

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores
de la institución educativa integrado N° 0771 José Faustino
Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019.**

Por:

Darwin Carranza Marín
Janeth Luz Flores Huamán

Asesor:

Mtro. José Tarrillo Paredes

Morales, octubre del 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

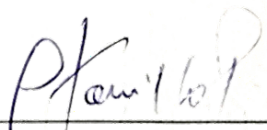
Mtro. José Tarrillo Paredes, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: ***“Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N: 0771” Jose Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shambuyacu, 2019”*** constituye la memoria que presentan los **Bachilleres Darwin Carranza Marín y Janeth Luz Flores Huamán**; para aspirar al título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales, que ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión, bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Morales, a los 29 días del mes de octubre del año 2019



Mtro. José Tarrillo Paredes
Asesor

“Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N: 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu”, 2019”


TESIS

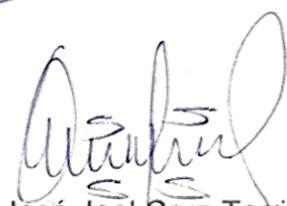
Presentada para optar el título profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

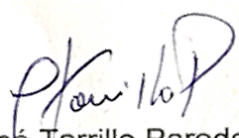
JURADO CALIFICADOR


Mtro. Amado Arce Cobeñas
Presidente


Lic. Kelita Guillen Lopez
Secretario


Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra
vocal


Mtro. José Joel Cruz Tarrillo
Vocal


Mtro. José Tarrillo Paredes
asesor

Morales, 28 de octubre del año 2018

Dedicatoria

A Dios, porque es el autor de la vida, por ser el dueño y creador de todo el universo.

A mi esposo, mis hijos, mis padres, hermanas, familia, amigos y compañeros. Este logro fue en gran parte por su apoyo, consejos, amor, ayuda en los momentos difíciles y necesarios para seguir luchando por mis metas.

Agradecimientos

A Dios porque me dio la oportunidad de poder estudiar en una universidad en la que imparten valores y principios cristianos, de esta manera poder lograr este gran sueño de concluir con éxito mi carrera profesional.

A mi familia, porque siempre me apoyaron en todo lo que he emprendido en la vida, y más aún en esta hermosa etapa universitaria.

Tabla de Contenido

Dedicatoria	IV
Agradecimientos	V
Índice de tablas	IX
Índice de anexos	X
Resumen	XI
Abstract	XII
Capítulo I.....	13
Planteamiento del problema	13
1.1. Descripción de la situación problemática.....	13
1.1.1. Formulación del problema.	13
1.1.1.1. Problema general.....	16
1.1.1.2. Problemas específicos.	16
1.2. Justificación de la investigación	17
1.3. Presuposición filosófica	18
1.4. Objetivos de la investigación.....	19
1.4.1. Objetivo general.	19
1.4.2. Objetivos específicos.	20
Capítulo II.....	21
Marco teórico.....	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes internacionales.	21
2.1.2. Antecedentes nacionales.	24
2.2. Bases teóricas.....	28
2.2.1. Variable: Clima Organizacional.....	28

2.2.1.1. Características del clima organizacional	31
2.2.1.2. Dimensionales del clima organizacional.....	32
2.2.2. Variable: Desempeño laboral.....	32
2.2.2.1. Dimensiones del Desempeño Laboral.....	33
2.3. Marco conceptual.....	34
Capítulo III.....	36
Materiales y métodos de la investigación	36
3.1. Tipo de investigación.....	36
3.2. Diseño de investigación.....	36
3.3. Población y muestra	37
3.3.1. Población.....	37
3.3.2. Muestra.....	37
3.4. Hipótesis.....	37
3.4.1. Hipótesis General.....	37
3.4.2. Hipótesis específicas.....	37
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	39
3.7. Plan de tratamiento de datos.....	39
3.8. Confiabilidad y validez de los instrumentos	40
3.8.1. Confiabilidad del instrumento Clima Organizacional.....	40
3.8.2. Confiabilidad del instrumento Desempeño Laboral.....	40
3.8.3. Validación de los instrumentos	41
Capítulo IV.....	42
Resultados y discusión	42
4.1. Resultados.....	42

4.2. Contrastación de hipótesis	48
4.2.1. Hipótesis general	48
4.2.2. Hipótesis específica 1	49
4.2.3. Hipótesis específica 2	50
4.2.4. Hipótesis específica 3	51
4.2.5. Hipótesis específica 4	52
4.2.6. Hipótesis específica 5	53
4.3. Discusión	54
Capítulo V	56
Conclusiones y recomendaciones	56
5.1. Conclusiones	56
5.2. Recomendaciones	56
Referencias	59
Anexos.....	66

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para una muestra	39
Tabla 2. Fiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable Clima Organizacional	40
Tabla 3. Fiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones	40
Tabla 4. Validez según Juicio de Expertos	41
Tabla 5. Descripción de datos sociodemográficos	42
Tabla 6. Niveles de Clima organizacional y sus dimensiones.....	43
Tabla 7. Niveles de Desempeño laboral y sus dimensiones.....	44
Tabla 8. Niveles de Clima organizacional y sus dimensiones según el grado de instrucción	45
Tabla 9. Niveles de Desempeño laboral y sus dimensiones según el grado de instrucción.	46
Tabla 10. Nivel de Clima organizacional y sus dimensiones según el tiempo de experiencia profesional.....	47
Tabla 11. Nivel del Desempeño laboral y sus dimensiones según el tiempo de experiencia profesional.....	48
Tabla 12. Asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.....	49
Tabla 13. Asociación entre el clima organizacional y el contenido del trabajo	50
Tabla 14. Asociación entre el clima organizacional y la supervisión.....	51
Tabla 15. Asociación entre el clima organizacional y la remuneración	51
Tabla 16. Asociación entre el clima organizacional y la oportunidad de ascenso	52
Tabla 17. Asociación entre el clima organizacional y los compañeros de trabajo	53

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	66
Anexo 2. Operacionalización de las variables.....	68
Anexo 3. Instrumentos	71
Anexo 4. Validación del instrumento	75
Anexo 5. Carta de autorización por parte de la institución	78

Resumen

La presente investigación fue realizada con el objetivo de determinar si existe asociación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en los colaboradores de la institución educativa integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional con un diseño no experimental de carácter transversal. La muestra estuvo conformada por 44 colaboradores de la institución educativa. Para medir la variable clima organizacional se utilizó el instrumento que está estructurado por cinco dimensiones conformado por 16 ítems, y para la variable desempeño laboral se usó el instrumento está conformado por 16 ítems, para medir la confiabilidad de ambos instrumentos se utilizó el Alfa de Cronbach. Para determinar la relación existente entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral se utilizó el Tau-b de Kendall el cual obtuvo un valor de 0,496** y un p-valor de 0,001. De los resultados obtenidos tenemos que el nivel del Clima organizacional está el nivel medio con un 93.2% y el Desempeño laboral está en un nivel medio con un 90.9%. Conclusión: El Comportamiento organizacional y el Desempeño laboral se asocian significativamente y de forma directa y positiva, el cual indica que a mayor comportamiento organizacional mayor desempeño laboral.

Palabras clave: clima organizacional; desempeño laboral; supervisión; recompensas; ascenso

Abstract

The present investigation was carried out with the objective of determining if there is an association between the organizational Climate and the Labor Performance in the collaborators of the integrated educational institution No. 0771 José Faustino Sánchez Carrión of the Shamboyacu district, 2019. The type of investigation was descriptive correlational with a non-experimental design of a transversal nature. The sample consisted of 44 employees of the educational institution. To measure the organizational climate variable, the instrument was used that is structured by five dimensions consisting of 16 items, and for the job performance variable the instrument was made up of 16 items, to measure the reliability of both instruments the Cronbach Alpha was used. To determine the relationship between the variables of organizational climate and work performance, Kendall's Tau-b was used, which obtained a value of 0.496 ** and a p-value of 0.001. From the results obtained, we have that the level of organizational Climate is the average level with 93.2% and the Labor Performance is at a medium level with 90.9%. Conclusion: Organizational Behavior and Work Performance are significantly and directly and positively associated, which indicates that the greater the organizational behavior, the greater the work performance.

Keywords: organizational climate; job performance; supervision; rewards; ascent

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

1.1.1. Formulación del problema.

A lo largo de la historia han existido organizaciones que han ido evolucionando debido a cambios distintos a nivel mundial tanto como social, económico, político y cultural. En este contexto surge el clima organizacional como un actor importante en las empresas, pues este permite alcanzar los altos estándares de eficacia y eficiencia requeridos por las entidades actualmente.

Un estudio realizado por The Conference Board, indican que el 45% de los colaboradores de Estados Unidos se encuentran satisfechos en el puesto laboral que desempeñan; hace 26 años el 61% de los colaboradores se encontraban satisfechos. La gran mayoría de personas no están contentos en las organizaciones donde laboran y este índice va incrementándose cada día (Grupo El Comercio, 2014).

Se realizó un estudio realizado por Hay Group (citado por Jorge 2014) a nivel mundial para medir el nivel del clima organizacional, donde se encontró que la tercera parte de los empleados se muestran renuentes e incapaces de dar algo más a su organización.

En Latinoamérica se realizó un estudio a más de 500 empresas con el software de ascenso durante los años 2014 y 2015. El clima organizacional de las empresas fue un 78,9% en 2014 y un 76% en el 2015, las cifras muestran un clima laboral adecuado, que fue disminuyendo debido a los diversos factores de las empresas, del mismo modo podemos observar la importancia que tiene el clima en los países como Ecuador con un 78,79%, Honduras con

79,38%, República Dominicana con 81,35%, Costa Rica con 73,22%, Chile con 70,65% y Perú con un 69,76%. El clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales; la manera en que se perciben cada uno de los elementos que componen el clima organizacional y el efecto que estos producen en los individuos, se ve reflejado en actitudes, positivas o negativas (Díaz, 2017).

Según Szeinman (citado por Cruzado, 2015) “Cada vez más empresas prefieren realizar encuestas para conocer el sentir de sus colaboradores y tomar decisiones que contribuyan a impulsar su productividad” (p. 1.). Sin embargo, indicó, nada beneficia más en este aspecto que el liderazgo de un buen jefe. Así, de acuerdo a un reporte de la compañía elaborado en base a respuestas de 3,800 líderes, el estilo que demuestren puede impactar hasta en 70% en el clima organizacional y, a su vez, tener repercusiones hasta en 30% en el desempeño laboral.

También menciono que es un punto crítico para una empresa es perder el 10% de su talento humano, ya que esta cifra es muy alarmante por el alto porcentaje de fuga de personal puede ocasionar perdidas en temas de productividad, competitividad, entre otros.

