00	38,222	,851	,809
P22 Percibe usted que el docente promueve en el estudiante la necesidad de conocimientos amplios	30,20	38,178	,825	,810
P23 Percibe usted que el docente propone aprendizajes necesarios para enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales	30,00	38,222	,851	,809
P24 Percibe usted que el docente promueve en el estudiante la comprensión y la práctica de los valores éticos	30,70	41,789	,484	,832
P25 Percibe usted que el docente promueve en el estudiante la responsabilidad en sí mismo y por el prójimo	30,60	42,044	,419	,836
P26 Percibe Ud. que los docentes están comprometidos también a formar a los estudiantes como buenos ciudadanos	30,60	43,156	,317	,842
P27 Percibe Ud. que el docente transmite a los estudiantes conocimientos de identidad nacional	31,00	41,778	,480	,832
P28 Percibe usted la educación como una inversión	31,20	46,622	,093	,848
P29 Percibe usted que los estudiantes cuentan con los recursos necesarios para el aseguramiento del aprendizaje	30,60	44,933	,211	,846
P30 Percibe usted que el docente enseña al estudiante la capacidad para aplicar el conocimiento base para resolver problemas	31,10	45,211	,145	,851

Análisis de Fiabilidad con Alfa de Cronbach

Variable No 01 Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	No de Elementos
.888	15

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.888), siendo mayor que 0.80.

Variable N° 02 Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.842	15

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.842), siendo mayor que 0.80.

Anexo 6: Validación de Juicio de Expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General

Nombres y apellidos del validador Isidora Zapata Periche

Fecha: 12.12.22 Especialidad: Gerencia Gubernamental

Nombre del instrumento evaluado: Clima organizacional y desempeño laboral, Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura

Autor del instrumento: Seclen Arrese María Adela

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, DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DEL COLEGIO MILITAR PEDRO RUIZ GALLO, PIURA, 2022;

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	eficiente	regular	bueno	muyBueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
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?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			16		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				64	106	19
Sumatoria Total		171 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.85 (Siendo la valoración máxima en 1)				

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

171 \Rightarrow 0.85



Dra. Isidora Zapata Periche
DNI 02649327

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

III. Información General

Nombres y apellidos del validador **Lidia Mercedes Olaya Guerrero**

Fecha: 12.12.22 Especialidad: Gerencia Empresarial

Nombre del instrumento: Clima organizacional y desempeño laboral, Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura

Autor del instrumento: Seclen Arrese María Adela

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, DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DEL COLEGIO MILITAR PEDRO RUIZ GALLO, PIURA, 2022;

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

IV. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).


Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	ficiente	regular	bueno	muyBueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
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?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			16		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				64	106	19
Sumatoria Total		189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.94 (Siendo la valoración máxima en 1)				

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

Coficiente de Validez

189  0.94



Mg. Lidia Mercedes Olaya Guerrero
DNI N° 03598710

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General

Nombres y apellidos del validador Primitivo Bruno Coveñas

Fecha: 12.12.22 Especialidad:

Nombre del instrumento: Clima organizacional y desempeño laboral, Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura

Autor del instrumento: Seclen Arrese María Adela

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, DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DEL COLEGIO MILITAR PEDRO RUIZ GALLO, PIURA, 2022;

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	eficiente	egular	ueno	uy Bueno	xcelente	E	
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)		
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16				
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17			
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16				
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17			
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17			
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?					19		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17			
Sumatoria parcial				8	8		57	
Sumatoria Total		173 (Siendo el puntaje máximo posible 200)						
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.86 (Siendo la valoración máxima en 1)						

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

173 \equiv 0.86


Mg. Primitivo Bruno Coveñas
DNI N° 02649329

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

1. Información del Autor			
Seclen Anrese Marta Adela		42097093	madeloseclen@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Córeo 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, Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Pura, 2022			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) ^(*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			



A. Originalidad del Archivo Digital

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

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁵

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

Huella Digital

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	12	02	24

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 032-2018-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2
- Ley N° 30305 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 005-2015-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 backups 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° 004-2019-CONCYTEG-DEG (Numerales 52 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 otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra
- Según el inciso 12.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-REGTA7, Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los materiales en sus repositorios institucionales procediendo al uso de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital (RINA7) a través del Repositorio ALICIA.

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

Clima organizacional y desempeño laboral, Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	

		<1 %
10	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
15	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	"El rol de la investigación en la formación inicial de profesores y profesoras de educación básica", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020 Publicación	<1 %
17	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
18	Roxana Elizabeth Díaz Muñoz, Keyla Judith Vásquez Pérez. "Comunicación organizacional interna y satisfacción laboral en la	<1 %

municipalidad provincial de Hualgayoc-Bambamarca", Revista Compás Empresarial, 2022

Publicación

19

Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Trabajo del estudiante

<1 %

20

David Anibal Paz Panduro. "Impacto de los diarios digitales en la votación electoral", Industrial Data, 2020

Publicación

<1 %

21

Heysel Edony Molina Andrade. "Formación continua y su incidencia en la motivación de los colaboradores del Instituto Municipal de Educación, Caserío El Espinalar, Monjas, Jalapa", Revista Científica del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2023

Publicación

<1 %

22

Yamarú del Valle Chirinos Araque, Adán Guillermo Ramírez García, Roberto Godínez López, Nataliya Barbera Alvarado et al. "Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica. Volumen XIX", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2022

Publicación

<1 %

23 "Ser, conocer y hacer: una aproximación científica a la realidad social Tomo IV", Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2022 <1 %
Publicación

24 Victor Hugo Fernández Rosas. "Gestión del conocimiento en el desarrollo de competencias docentes de Julcán, Perú", EVSOS, 2023 <1 %
Publicación

25 repositorio.uandina.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

26 "Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 <1 %
Publicación

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 6 words
Excluir bibliografía Activo