Por otro lado, encontramos en la revista gestión (encuesta de aptitud) que el 53.7% de peruanos ha enfrentado conflictos en el trabajo, viendo estos resultados nos damos cuenta que cada organización es diferente de otra, en algunos casos el ambiente laboral determina el éxito o fracaso de la misma. Un clima bien estructurado y con un perfil satisfactorio puede hacer que una organización sea exitosa, esta será valorada por los empleados que la conforman con agrado, compromiso y satisfacción.

Según Ventura y Villanueva (2016), en su investigación sobre clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, menciona que se debe realizar desafíos entre los colaboradores para que se esfuercen en desarrollar correctamente sus obligaciones, siendo

sobresalientes, no solo en su equipo de trabajo, sino dentro de toda la institución, a través de ello es factible obtener un buen clima organizacional y un buen desempeño laboral.

Así mismo una investigación realizada por Trinidad y Paniagua sobre clima organizacional y desempeño laboral en docentes en la I.E. N° 1222 Húsares De Junín, del distrito de Ate - Lima 2014” se mostró que la gran parte de los encuestados lo percibieron como deficiente con 40,6% provocando un déficit compromiso en los objetivos trazados. Del mismo modo podemos ver que la investigación ayudo a conocer que es inadecuada en un 50%, por las deficiencias que existe en el comportamiento organizacional y relaciones interpersonales ya que los trabajadores no se encuentran cómodo para hacer su trabajo. Es por eso que se está elaborando esta investigación ya que puede ayudar a muchos colegios para poder tener un mejor crecimiento a largo plazo usando los talentos de las personas.

Con respecto, al clima organizacional de la institución educativa integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu”, se describe que el ambiente donde laboran no es el óptimo. Hay una ausencia de buen trato a los colaboradores y falta de atención inmediata a sus requerimientos. Por este motivo, los factores que generan un agradable clima organizacional son limitados y poco favorecen al desempeño laboral de los colaboradores. El Gobierno no otorga un presupuesto acorde a las reales necesidades que aquejan nuestras instituciones educativas públicas a nivel nacional, siendo un factor que afecta a la institución; por la ausencia de herramientas de trabajo y ambientes deficientes para un buen desempeño laboral. Es por ello, que los colaboradores realizan huelgas y paros a nivel nacional, regional y local con la finalidad de hacer prevalecer sus derechos, específicamente sobre las remuneraciones que perciben (salario, bonificaciones, asignaciones y beneficios sociales).

Además, se observa un ambiente rígido, trabajo bajo presión, falta de reconocimientos y capacitación constante al personal que afecta directamente a la productividad y por ende al

desempeño del colaborador. Los colaboradores no están satisfechos con el sistema de trabajo actual, con las oportunidades de ascenso y se muestran poco comprometidos con las funciones asignadas; el cual no va formar un equipo de trabajo sólido y necesario para el desarrollo de la institución educativa.

Esta investigación tiene como propósito identificar el clima organizacional y como se relaciona con el desempeño laboral ya que actualmente los colaboradores de la institución educativa integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu”, no están teniendo un buen desempeño laboral que está afectando el reconocimiento del colegio, calor humano de sus superiores con sus colaboradores y la oportunidad de ascenso.

Este estudio pretende plantear una investigación acerca de la relación que tienen los colaboradores de la institución educativa integrado N° 0771 José Faustino Sánchez, con el clima organizacional y el desempeño laboral en el área administrativa, dichos resultados podrán servir, para la toma de decisiones y establecimiento de estrategias que permitan el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

1.1.1.1. Problema general.

¿Existe asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019?

1.1.1.2. Problemas específicos.

¿Existe asociación entre el clima organizacional y el contenido de trabajo en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019?

¿Existe asociación entre el clima organizacional y la supervisión en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019?

¿Existe asociación entre el clima organizacional y la remuneración en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019?

¿Existe asociación entre el clima organizacional y la oportunidad de ascenso en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019?

¿Existe asociación entre el clima organizacional y compañeros de trabajo en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019?

1.2. Justificación de la investigación

Diversos factores justifican la realización de una investigación que sea de utilidad para esta institución, pero de gran compromiso con la comunidad y la sociedad a la que sirve, pues le permitirá enfocar sus servicios de carácter organizacional, como referente único dentro del Distrito de Shamboyacu.

Relevancia social

Mediante esta investigación se pretende brindar a los directores del Distrito de Shamboyacu una guía de conceptos sólidos y cercanos sobre las variables en estudio, de manera que puedan corregir, fortalecer el clima laboral de sus colaboradores, a fin de mejorar la relación con los clientes internos y externos de la organización. Además, los resultados obtenidos pueden ser implementados en cualquier otra institución que esté interesada en mejorar el clima organizacional y el desempeño, es decir la productividad de su institución.

Relevancia teórica

En el Perú se ha reconocido la importancia que tiene el clima organizacional en la productividad de las instituciones, cuando existe clima adecuado, los colaboradores se sienten más identificados con la empresa. A partir de este concepto radica la importancia que tiene para los responsables de las decisiones gerenciales de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión” conocer cuál es la relación de los colaboradores de la Institución Educativa con las variables: clima organizacional y desempeño laboral, sus aportes, ventajas, desventajas y las mejoras que se pueden hacer, a fin de mejorar el desempeño y la competitividad laboral de los mismos.

Relevancia metodológica

Al mismo tiempo, este estudio de tipo correlacional que tiene como actores principales a los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión”, busca generar nuevos conocimientos y/o aceptar o rechazar los conceptos presentados en este estudio. Asimismo, es necesaria ya que esta investigación una vez validada puede servir de guía para realizar estudios posteriores sobre el tema presentado en esta tesis.

Finalmente existen múltiples estudios previos realizados por empresas e instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales respecto al tema en cuestión lo que apoya nuestro trabajo de investigación.

1.3. Presuposición filosófica

Según (Valera & Reina, 1960) sostiene “No oprimirás al jornalero pobre y menesteroso, ya sea de tus hermanos o de los extranjeros que habitan en tu tierra dentro de tus ciudades”. Nos dice que si tenemos personas que trabajan bajo nuestro cargo, no aprovechemos de su debilidad, ya que la escrupulosidad en el pago es un requisito Divino y por ende de justicia.

Asimismo, en proverbios 14:4 “Sin bueyes el granero está vacío; más por la fuerza del buey hay abundancia de pan” Dios nos muestra que el que no cuida de sus tierras no puede

esperar una rica cosecha; así mismo, los empleadores que quieren que su empresa surja y se fructífera, deben tratar con amor y preocupándose por las necesidades de sus trabajadores. También menciona “No pondrás bozal al buey cuando trillare en los tiempos antiguos, y hasta hoy en algunos lugares se usa a los bueyes para trillar el cereal, se los pone bozal a fin de evitar que coman del grano que está trillado. Dios insta a los empresarios, que en lugar de controlar al trabajador que realiza sus servicios con amor y pasión, los protejan reforzándolos para que continúen realizando sus labores como lo hacen; ya que, si no fuera por ellos su negocio no produciría”. “Posad en aquella misma casa, comiendo y bebiendo lo que os den; porque el obrero es digno de su salario. No os paséis de casa en casa”. La palabra de Dios nos muestra que el trabajo tiene como resultado un fruto. El hombre en su trabajo se enfrenta a una gama de retos, problemas y conflictos laborales, las cuales, afecta sus percepciones interfiriendo en su estilo de vida. Sin embargo, según Elena G. de White que cada cosa, debe dejarse en las manos de Dios. Por lo tanto, las cosas que se hacen deben ser también para el señor con alegría y valor. Pues, Dios quiere que pongamos espíritu, vida y esperanza en nuestra obra. Los obreros intelectuales deberían prestar la debida atención a cada parte de la maquinaria humana, distribuyendo equitativamente la presión. Además, indica que unas cuantas horas de trabajo cada día tendrán a renovar el vigor corporal y a darle descanso y alivio a la mente (White, 1896).

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

Determinar si existe asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” 2019.

1.4.2. Objetivos específicos.

Determinar si existe asociación entre el clima organizacional y el contenido de trabajo de los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” 2019.

Determinar si existe asociación entre el clima organizacional y la supervisión de los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” 2019.

Determinar si existe asociación entre el clima organizacional y la remuneración de los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” 2019.

Determinar si existe asociación entre el clima organizacional y la oportunidad de ascenso de los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” 2019.

Determinar si existe asociación entre el clima organizacional y los Compañeros de trabajo de los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” 2019.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Meléndez (2015), titulado Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas en el período 2013 – 2014, tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaría General Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. Se realizó un estudio explicativo correlacional de enfoque cuantitativo, aplicando una encuesta piloto para conocer el nivel de aceptación o fiabilidad del test mediante la herramienta Alfa de Crombach; utilizando para su análisis el programa SPSS Estadístico. La muestra estuvo conformada por colaboradores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. La base de datos final quedó conformada por 30 colaboradores del área de estudio. El instrumento se da a partir de un test de clima organizacional que fue aplicado únicamente a la dirección administrativa de talento humano y un test de desempeño laboral aplicado a los 30 colaboradores seleccionados como objeto de estudio. Los resultados obtenidos del test de clima organizacional muestran que el 41% de los colaboradores consideran que el respeto es uno de los componentes más importantes del clima organizacional, seguido por un 25% que califica al componente de credibilidad, mientras que el 18% de los encuestados consideran al componente de camaradería y una mínima valoración del 16% que señala que el orgullo incide positivamente en el clima laboral. Con respecto al test de desempeño laboral, los

resultados obtenidos señalan que el 19% de los encuestados califican que la disciplina es uno de los mayores factores que inciden en su desempeño, un 17% muestra no solo al factor de orientación de resultados sino también al factor de relaciones de comunicación como determinantes en el desempeño. Además, el 16% considera que tanto el conocimiento del trabajo como la capacidad de aprendizaje influyen en el desempeño de los colaboradores y un 15% denomina al cumplimiento como un factor de incidencia. Por tanto, se concluye que el clima organizacional definitivamente no influye en los resultados, esto básicamente se verá reflejado en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones.

Peña et al. (2015) estudiaron en México “el clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud”. El objetivo fue identificar la relación entre el clima organizacional de los equipos directivos y el desempeño de los servicios de salud. La muestra estuvo conformada por 862 miembros de 34 jefaturas de servicios de prestaciones médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social. El estudio fue de tipo transversal y analítico, se utilizó la Escala de Clima Organizacional (EDCO), el desempeño se valoró por logro de indicadores a través de correlación y regresión múltiple. Los resultados muestran que 238 participantes evaluaron el clima de sus organizaciones con nivel alto; el promedio de desempeño fue 0.79 ± 0.07 (mínimo: 0.65; máximo: 0.92). Se muestra una correlación positiva entre clima organizacional y desempeño ($r=0.4$; $p=0.008$).

Díaz, (2016) en sus tesis el clima organizacional y relación en el desempeño laboral de los trabajadores Cerámicas cía. Ltda. De la ciudad de Guayaquil”. El cual tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores. La investigación fue de tipo cualitativa y bibliográfica-documental. La muestra estuvo conformada por 80 colaboradores entre hombres y mujeres, los cuales laboran dentro de la institución estudiada a quienes se les aplicó un cuestionario de encuesta que consta de dos partes: la primera mide el clima organizacional y la segunda el desempeño.

El investigador llegó a la conclusión que si existe relación significativa media entre las variables de estudio ya que la correlación de Spearman es de 0,64 y el p valor es de 0,00 lo que indica que el clima organizacional tiene una relación media en el desempeño laboral de los trabajadores de Cerámica cía. Ltda. De la ciudad de Guayaquil.

Pablos, (2016) en sus tesis doctoral estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres - España. El cual tuvo como objetivo determinar la satisfacción laboral y las estrategias de cambio en los hospitales públicos de España. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, donde se utilizó como instrumento el cuestionario de encuesta para medir el clima organizacional y las estrategias. El resultado fue que el 50% están satisfechos con el ámbito de trabajo, y un 30% se encuentra insatisfecho con el ámbito laboral. Es decir que hay relación existente entre todas las variables de escala incluidas en la percepción del ámbito de trabajo (puesto de trabajo, dirección de la unidad, ambiente de trabajo e interacción con los compañeros, comunicación y coordinación, condiciones ambientales, infraestructuras y recursos, formación y las implicaciones de mejora) y las variables nominales incluidas en la información de carácter general (sexo, edad, condición laboral, hospital, unidad en la que trabaja, tiempo trabajado en el hospital y tiempo trabajado en el puesto actual).

Pérez, (2016) en su tesis: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi, periodo 2012. El cual tuvo como objetivo determinar cómo incide el clima organizacional en el desempeño laboral del talento humano de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi de la ciudad de Latacunga. La investigación fue exploratoria descriptiva, la muestra estuvo conformada 104 personas que comprende el personal administrativo que labora en la empresa, a quienes se les aplicó un cuestionario de encuesta para medir la relación entre las dos variables. Al término del estudio se llegó a la conclusión que el clima organizacional tiene una relación significativa alta en

el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, Ya que se obtuvo un P-Valor de 0.000 y un nivel de correlación de 0.8, cuyo resultado da entender que el clima organizacional tiene una relación positiva media en el desempeño laboral de los colaboradores y es significativa en la misma. El clima organizacional y el desempeño laboral se encuentran estrechamente relacionados por esta razón si uno de estos aspectos sufre una modificación el otro también se ve afectado por esta razón la empresa debe cuidar significativamente éstos para alcanzar una adecuada calidad empresarial.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Prado (2015) llevo a cabo una investigación en Trujillo titulada: “Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de Trujillo”. El objetivo fue determinar la relación existente entre los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de Trujillo. Este estudio de diseño descriptivo correlacional, se realizó con 60 trabajadores de la Universidad, donde se aplicaron las Escalas de Clima Laboral y Desempeño Laboral. Los resultados muestran que existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores, es decir, el clima laboral es un actor fundamental para mantener un buen nivel de desempeño en los trabajadores dentro de la organización.

Morales, (2016) en su tesis “Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016. El cual tuvo como objetivo determinar qué relación existe el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo. La misma que se llevó a cabo mediante una investigación tipo correlacional, no experimental y de corte transversal. En la que se estableció como muestra a 274 trabajadores pertenecientes a Palacio Municipal, a quienes se les aplicaron dos instrumentos para lograr medir ambas variables. Se logró

medir el Clima Organizacional mediante un cuestionario adaptado de Koys y Decottis. Asimismo, se logró medir la satisfacción laboral de los miembros de la institución mediante un cuestionario denominado S10/12 adaptado de Meliá y Peiró, la cual se caracteriza como la versión más corta y reducida de dos versiones anteriores: el S4/82 y el S20/23 que evalúan 6 y 5 dimensiones respectivamente. Concluyendo que los resultados obtenidos demuestran que existe una relación altamente significativa entre ambas variables en los colaboradores de dicha institución.

Quiñonez & Peralta (2016) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016. El cual tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES. Este trabajo de investigación está desarrollado bajo un alcance descriptivo, de diseño no experimental y correlacional. La muestra de la investigación fue de 125 trabajadores que constituyeron el total de la población de la empresa estudiada., a quienes se les aplico el aplicaron el instrumento cuestionario de la variable clima organizacional y desempeño laboral. El cual presenta 4 dimensiones destinadas a la medición del desempeño: Toma de decisiones, responsabilidad, compromiso, y participación. Al término del estudio se llegó a la conclusión que El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES durante el año 2016. Lo cual indica que: sí se incrementa el nivel de percepción del clima organizacional mejorará la satisfacción laboral en los docentes.

Solano (2017) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables. Es una investigación de tipo descriptivo y correlacional, donde

se aplicó un cuestionario de preguntas a una muestra de 20 colaboradores. Se ha empleado tabla y gráficos, que permitieron llegar a las siguientes conclusiones: Se evidencio una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, por consiguiente, se demostró la existencia de una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $P < 0,05$ es decir “0,000; así mismo se observa que el nivel de correlación de Pearson muestra un valor positivo y de 0,675. Dichos resultados son provenientes de un inadecuado clima organizacional, y acciones mal ejecutadas, repercutiendo directamente en el desempeño de los colaboradores de la institución.

Quispe y Huamán (2017), en su tesis “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las estaciones de servicio del distrito de Morales”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral, así mismo se conoció el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en base a dos dimensiones iniciativa laboral y cooperación, aplicando una encuesta a 44 colaboradores de los establecimientos de servicio del Distrito de Morales: “Estación de Servicios Sud América S.R.L, Estación de Servicios Shilcayo, Servicon S.A.C, Estación de Servicios Morales SAC, Servicentro Pacífico SRL, Grifo Ticla. En referencia al instrumento de recojo de datos se utilizó un cuestionario de 61 ítems, la validez y la confiabilidad del instrumento se realizó según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos para el cuestionario del clima organizacional fueron de 0.953 y para el cuestionario de desempeño laboral fue de 0.872. Así mismo se utilizó el coeficiente de relación de Spearman para medir la correlación que existe entre las variables en el que se observa que existe una correlación de 0.405, demostrando que existe una relación directa, es decir, que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas

variables. En Conclusión, con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Montoya (2016), en su tesis “Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015”. Dicho estudio tiene como objetivo aportar conocimiento en la búsqueda de la relación entre las variables ya mencionadas y como método de estudio de dicha investigación es transversal-correlacional. Se utilizaron técnicas cuantitativas (instrumentos de medición) y cualitativas (un focus group) con el total de los trabajadores de la empresa de servicios turísticos PTS Perú, para medir el clima organizacional se utilizó el instrumento OCQ (Organizational climate Questionnaire) de Litwin y Stringer, creado en 1968, el cual posee 50 ítems y mide nueve dimensiones. Para medir el desempeño laboral se confeccionó un cuestionario, el cual posee 21 ítems y mide 6 dimensiones. Como resultado la investigación muestra una relación directa entre las nueve dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral y con algunas de sus dimensiones.

Pérez, (2016) en sus tesis evaluación del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Amazónico de la ciudad de Tarapoto, provincia y región San Martín, 2013”. El cual tuvo como objetivo evaluar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Amazónico, ciudad de Tarapoto, Provincia y Región de San Martín. La muestra estuvo conformada por un total de 67 personas distribuidas de la siguiente manera: 1 director, 20 administrativos y 46 docentes. A quienes se les aplicó un cuestionario de encuesta que consta de dos partes, la primera parte evalúa el clima organizacional y la segunda el desempeño laboral de los colaboradores. Al término de la investigación se llegó a la conclusión que el clima organizacional tiene una correlación positiva media en el desempeño laboral de los

colaboradores de la institución. El clima organizacional es positivo, se relaciona e incide de manera directa con el desempeño laboral de sus colaboradores ya que, al contar la institución con personal calificado y comprometido con los objetivos organizacionales, les permite realizar eficientemente su trabajo. Los factores motivación y nivel remunerativo no son atendidos adecuadamente generando cierto descontento en los colaboradores sin embargo esto factores no inciden significativamente en el desempeño laboral.

Alcántar & Maldonado (2015) en sus tesis “influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la CMA CSAC. de Tarapoto en el 2014”. El cual tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores. La investigación fue descriptiva correlacional. La muestra estuvo conformada por 53 colaboradores entre hombres y mujeres los cuales laboran en las oficinas de la institución estudiada. Para determinar la relación del estudio se aplicó un cuestionario de encuesta a los colaboradores, cuya encuesta se dividía en dos partes, la primera media el clima organizacional y la segunda el desempeño laboral de los colaboradores. Se llegó a la conclusión que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura SAC de Tarapoto, tiene un coeficiente de correlación muy alto, es decir del 0,91, lo que evidencia una alta influencia entre la variable independiente con la variable dependiente y un p valor de 0.00, el cual nos muestra la significancia del estudio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable: Clima Organizacional.

En cuanto al clima organizacional McKnigt y Wenster (2001), Brunet (2002), (citados por Neyra et al., 2016) refieren que el clima es la percepción sobre conductas que son esperadas y recompensadas, de forma que la percepción es colectiva y se muestran mediante las actitudes subyacentes a los valores, normas y sentimientos que los colaboradores tienen

ante su organización con relación al ambiente que los rodea. En efecto un buen clima laboral hace a una organización diferente de otra, porque son duraderas con el transcurso de los años, por además de influir sobre el comportamiento de las personas en la organización.

El Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales, de igual manera, tiene una serie de aspectos, entre los que podemos resaltar: se refiere a las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas, las mismas son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente.

Los autores Gómez & Gaitán (2016) afirman que el clima organizacional se fundamenta en las percepciones de los individuos, en ocasiones, definido como patrones recurrentes en la forma de comportarse, actitudes y sentimientos que reflejan en entorno en una organización. Desde mi punto de vista el clima organizacional se surge como consecuencia de los efectos subjetivos que perciben los trabajadores y de acuerdo al nivel de clima organizacional que tengas los trabajadores se obtendrá el nivel de desempeño laboral por parte de los mismos.

El clima organizacional es un enfoque administrativo preciso para disminuir el ausentismo, incrementar la productividad, conducir los cambios y reducir los costos en las organizaciones, y permite que el talento humano se vincule con los sistemas organizativos” (Morales, 2016).

Por su parte Chiavenato, (2009) sostiene que el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Así mismo (Molina, 2012) menciona que el concepto de clima organizacional

involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Por otro lado, Vargas, (2015) argumenta que el clima organizacional está compuesto tanto por el medio ambiente humano, como por el ambiente físico, en el que realiza el trabajo diariamente. En referencia a lo mismo (Millan & Montero, 2017) concluye que el clima organizacional es un conjunto de factores influyentes de forma positiva o negativa dentro del accionar de los trabajadores.

Chiavenato, (2009) afirma que “un clima positivo favorece a una mejor motivación y por lo tanto un mayor desempeño por parte de los individuos de la organización”, además menciona que este aumenta tanto el compromiso como la lealtad de los trabajadores hacia la organización.

La adecuada gestión del clima organizacional dentro de una empresa, es que no solo debe traducirse en la satisfacción de los trabajadores, sino que también tiene que ver con cómo la gente se siente comprometida con su ambiente de trabajo más allá de las responsabilidades de su cargo, señaló (Zapata & Morales, 2014).

Se puede definir al clima organizacional como “el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, presión, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (Pérez, 2011).

El concepto de clima organizacional tiene diversas características, las cuales están determinadas por la observación y ánimo de los colaboradores que se desempeñan en un medio ambiente determinado.

La satisfacción de las necesidades o amenazas que en cierto momento pudieran limitar la ocupación laboral de los empleados, deben de ser atendidas con inteligencia y eficacia para no afectar la productividad y la relación que la empresa busca establecer entre sus trabajadores.

Lograr una organización estable, en donde la confianza y las ambiciones profesionales tengan oportunidad de desarrollo es una meta que toda empresa pretende alcanzar, para lo que se debe estar informado sobre ciertos aspectos de interés, empezando por saber quién controla el clima laboral.

2.2.1.1. Características del clima organizacional

Según Chiavenato (2012) afirma que diversos estudiosos de clima organizacional mencionan las características de esta variable y se relacionan mutuamente, a continuación, se detalla las características:

1. La versatilidad del clima; es decir que puede cambiar con el tiempo.
2. Se percibe de forma grupal; o sea este puede llegar a ser percibido a modo de un consenso entre varias personas.
3. Surge de impresiones generales de la organización las cuales se forman interactuando entre sí, y con los factores de políticas, estructuras y procesos de la organización.
4. Estas percepciones se describen en condiciones ambientales o eventos, que son evaluados dentro de la organización.

2.2.1.2. Dimensionales del clima organizacional.

Estructura Organizacional: el grado en que los individuos perciben restricciones o flexibilidad en la organización, es decir, hasta qué punto las reglas, políticas, procedimientos o prácticas son innecesarias o interfieren con la ejecución del trabajo. También, refleja la medida en que se aceptan nuevas ideas. El grado en que los individuos perciben que las metas, los procedimientos, las estructuras organizativas y el flujo de trabajo están claramente definidos, de manera que todo el mundo sabe que tiene que hacer y a relación que esta guarda con los objetivos generales de la organización (Arias & Arias, 2014).

Responsabilidad: es el grado en que los individuos perciben que se les delega autoridad y pueden desempeñar sus trabajos sin tener que consultar constantemente al supervisor y la medida en que sienten que la responsabilidad del resultado está en ellos (Sánchez, 2016).

Calor Humano: es el grado en la gente se siente orgullosa de pertenecer a la organización y sienten que todos están trabajando hacia un objetivo común (Campos, 2016).

Recompensas: estímulo recibido por el trabajador como consecuencia de su labor el cual se asocia a una conducta determinada, existiendo un sistema de promoción y política salarial adecuada (León, 2010).

Soporte: Es el grado de comunicación efectiva e interacción del personal en el cumplimiento de metas (Sosa, 2007).

2.2.2. Variable: Desempeño laboral.

Reynaga (2015) define al desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Así mismo Chiavenato (2009) afirma que un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor.

Desde mi punto de vista el buen desempeño laboral es la clave para el éxito de la organización, es por esta razón que las organizaciones privadas y algunas públicas se interesan en mejorar el desempeño de sus colaboradores y para que mejoren tienen que aplicar el aporte de Chiavenato de motivar para alcanzar un mejor desempeño de sus colaboradores.

El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos.

2.2.2.1. Dimensiones del Desempeño Laboral

Contenido del trabajo: El contenido de trabajo en la organización es mantener un trabajo que permita al personal tener una gran satisfacción, orgullo y sentido de pertenencia se puede desarrollar si se tiene un conocimiento real de la estructura organizacional, conocimiento del manual de procedimientos, tupa y reglamentos de la institución (Rodríguez, 2015).

Supervisión: Es el proceso donde se desarrolla la supervisión de las actividades realizadas por el colaborador en el puesto (Ortega, 2012).

Remuneración: Es el salario que se asigna al colaborador por el trabajo realizado de acuerdo a ley y las prestaciones sociales (Barron, 2008).

Oportunidad de Ascenso: Es el proceso donde se da la reclasificación de más aptos, logrando así la oportunidad de ascenso del personal de acuerdo a su capacidad y experiencia (Angulo, 2008).

Compañeros de trabajo: Esta dimensión se refiere a la existencia de trabajo en equipo, ya que el hombre es más productivo cuando más se integra a su grupo de trabajo y la organización.

2.3. Marco conceptual

Clima Organizacional

El concepto de clima organizacional se ha desarrollado recientemente, pues fue introducido por primera vez en psicología industrial/organizacional por Gellerman en 1960. En la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que: es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento (Peña & Díaz, 2015).

Desempeño laboral

Nivel de ejecución alcanzado por el trabajo en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (Aquino, 2015).

Responsabilidad Social

Es el grado en que los individuos perciben que se les delega autoridad y pueden desempeñar sus trabajos sin tener que consultar constantemente al supervisor y la medida en que sienten que la responsabilidad del resultado está en ellos (Díaz, 2011).

Supervisión

Es el proceso donde se desarrolla la supervisión de las actividades realizadas por el colaborador en el puesto (Pérez, 2016).

Colaborador

Es la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

Institución Educativa

Es el conjunto de personas y bienes promovidas por las autoridades públicas y/o particulares, cuyo objetivo es prestar un año de educación preescolar y nueve grados de educación básica como mínimo y la media.

Recompensas

Estímulo recibido por el trabajador como consecuencia de su labor el cual se asocia a una conducta determinada, existiendo un sistema de promoción y política salarial adecuada (Campos & Aguirre, 2012).

Capítulo III

Materiales y métodos de la investigación

3.1. Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo correlacional, porque intentamos asociar los variables de clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la institución educativa integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu”, 2019. Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010) afirman que “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, en términos correlacionales.

3.2. Diseño de investigación.

La investigación es de diseño no experimental de carácter transversal, dado que la recolección de datos se dio en un momento único (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

En la investigación no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. Además, es imposible manipular variables, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos, sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Hernández, Fernández & Baptista., 2014)

M = Muestra de los colaboradores de la institución educativa integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu”

VI = Clima Organizacional

VD = Desempeño Laboral

r = Correlación entre la VI y VD.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población.

La población estuvo conformada por todos los colaboradores de la institución educativa integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu.

3.3.2. Muestra.

Por tratarse de una población finita pequeña, la muestra estuvo conformada por 44 colaboradores, que representa la totalidad de la población de la institución educativa integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu.

3.4. Hipótesis

3.4.1. Hipótesis General.

Existe asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

3.4.2. Hipótesis específicas.

Existe asociación entre el clima organizacional y el contenido de trabajo en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

Existe asociación entre el clima organizacional y la supervisión en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

Existe asociación entre el clima organizacional y la remuneración en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

Existe asociación entre el clima organizacional y la oportunidad de ascenso en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

Existe asociación entre el clima organizacional y los Compañeros de trabajo en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se utilizó un cuestionario en el cual se formuló un cierto número de preguntas que responden a los indicadores de la variable, los mismos que serán respondidos de acuerdo al tamaño de muestra por los colaboradores de la institución educativa integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu.

Instrumentos de recolección de datos

Para medir el clima organizacional se utilizó el instrumento adaptado y validado de Gómez Giraldez y Fredy William (2013), que está estructurado por cinco dimensiones de una tesis de clima organizacional; el cual está conformado por 16 ítems. La primera dimensión cuenta con 4 ítems, la segunda dimensión cuenta con 3 ítems, la tercera dimensión cuenta con 3 ítems, y la cuarta dimensión cuenta con 4 ítems. Y la quinta dimensión cuenta con 2 ítems.

Para la variable desempeño laboral, se usó el instrumento de Gómez Giraldez y Fredy William (2013), que está conformado por 16 ítems, la primera dimensión cuenta con 4 ítems, la segunda dimensión cuenta con 3 ítems, la tercera dimensión cuenta con 3 ítems, y la cuarta dimensión cuenta con 3 ítems, y la quinta dimensión cuenta con 3 ítems.

3.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

La técnica que se utilizó para el procesamiento y análisis de los datos será el análisis canónico. Utilizando el paquete estadístico SPSS 22.0 español, herramienta que nos permitirá analizar los datos para luego interpretarlos para los fines que se requieren.

3.7. Plan de tratamiento de datos

Se solicitó autorización a la dirección de la institución educativa integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, contando ya con la autorización se procedió a encuestar a los colaboradores, el cual tuvo una duración de 30 minutos.

Se usó el análisis de estadística Prueba de Shapiro-Wilk para determinar la normalidad de los datos, de los cuales tenemos los siguientes resultados:

Tabla 1

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para una muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	.725	44	.000
Estructura Organizacional	.808	44	.000
Responsabilidad	.763	44	.000
Calor Humano	.791	44	.000
Soporte	.775	44	.000
Recompensa	.882	44	.000
Desempeño Laboral	.708	44	.000
Contenido del trabajo	.729	44	.000
Supervisión	.813	44	.000
Remuneración	.871	44	.000
Oportunidad de ascenso	.840	44	.000
Compañeros de trabajo	.801	44	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia (2019)

Los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk, muestra que la distribución de los datos es paramétrica, es decir, no son normales, por lo tanto, el estadístico utilizado para medir la correlación de las variables fue el tau-b de Kendall.

3.8. Confiabilidad y validez de los instrumentos

3.8.1. Confiabilidad del instrumento Clima Organizacional.

Para medir el grado de confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alpha de Cronbach.

Tabla 2

Fiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable Clima Organizacional

Variable 1	Dimensiones	Alfa Cronbach	de N de elementos
	Estructura Organizacional	.710	4
	Responsabilidad	,757	3
	Calor humano	.933	3
0,918 (16 ítems)	Soporte	,799	4
	Recompensa	.878	2

Fuente: elaboración propia (2019)

Según George y Mallery (2003) indica que el coeficiente de Cronbach es excelente, quiere decir que el instrumento es muy confiable (Frias, 2006).

3.8.2. Confiabilidad del instrumento Desempeño Laboral

Tabla 3

Fiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones

Variable 2	Dimensiones	Alfa Cronbach	de N de elementos
Desempeño Laboral con un Alfa de	Contenido del trabajo	,881	4
	Supervisión	,848	3
	Remuneración	,682	3

Cronbach de 0,864 (16 ítems)	Oportunidad de ascenso	,894	3
	Compañeros de trabajo	,963	3

Fuente: elaboración propia (2019)

Según George y Mallery (2003) indica que el coeficiente de Cronbach es bueno, quiere decir que el instrumento es confiable (Frias, 2006).

3.8.3. Validación de los instrumentos

El proceso de validación de los instrumentos a utilizar en la investigación se efectuó a través del juicio de expertos, como una opinión informada de profesionales con trayectoria en el tratamiento de las variables de estudio, reconocidos como expertos cualificados para dar un juicio valorativo de los instrumentos elaborados (Ver anexo 4).

Tabla 4

Validez según Juicio de Expertos

Nombre del experto	Grado Académico	Años de experiencia	Rol actual	Título Profesional	Institución que labora
Yonatan Raúl Vilchez Quesada	Maestro	VII años	Supervisor de almacén	Ing. Industrial	Palmas del Shanusi
Carlos Javier Izquierdo García	Maestro	XXX años	Gerente de administración	Lic. Administración de empresas	Palmas del Shanusi
Robin Alexander Días Saavedra	Maestro	IV años	Docente universitario	Lic. Marketing y Negocios Internacionales	Universidad Peruana Unión

Fuente: Elaboración propia

Las validaciones de los instrumentos fueron revisadas por tres juicios de expertos.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados

Los resultados que se describen en este capítulo, son los resultados de descripción sociodemográfica de la muestra, los niveles de las variables en estudio.

Tabla 5.

Descripción de datos sociodemográficos

		Recuento	% del N de tabla
Edad	18-30	4	9.1%
	31-40	17	38.6%
	41-50	19	43.2%
	51-60	2	4.5%
	61 a más	2	4.5%
Grado de instrucción	Bachiller	20	45.5%
	Licenciado	22	50.0%
	Magíster	2	4.5%
	Doctor	0	0.0%
Género	Masculino	26	59.1%
	Femenino	18	40.9%
Tiempo de experiencia profesional	1 a 6 meses	0	0.0%
	7 meses al año	0	0.0%
	1 a 2 años	4	9.1%
	3 a 5 años	5	11.4%
	6 años a más	35	79.5%
Estado civil	Soltero (a)	9	20.5%
	Casado (a)	15	34.1%
	Viudo (a)	1	2.3%
	Divorciado (a)	1	2.3%
	Conviviente	18	40.9%
Tiempo de experiencia laboral	1 a 6 meses	0	0.0%
	7 meses al año	0	0.0%
	1 a 2 años	3	6.8%
	3 a 5 años	4	9.1%
	6 años a más	37	84.1%

Fuente: elaboración propia (2019)

En la Tabla 5 se muestra las características sociodemográficas de los encuestados de la institución educativa integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu. Con respecto a la edad tenemos que el 43.2% está en el rango de edad de entre 41 y 50 años; en el grado de instrucción un 50% está conformado por licenciados; en cuanto al género el 59.1% está conformado por el género masculino; en el tiempo de experiencia profesional un 79.5% está conformado por el rango de entre 6 años a más; en estado civil el 40.9% son convivientes; por último, en el tiempo de experiencia laboral el 52.3% en el rango de 6 años a más.

Tabla 6

Niveles de Clima organizacional y sus dimensiones

		Recuento	% del N de tabla
Clima Organizacional	Bajo	1	2.3%
	Medio	41	93.2%
	Alto	2	4.5%
Estructura organizacional	Bajo	1	2.3%
	Medio	39	88.6%
	Alto	4	9.1%
Responsabilidad	Bajo	2	4.5%
	Medio	38	86.4%
	Alto	4	9.1%
Calor humano	Bajo	2	4.5%
	Medio	31	70.5%
	Alto	11	25.0%
Soporte	Bajo	1	2.3%
	Medio	38	86.4%
	Alto	5	11.4%
Recompensa	Bajo	15	34.1%
	Medio	27	61.4%
	Alto	2	4.5%

Fuente: elaboración propia (2019)

En la Tabla 6 muestra que el clima organizacional está en el nivel medio con un 93.2%, seguido de un 4.5% en nivel alto y con un 2.3% en nivel bajo. En cuanto a sus dimensiones

tenemos que: la estructura organizacional está con 88.6% en un nivel medio, seguido del 9.1% en un nivel alto y con 2.3% en un nivel bajo; la responsabilidad está con 86.4% en un nivel medio, seguido del 9.1% en nivel alto y con 4.5% en nivel bajo; calor humano con 70.5% en un nivel medio, seguido del 25% en un nivel alto y con 4.5% en un nivel bajo; soporte con 86.4% en un nivel medio, seguido del 11.4% en nivel alto y 2.3% en nivel bajo; por último recompensa con 61.4% en un nivel medio, seguido del 34.1% en nivel bajo y con 4.5% en nivel medio.

Tabla 7
Niveles de Desempeño laboral y sus dimensiones

		Recuento	% del N de tabla
Desempeño laboral	Bajo	4	9.1%
	Medio	40	90.9%
	Alto	0	0.0%
Contenido del trabajo	Bajo	3	6.8%
	Medio	35	79.5%
	Alto	6	13.6%
Supervisión	Bajo	4	9.1%
	Medio	34	77.3%
	Alto	6	13.6%
Remuneración	Bajo	12	27.3%
	Medio	31	70.5%
	Alto	1	2.3%
Oportunidad de ascenso	Bajo	12	27.3%
	Medio	32	72.7%
	Alto	0	0.0%
Compañeros de trabajo	Bajo	7	15.9%
	Medio	30	68.2%
	Alto	7	15.9%

Fuente: elaboración propia (2019)

En la Tabla 7 muestra que el desempeño laboral está en el nivel medio con un 90.9 %, seguido de un 9.1% en nivel bajo. En cuanto a sus dimensiones tenemos que: el contenido del trabajo está con 79.5% en un nivel medio, seguido del 13.6% en un nivel alto y con 6.8%

en un nivel bajo; supervisión está con 77.3% en un nivel medio, seguido del 13.6% en nivel alto y con 9.1% en nivel bajo; remuneración con 70.5% en un nivel medio, seguido del 27.3% en un nivel bajo y con 2.3% en un nivel alto; oportunidad de ascenso con 72.7% en un nivel medio, seguido del 27.3% en nivel bajo; por último compañeros de trabajo con 68.2% en un nivel medio, seguido del 15.9% en nivel alto y con 15.9% en nivel bajo.

Tabla 8

Niveles de Clima organizacional y sus dimensiones según el grado de instrucción

		Bachiller		Licenciado		Magíster		Doctor		Total	
Clima Organizacional	Bajo	1	2.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%
	Medio	19	43.2%	20	45.5%	2	4.5%	0	0.0%	41	93.2%
	Alto	0	0.0%	2	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.5%
Estructura organizacional	Bajo	0	0.0%	1	2.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%
	Medio	16	36.4%	21	47.7%	2	4.5%	0	0.0%	39	88.6%
	Alto	4	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.1%
Responsabilidad	Bajo	2	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.5%
	Medio	17	38.6%	19	43.2%	2	4.5%	0	0.0%	38	86.4%
	Alto	1	2.3%	3	6.8%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.1%
Calor humano	Bajo	2	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.5%
	Medio	10	22.7%	19	43.2%	2	4.5%	0	0.0%	31	70.5%
	Alto	8	18.2%	3	6.8%	0	0.0%	0	0.0%	11	25.0%
Soporte	Bajo	1	2.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%
	Medio	16	36.4%	20	45.5%	2	4.5%	0	0.0%	38	86.4%
	Alto	3	6.8%	2	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	5	11.4%
Recompensa	Bajo	8	18.2%	6	13.6%	1	2.3%	0	0.0%	15	34.1%
	Medio	12	27.3%	15	34.1%	0	0.0%	0	0.0%	27	61.4%
	Alto	0	0.0%	1	2.3%	1	2.3%	0	0.0%	2	4.5%

Fuente: elaboración propia (2019)

La Tabla 8 muestra los niveles del clima organizacional según el grado de instrucción de los colaboradores de la institución educativa N° 0771. Para la variable clima organizacional, el 2.3% percibe un nivel bajo, un 93.2% en nivel medio y el 4.5% en nivel alto. Con relación a las dimensiones, en estructura organizacional el 2.3% considera un nivel bajo, un 88.6% en nivel medio y el 9.1% en un nivel alto. En responsabilidad el 4.5% percibe un nivel bajo,

un 86.4% en nivel medio y el 9.1% en un nivel alto. En calor humano el 4.5% califica un nivel bajo, un 70.5% en nivel medio y el 25% en un nivel alto. En Soporte el 2.3% considera un nivel bajo, un 86.4% en nivel medio y el 11.4% en nivel alto. Mientras que, en la recompensa el 34.1% señala un nivel bajo, un 61.4% en nivel medio y el 4.5% en un nivel alto. Lo que significa, que tanto la variable clima organizacional como las dimensiones respecto al grado de instrucción de los colaboradores se encuentran en un nivel medio.

Tabla 9

Niveles de Desempeño laboral y sus dimensiones según el grado de instrucción

		Bachiller		Licenciado		Magíster		Doctor		Total	
Desempeño laboral	Bajo	3	6.8%	1	2.3%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.1%
	Medio	17	38.6%	21	47.7%	2	4.5%	0	0.0%	40	90.9%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Contenido del trabajo	Bajo	3	6.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	6.8%
	Medio	12	27.3%	21	47.7%	2	4.5%	0	0.0%	35	79.5%
	Alto	5	11.4%	1	2.3%	0	0.0%	0	0.0%	6	13.6%
Supervisión	Bajo	3	6.8%	1	2.3%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.1%
	Medio	13	29.5%	19	43.2%	2	4.5%	0	0.0%	34	77.3%
	Alto	4	9.1%	2	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	6	13.6%
Remuneración	Bajo	8	18.2%	4	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	12	27.3%
	Medio	11	25.0%	18	40.9%	2	4.5%	0	0.0%	31	70.5%
	Alto	1	2.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%
Oportunidad de ascenso	Bajo	5	11.4%	6	13.6%	1	2.3%	0	0.0%	12	27.3%
	Medio	15	34.1%	16	36.4%	1	2.3%	0	0.0%	32	72.7%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Compañeros de trabajo	Bajo	5	11.4%	2	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	7	15.9%
	Medio	9	20.5%	19	43.2%	2	4.5%	0	0.0%	30	68.2%
	Alto	6	13.6%	1	2.3%	0	0.0%	0	0.0%	7	15.9%

Fuente: elaboración propia (2019)

La Tabla 9 muestra los niveles del desempeño laboral según el grado de instrucción de los colaboradores de la institución educativa N° 0771. Para la variable desempeño laboral, el 9.1% califica un nivel bajo y el 90.9% en nivel medio. Con relación a las dimensiones, en contenido de trabajo el 6.8% percibe un nivel bajo, un 79.5% en nivel medio y el 13.6% en

un nivel alto. En supervisión el 9.1% considera un nivel bajo, un 77.3% en nivel medio y el 13.6% en un nivel alto. En remuneración el 27.3% señala un nivel bajo, un 70.5% en nivel medio y el 2.3% en un nivel alto. En oportunidad de ascenso el 27.3% califica un nivel bajo y el 72.7% en nivel medio. Mientras que, en la dimensión compañeros de trabajo el 15.9% percibe un nivel bajo, un 68.2% en nivel medio y el 15.9% en un nivel alto. Lo que significa, que tanto la variable desempeño laboral como las dimensiones respecto al grado de instrucción de los colaboradores se ubican en un nivel medio.

Tabla 10

Nivel de Clima organizacional y sus dimensiones según el tiempo de experiencia profesional

		1 a 6 meses	7 meses al año	1 a 2 años	3 a 5 años	6 años a más	Total
Clima organizacional	Bajo	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%
	Medio	0 0.0%	0 0.0%	3 6.8%	4 9.1%	34 77.3%	41 93.2%
	Alto	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	1 2.3%	2 4.5%
Estructura organizacional	Bajo	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	1 2.3%
	Medio	0 0.0%	0 0.0%	4 9.1%	5 11.4%	30 68.2%	39 88.6%
	Alto	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 9.1%	4 9.1%
Responsabilidad	Bajo	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	0 0.0%	1 2.3%	2 4.5%
	Medio	0 0.0%	0 0.0%	3 6.8%	4 9.1%	31 70.5%	38 86.4%
	Alto	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	3 6.8%	4 9.1%
Calor humano	Bajo	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	0 0.0%	1 2.3%	2 4.5%
	Medio	0 0.0%	0 0.0%	2 4.5%	4 9.1%	25 56.8%	31 70.5%
	Alto	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	1 2.3%	9 20.5%	11 25.0%
Soporte	Bajo	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%
	Medio	0 0.0%	0 0.0%	3 6.8%	4 9.1%	31 70.5%	38 86.4%
	Alto	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	4 9.1%	5 11.4%
Recompensa	Bajo	0 0.0%	0 0.0%	2 4.5%	1 2.3%	12 27.3%	15 34.1%
	Medio	0 0.0%	0 0.0%	2 4.5%	4 9.1%	21 47.7%	27 61.4%
	Alto	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.5%	2 4.5%

Fuente: elaboración propia (2019)

La Tabla 10 muestra los niveles del clima organizacional según el tiempo de experiencia profesional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 0771, estos son: con un 93.2% en nivel medio, seguido del 4.5% en nivel alto y con 2.3% en nivel bajo.

Tabla 11

Nivel del Desempeño laboral y sus dimensiones según el tiempo de experiencia profesional

		1 a 6 meses		7 meses al año		1 a 2 años		3 a 5 años		6 años a más		Total	
Desempeño laboral	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%	1	2.3%	2	4.5%	4	9.1%
	Medio	0	0.0%	0	0.0%	3	6.8%	4	9.1%	33	75.0%	40	90.9%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Contenido del trabajo	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%	1	2.3%	1	2.3%	3	6.8%
	Medio	0	0.0%	0	0.0%	3	6.8%	4	9.1%	28	63.6%	35	79.5%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	13.6%	6	13.6%
Supervisión	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%	1	2.3%	2	4.5%	4	9.1%
	Medio	0	0.0%	0	0.0%	2	4.5%	4	9.1%	28	63.6%	34	77.3%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%	0	0.0%	5	11.4%	6	13.6%
Remuneración	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	2	4.5%	1	2.3%	9	20.5%	12	27.3%
	Medio	0	0.0%	0	0.0%	2	4.5%	4	9.1%	25	56.8%	31	70.5%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%	1	2.3%
Oportunidad de ascenso	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%	1	2.3%	10	22.7%	12	27.3%
	Medio	0	0.0%	0	0.0%	3	6.8%	4	9.1%	25	56.8%	32	72.7%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Compañeros de trabajo	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%	1	2.3%	5	11.4%	7	15.9%
	Medio	0	0.0%	0	0.0%	3	6.8%	4	9.1%	23	52.3%	30	68.2%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	15.9%	7	15.9%

Fuente: elaboración propia (2019)

La Tabla 11 muestra los niveles del desempeño laboral según el tiempo de experiencia profesional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 0771, estos son: con un 90.9% en nivel medio, seguido del 9.1% en nivel bajo y con 0% en nivel alto.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

H₀: No Existe asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

H₁: Si existe asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1).

Tabla 12

Asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral

	Desempeño laboral		
	<i>Tau-b Kendall</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
Clima organizacional	,496**	.001	44

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

Fuente: Elaboración propia (2019)

La Tabla 12 muestra que la sig. (Tau-b de Kendall =0,496**; p-valor =0,001) es positiva y moderada, el cual significa que, aunque los colaboradores gozen de un clima organizacional óptimo (recompensas, estructura organizacional, comunicación, delegación de funciones y participación) por parte de la institución, ellos cumplirán eficientemente sus tareas asignadas con total compromiso y responsabilidad, por ende, su nivel desempeño laboral irá incrementándose progresivamente. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.2.2. Hipótesis específica 1

H₀: No existe asociación entre el clima organizacional y el contenido de trabajo en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

H₁: Si existe asociación entre el clima organizacional y el contenido de trabajo en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 13

Asociación entre el clima organizacional y el contenido del trabajo

Clima organizacional	Contenido del trabajo		
	<i>Tau-b Kendall</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
	,583**	.000	44

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

Fuente: Elaboración propia (2019)

La Tabla 13 muestra que la sig. (Tau-b de Kendall =0,583**; p-valor =0,000) es positiva y moderada, que significa que los colaboradores cuentan con un clima organizacional agradable, que trae como resultado un mayor contenido de trabajo que incluye desde el cumplimiento de metas hasta una mejor autonomía en las decisiones laborales; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.2.3. Hipótesis específica 2

H₀: No existe asociación entre el clima organizacional y la supervisión en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

H₁: Si existe asociación entre el clima organizacional y la supervisión en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 14

Asociación entre el clima organizacional y la supervisión

Clima organizacional	Supervisión		
	<i>Tau-b Kendall</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
	,425**	.002	44

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

Fuente: Elaboración propia (2019)

La Tabla 14 muestra que la sig. (Tau-b de Kendall =0,425**; p-valor =0,002) es positiva y moderada, lo que significa que el nivel de supervisión de los colaboradores administrativos aumentará moderadamente el nivel del clima organizacional en la institución, puesto que la variable clima organizacional es uno de los factores que afecta medianamente el crecimiento de la misma; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.2.4. Hipótesis específica 3

H₀: No existe asociación entre el clima organizacional y la remuneración en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

H₁: Si existe asociación entre el clima organizacional y la remuneración en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H₁).

Tabla 15

Asociación entre el clima organizacional y la remuneración

Clima organizacional	Remuneración		
	<i>Tau-b Kendall</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>

,127 .358 44

Fuente: Elaboración propia (2019)

La Tabla 15 muestra que la sig. (Tau-b de Kendall =0,127; p-valor =0,358) es mayor a 0,05; lo que significa una correlación negativa muy débil, es decir, que la variable clima organizacional no se relaciona con la dimensión remuneración. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

4.2.5. Hipótesis específica 4

H0: No existe asociación entre el clima organizacional y la oportunidad de ascenso en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

H1: Si existe asociación entre el clima organizacional y la oportunidad de ascenso en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H1).

Tabla 16

Asociación entre el clima organizacional y la oportunidad de ascenso

	Oportunidad de ascenso		
	<i>Tau-b Kendall</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
Clima organizacional	,165	.232	44

Fuente: Elaboración propia (2019)

La Tabla 16 muestra que la sig. (Tau-b de Kendall =0,165; p-valor =0,232) es mayor a 0,05; lo que significa una correlación negativa muy débil, es decir, que la variable clima

organizacional no tiene relación con la dimensión oportunidad de ascenso. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

4.2.6. Hipótesis específica 5

H₀: No existe asociación entre el clima organizacional y los Compañeros de trabajo en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

H₁: Si existe asociación entre el clima organizacional y los Compañeros de trabajo en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 17

Asociación entre el clima organizacional y los compañeros de trabajo

Clima organizacional	Compañeros de trabajo		
	<i>Tau-b Kendall</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
	,462**	.001	44

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

Fuente: Elaboración propia (2019)

La Tabla 17 muestra que la sig. (Tau-b de Kendall =0,462**; p-valor =0,001) es positiva y moderada, lo que significa que en los colaboradores incrementará moderadamente un notable compañerismo con su equipo de trabajo debido al creciente desarrollo del clima organizacional, ya que la variable compañeros de trabajo depende mediadamente del clima organizacional como indicador clave para su desarrollo; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.3. Discusión

El principal objetivo de este estudio fue determinar la asociación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la institución educativa integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019.

Con respecto al objetivo general, se encontró que las variables de estudio se asocian significativamente (p -valor= 0,001; tau-b de Kendall: 0,496^{**}); el cual indica que a mayor clima organizacional mayor desempeño laboral. En un estudio similar de Morales (2016), en su tesis Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016, el cual tuvo como objetivo determinar qué relación existe el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, también concluyó que existe una relación altamente significativa entre ambas variables en los colaboradores de dicha institución. Así mismo Quiñonez & Peralta (2016) en su tesis Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016, que tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, concluye afirmando que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Por último Solano (2017) en su estudio Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, que tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables, concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

En cuanto a los objetivos específicos tenemos que las dimensiones de la variable comportamiento organizacional como: contenido del trabajo, supervisión y compañeros de trabajo si se asocian significativamente con la variable desempeño laboral, mientras que las

dimensiones remuneraciones y oportunidad de ascenso no se asocian con la variable desempeño laboral. Podemos contrastar el estudio de Montoya (2016) titulada Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos PTS Perú, el cual concluye que el clima organizacional se relaciona directamente con algunas de sus dimensiones.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

El clima organizacional y el desempeño laboral se asocian significativamente y de forma directa y positiva (p-valor= 0,001; tau-b de Kendall: 0,496**); el cual indica que a mayor clima organizacional mayor desempeño laboral.

El clima organizacional y el contenido del trabajo se asocian significativamente y de forma directa y positiva (p-valor= 0,000; tau-b de Kendall: 0,583**); el cual indica que a mayor clima organizacional mayor contenido del trabajo.

El clima organizacional y la supervisión se asocian significativamente y de forma directa y positiva (p-valor= 0,002; tau-b de Kendall: 0,425**); el cual indica que a mayor clima organizacional mayor desempeño laboral.

El clima organizacional y la remuneración no están asociadas ya que el p-valor es mayor a 0,05 (p-valor= 0,358; tau-b de Kendall: 0,127).

El clima organizacional y la oportunidad de ascenso no están asociadas ya que el p-valor es mayor a 0,05 (p-valor= 0,232; tau-b de Kendall: 0,165).

El clima organizacional y los compañeros de trabajo se asocian significativamente y de forma directa y positiva (p-valor= 0,001; tau-b de Kendall: 0,462**); el cual indica que a mayor clima organizacional mayor compañeros de trabajo.

5.2. Recomendaciones

Después de haber ejecutado esta investigación sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa, y además

considerando diversas fuentes bibliográficas sobre las variables de estudio, se mencionan las siguientes recomendaciones según los objetivos propuestos:

Con relación al objetivo general, la presente investigación se realizó para poder medir la relación existente entre las variables estudiadas y también medir sus niveles, y los resultados muestran que el clima organizacional en la institución está en un nivel medio con un alto porcentaje (93.2%) siendo la dimensión estructura organizacional la que cuenta con el mayor porcentaje en nivel medio (88.6%). Por tales resultados se recomienda a la empresa elaborar y ejecutar los instrumentos de gestión como: Plan estratégico institucional (PEI), Plan operativo institucional (POI), Organigrama, Reglamento de organización y funciones (ROF), Manual de organización y funciones (MOF), Reglamento interno de trabajo (RIT), ya que esto permitirá a la institución trabajar de forma organizada y que funciones por conducto regular. Además, se recomienda la elaboración y ejecución de políticas de incentivos: bonos, comisiones, reconocimientos, premios, con la finalidad de incrementar el desempeño laboral y retener al talento humano.

En cuanto al primer objetivo específico se recomienda elaborar un cronograma de actividades por trimestre de charlas motivacionales y un feedback para el personal, ya que esto permitirá que se desarrolle la participación, autonomía en las decisiones laborales y buen desempeño del equipo de trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico, el director debe realizar supervisiones de forma trimestral sobre el desempeño laboral de sus colaboradores, ejerciendo de tal forma un liderazgo efectivo que fomente lazos de confianza y soporte en las relaciones interpersonales con su equipo de trabajo. También se recomienda que los resultados del monitoreo deben ser compartidos de forma personal con cada uno de los colaboradores a fin de motivarles a seguir cumpliendo con sus funciones y/o responsabilidades de manera eficiente.

En relación al quinto objetivo específico, el director o superiores deben mantener una

mayor y mejor comunicación con su equipo de trabajo, de tal manera se fomente la cooperación con los objetivos institucionales, se mejore las relaciones afectivas y la confianza entre los miembros con el fin de realizar un trabajo de calidad y consolidar un mejor equipo de trabajo.

Por último, se recomienda tomar la decisión de aplicar las recomendaciones anteriores, ya que todas en conjunto contribuirán a revertir el nivel medio del clima organizacional a un nivel alto, y ello hará que también el desempeño laboral pase a un nivel alto.

Referencias

- Alcántar, V., & Maldonado. (2015). *Clima laboral y compromiso organizacional de los empleados administrativos de una universidad pública*. Universidad Cezar Vallejos. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/236/tejada_qc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Angulo, J. (2008). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM*.
- Aquino, N. (2015). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En La Asociación Para El Desarrollo Empresarial En Apurímac, Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas. Retrieved from http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, W., & Arias, G. (2014). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una pequeña empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185–191.
- Barron, J. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Retrieved from <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2615>
- Campos, R. (2016). *Carrera Profesional De Psicología Tesis Para Obtener El Título Profesional De Licenciado*. Universidad Privada Juan Mejía Baca. Universidad Privada Juan Mejía Baca. Retrieved from http://repositorio.umb.edu.pe/handle/UMB/65%0Ahttp://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/65/1/Campos_Rosa_Tesis_PS.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda ed). Ciudad de Mexico.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano Gestión de Talento Humano. Gestión del talento humano* (Vol. 2). Retrieved from http://librosgratis.net/book/gestion-del-talento-humano_39221.html
- Contreras, C., Díaz, B., & Hernández, E. (2012). Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevaecientes en un mundo globalizado.
- Diaz, Q. (2011). *Relacion Entre Satisfacion Laboral Y Compromiso Organizacional*. Universidad Autonoma Metropolitana. Retrieved from <http://148.206.53.84/tesiuami/uami12428.pdf>
- Fuentes, S. (2012). “ *Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad* ” (*Estudio Realizado En La “ Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad* ” (*Estudio Realizado En La. Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar.
- Frias, D. (2006). Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. *Universitat de Valencia*, (2003), 1–3. Retrieved from <http://www.es/friasnav/>
- Gómez, C., & Pasache, O. (2011). *Niveles de satisfacción laboral en banca comercial : un caso en estudio*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. Retrieved from http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4552/GOMEZ_INICIO_ODONNELL_BANCA_COMERCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4552
- Gómez, M., & Gaitán, G. (2016). *Clima Organizacional, el Estres y la Satisfaccion Laboral de los Colaboradores en la Agencia 2 Juliaca del Banco de la Nación Periodo 2015*. Universidad Nacional del Altiplano.

- Grupo El Comercio. (18 de agosto de 2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado por <https://doi.org/>- ISBN 978-92-75-32913-9
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (S. A. D. C. V. E. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (VI Edición, Vol. 53). Mexico. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- León, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Universidad Nacional de San Marcos. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Llaguento, L., & Becerra, S. (2014). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Divemotor de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014*. Facultad De Negocios. Universidad Privada del Norte. Retrieved from [http://repositorio.upn.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/11537/3594/Aldave Loayza, A?da Juvixa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upn.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/11537/3594/Aldave%20Loayza,%20A?da%20Juvixa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el Período 2013 – 2014* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf
- Millan, J., & Montero, B. (2017). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Oncorad*. Universidad Católica Toribio de Mogrovejo.

- Molina, K. (2012). *“El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los empleados de gestión administrativa, financiera y comercialización de la CEM Austrogas de la Ciudad de Cuenca, periodo 2013.”* Universidad de Cuenca. Universidad Nacional de Cuenca, Ecuador.
- Monteza, I. (2017). *“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016 ”* TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD. Universidad Cezar Vallejos.
- Morales, J. (2016). *Relacion entre clima organizacional y satisfaccion laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016.* Universidad César Vallejos.
- Neyra, J., & Ríos, T. (2016). *Percepción del clima organizacional y motivación laboral de los clientes internos de Banco de Crédito del Perú de la Región 1, 2016.* Universidad Peruana Unión. Retrieved from http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/539/Jenny_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres.* Universidad de Extremadura.
- Peña, M., & Díaz, M. (2015). Relación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Familiar. *Revista Internacional de Administración Y Finanzas*, 8(1), 37–50.
- Peña, R., Hernández, D., Vélez, A., García, M., Reyes, M., & Ureña, E. (2015). *Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud*, 57(6), 528–537

- Pérez, E. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S . A . C . Industrial Data*. Universidad Católica Santo Domingo de Mogrovejo. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013>
- Perez, P. (2011). *Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación- hacia un modelo integrador*. Universidad Abierta Interamericana.
- Prado, C. (2015). *Relación entre el clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*. Universidad Nacional de Trujillo
- Quiñonez, C., & Peralta , M. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016*. Universidad Peruana Unión. Universidad Peruana Unión. Retrieved from http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/476/Christhian_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ramirez, Á., & Domínguez , L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, 109, 21–30.
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal En El Hospital Hugo Pesce Pescetto De Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Retrieved from http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, R. (2015). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Esteli), en el año 2015*.

- Salas, B. & T. G. (2015). Calidad de servicio y la relación con la satisfacción del cliente de STARBUCKS COFEE del distrito de Santa Anita, Lima, 2015.
- Sánchez, F. (2016). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Universidad Abierta Interamericana. Retrieved from <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Sosa, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Toapanta, L. (2012). *La motivación del personal y su influencia en el desempeño laboral de la Panadería Calidad de la ciudad de Ambato. Tesis inedita de licenciatura*. Universidad Tecnica de Ambato, Ecuador. Retrieved from <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/2177>
- Urcia, G. (2016). *“Influencia del Clima Organizacional en la mejora del Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo 2015.”* Universidad Nacional de Trujillo. Retrieved from http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8046/urciadiaz_grecia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valera, C., & Reina, C. (1960). *Santa Biblia* (II). All rights reserved. Copyright c ? 2001–2005. Retrieved from Bibles.org.uk, London
- Vargas, L. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. Sara Antonietaa Bullón- Lambayeque, 2015. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Retrieved from http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/415/1/TL_Vargas_PardoLuzMariadelRosario.pdf
- Velarde, C., & Medina, D. (2016). Calidad de servicio y la relación con la satisfacción de

los clientes del centro de aplicación Productos Unión, del distrito de Lurigancho, 2016.

Ventura, L. y Villanueva, Y. (2016). *Clima laboral y su relación en el desempeño de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa – Ambo, Período 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/97/TAD%2000550%20V46.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zapata, J., & Morales, J. (2014). *Relación Entre El Nivel De Satisfaccion Laboral Y El Nivel De Productividad De Los Colaboradores De La Empresa Chimu Agropecuaria S.a Del Distrito De Trujillo-2014*. Universidad Nacional de Trujillo.

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿Existe asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019?	Determinar si existe asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” 2019	Existe asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019	Clima organizacional	Método de Estudio Está basada en un estudio de carácter no experimental transversal
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Tipo de estudio Correlacional
¿Existe asociación entre el clima organizacional y el contenido de trabajo en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019?	Determinar si existe asociación entre el clima organizacional y el contenido de trabajo de los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” 2019	Existe asociación entre el clima organizacional y el contenido de trabajo en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019	Desempeño laboral	Área de estudio Distrito de Shamboyacu, provincia de Picota y departamento de San Martín
¿Existe asociación entre el clima organizacional y la supervisión en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019?	Determinar si existe asociación entre el clima organizacional y la supervisión de los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” 2019	Existe asociación entre el clima organizacional y la supervisión en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019		

¿Existe asociación entre el clima organizacional y la remuneración en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019?	Determinar si existe asociación entre el clima organizacional y la remuneración de los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” 2019	Existe asociación entre el clima organizacional y la remuneración en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019	Población y Muestra 44 Colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu.	
¿Existe asociación entre el clima organizacional y la oportunidad de ascenso en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019?	Determinar si existe asociación entre el clima organizacional y la oportunidad de ascenso de los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” 2019	Existe asociación entre el clima organizacional y la oportunidad de ascenso en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019		Instrumento: Cuestionario, encuesta Valoración estadística: 95 % confiabilidad
¿Existe asociación entre el clima organizacional y Compañeros de trabajo en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019?	Determinar si existe asociación entre el clima organizacional y los Compañeros de trabajo de los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” 2019	Existe asociación entre el clima organizacional y los Compañeros de trabajo en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019		

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Fuente de información	Instrumento	Valoración estadística		
Clima Organizacional (Y)	Estructura Organizacional	Descripción de cargo	Ítem 1	1=Nunca	Institución Educativa Integrado 0771	Cuestionario, encuesta. N° “JoséGOMEZ	Prueba del índice de correlación de Alpha Cronbach y de correlación de Tau-b de Kendall		
		procedimientos	Ítem 2	2=Casi nunca					
		Estructura Organizacional	Ítem 3	3=A veces					
		División de trabajo	Ítem 4	4=Casi siempre 5=Siempre					
	Responsabilidad	Línea de mando	Ítem 5	1=Nunca	Faustino Sánchez Carrión distrito Shamboyacu”	GIRALDEZ, Fredy William del(2013), deadaptado del cuestionario de tesis	"El clima organizacional y su relación con el desempeño del personal administrativo de la		
		Delegación de actividades	Ítem 6	2=Casi nunca					
		Eficiencia en las actividades	Ítem 7	3=A veces				4=Casi siempre	
				5=Siempre					
				participación				Ítem 8	1=Nunca
		Calor Humano	Buena relación	Ítem 9				2=Casi nunca	
			Nivel afectivo	Ítem 10				3=A veces	4=Casi siempre
								5=Siempre	
Comulación efectiva	Ítem 11				1=Nunca				
Soporte	Liderazgo	Ítem 12	2=Casi nunca						

	Interacción	Ítem 13	3=A veces						
	Equipo trabajo	Ítem 14	4=Casi siempre 5=Siempre						
	Políticas de recompensa	Ítem 15	1=Nunca						
	Recompensa	Recompensa desempeño	Ítem 16	2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre					
		Buen desempeño	Ítem 17	1=Nunca					
		Responsabilidad en el puesto	Ítem 18	2=Casi nunca					
	Contenido del trabajo	Cumple metas	Ítem 19	3=A veces					
		Autonomía	Ítem 20	4=Casi siempre 5=Siempre					
Desempeño laboral (Y)		Supervisión confiable	Ítem 21	1=Nunca	Institución				
	Supervisión	Liderazgo	Ítem 22	2=Casi nunca	Educativa				
		Comunicación	Ítem 23	3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Integrado N° 0771(2013)), "José Faustino Sánchez Carrión"				
		Sueldo justo	Ítem 24	1=Nunca					

municipalidad

provincial de

Huancavelica 2013"

Cuestionario,
encuesta.

GOMEZ Prueba del índice
GIRALDEZ, de correlación de
Fredy William Alpha de
este Cronbach y
instrumento se hizo correlación de
adaptado al Tau-b de Kendall.
contexto y al

Remuneración	Prestación social	Ítem 25	2=Casi nunca	del distrito de Shamboyacu”	de criterio de la investigadora.
	Ascenso puesto	Ítem 26	3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre		
Oportunidad	de Promoción de empleo	Ítem 28	1=Nunca		
Ascenso	Traslado laboral	Ítem 29	2=Casi nunca		
Compañeros de trabajo	Nivel afectivo	Ítem 30,31	3=A veces 4=Casi siempre		
	Confianza	Ítems 32	5=Siempre		

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA MEDIR LA RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

¿Esta encuesta tiene como propósito conocer la relación del Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” 2019?

I. DATOS GENERALES		
1. Edad	2. Grado de instrucción.	a. Superior técnica incompleta b. Superior técnica completa c. Superior universitaria incompleta d. Superior universitaria completa
a. 18 -30 b. 31 – 40 c. 41 – 50 d. 51 – 60 e. 61 a mas		
3. Genero	4. Área en el que se desempeña	a. Alcaldía d. Tesorería b. Gerencias e. RR//HH c. Administración f. Otro....
a. Masculino b. Femenino		
5. Estado Civil	Tiempo de experiencia	a. 1 a 6 meses b. 7 meses a 1 año c. 1 a 2 años d. 3 a 5 años e. 6 años a mas
a. Soltero (a) b. Casado (a) c. Viudo (a) d. Divorciado (a) e. Conviviente (a)		

A continuación, se presentan las preguntas de Clima Organizacional (CO) Marque con una “X” Según la escala siguiente de acuerdo a la realidad:

1 = Muy en desacuerdo	2 = En desacuerdo	3 = Indeciso	4 = De acuerdo	5 = Muy de acuerdo
-----------------------	-------------------	--------------	----------------	--------------------

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
	DIMENSIÓN: Estructura Organizacional					

1	La descripción de los cargos del personal administrativo de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” está bien definida					
2	¿Existen políticas, reglas y procedimientos claros en la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu”?					
3	La estructura organizacional de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” es la más adecuada.					
4	La división de trabajo en la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” no permite que el personal llegue a la rutina					
	DIMENSIÓN: Responsabilidad					
5	En la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” las Líneas de mando están claramente definidas.					
6	En Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” existen muchas actividades delegadas entre el personal operativo.					
7	En la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” las actividades realizadas por el personal son eficientes y eficaces.					
	DIMENSIÓN: Calor Humano					
8	El calor humano que se percibe en la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” permite la participación de grupos (equipos) de trabajo.					
9	El calor humano que se percibe en la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” permite buenas relaciones interpersonales.					
10	El calor humano que se percibe en la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” permite lograr en el personal un excelente nivel afectivo.					
	DIMENSION: Soporte					
11	La comunicación es efectiva en Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu”.					
12	El tipo de liderazgo que impera en la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” es el más productivo.					
13	La calidad de las interacciones entre el personal de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” es aceptable.					

14	En la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” se desarrollan los equipos de trabajo como soporte del éxito empresarial.					
	DIMENSIÓN Recompensa					
15	En la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” existen políticas de promoción y ascenso para recompensar el desempeño del personal.					
16	En la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” el reconocimiento como recompensar el desempeño del personal es una costumbre.					

A continuación, se presentan las preguntas del Desempeño Laboral (DL) Marque con una “X” Según la escala siguiente de acuerdo a la realidad:

1 = Muy en desacuerdo	2 = En desacuerdo	3 = Indeciso	4 = De acuerdo	5 = Muy de acuerdo
-----------------------	-------------------	--------------	----------------	--------------------

	DIMENSIÓN: Contenido del trabajo					
17	El personal administrativo de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” al realizar su trabajo logra buen desempeño.					
18	El personal administrativo de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” al realizar su trabajo lo hace con mucha responsabilidad.					
19	El personal administrativo de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” al realizar su trabajo se enfoca en los logros esperados (resultados).					
20	El personal administrativo de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” al realizar su trabajo lo hace con mucha autonomía.					
	DIMENSIÓN: Supervisión					
21	La acción de supervisión en la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” se realiza de tal forma que se genere confianza entre el personal.					
22	La acción de supervisión en la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” es producto del tipo de liderazgo adoptado por los directivos.					

23	La acción de supervisión en la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” se realiza basado en la comunicación como soporte del éxito empresarial.					
	DIMENSIÓN: Remuneración					
24	En su opinión el sueldo que percibe el personal de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” es el adecuado al nivel de responsabilidad que tiene.					
25	Las prestaciones sociales que se otorga al personal de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” son por su desempeño laboral.					
26	Estabilidad laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” es una constante.					
	DIMENSIÓN: Oportunidad de ascenso					
28	En la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” como oportunidad de ascenso se realiza siempre la reclasificación.					
29	En la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” como oportunidad de ascenso se realiza siempre la promoción					
30	En la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” como oportunidad de ascenso se realiza siempre el traslado.					
	DIMENSIÓN: Compañeros de trabajos					
31	En la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” la cooperación entre compañeros de trabajo es producido de su clima organizacional.					
32	En de la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” el nivel afectivo entre compañeros de trabajo es producto de su clima organizacional.					
33	En la Institución Educativa Integrado N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu” la confianza entre compañeros de trabajo es producto de su clima organizacional.					

Anexo 4. Validación del instrumento

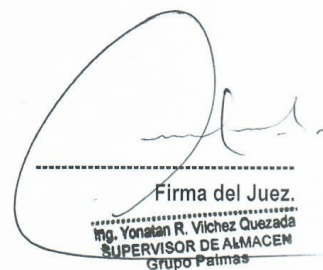
INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación de la satisfacción laboral con la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de San Martín, Tarapoto, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Clima organizacional y desempeño laboral**.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 27-06-19.
Nombres y Apellidos del Juez: Vilchez Quezada Yonatan R.
Institución donde labora: Industrias del Shanusi S.A.
Años de experiencia profesional o científica: 7 años.


Firma del Juez.
Ing. Yonatan R. Vilchez Quezada
SUPERVISOR DE ALMACEN
Grupo Palmas

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación de la satisfacción laboral con la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de San Martín, Tarapoto, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Clima organizacional y desempeño laboral**.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 01/07/2019
Nombres y Apellidos del Juez: Carlos Javier Izquierdo García
Institución donde labora: Polvos del Shovarsi
Años de experiencia profesional o científica: 30 años

.....
CARLOS J. IZQUIERDO GARCÍA
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN
.....

Firma del Juez.


**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación de la satisfacción laboral con la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de San Martín, Tarapoto, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Clima organizacional y desempeño laboral**.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 14/07/19
Nombres y Apellidos del Juez: Robm Alexander Dora Saavedra
Institución donde labora: Universidad Peruana Unión
Años de experiencia profesional o científica: 04


Firma del Juez.

Anexo 5. Carta de autorización por parte de la institución



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL -PICOTA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N°0771 "JFSC"
SHAMBOYACU- NIVELES: INICIAL COD. MOD. 0274928, PRIMARIA
COD. MODULAR: 0298901 Y ESCUNDARIA COD. MOD. 0761031



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

Shamboyacu, 18 de marzo de 2019

SEÑORES:

UNIVERSIDAD PERUANA UNION – MORALES

Presente.

ASUNTO: Brindar facilitar para realizar Encuesta para proyecto de Investigación

Es grato dirigirme a la institución, a la vez indicarle que estamos de acuerdo con el desarrollo del Proyecto de investigación de Tesis y damos autorización para realizar la Encuesta titulada "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la IEI N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión Shamboyacu 2019" de los bachilleres Janeth Luz Flores Huamán DNI. 42933107, Darwin Carranza Marín DNI. 44848126, de la carrera de Administración y Negocios Internacionales. Motivo por el cual les brindamos las facilidades para poder realizar dicha actividad en nuestra Institución.

Agradezco su gentil atención, me despido deseando a los bachilleres, los mejores éxitos en el desarrollo de sus actividades.

Atentamente,