



**UMA**  
Universidad  
María Auxiliadora

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA  
LOCALIDAD DE HUACHOS, EN HUANCVELICA- PERÚ, 2024**

**TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y  
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**AUTOR:**

Bach . DIAZ SOSA, MARY CRUZ  
<https://orcid.org/0009-0006-0857-4932>

**ASESOR:**

Dr. CHERO PACHECO, VÍCTOR HUMBERTO  
<https://orcid.org/0000-0002-3566-0207>

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, MARY CRUZ DIAZ SOSA, con DNI 70414716 en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico) presentada para optar el presentada para optar el TITULO PROFESIONAL de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALE (grado o título profesional que corresponda) de título “ CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA LOCALIDAD DE HUACHOS EN HUANCVELICA- PERU. 2024”, AUTORIZO a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para publicar de manera indefinida en el repositorio institucional, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Indicar que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud (15 % ) y, que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

Conforme a lo indicado firmo el presente documento dando conformidad a lo expuesto.

Lima, 15, de Noviembre 2024.

MARY CRUZ DIAZ SOSA

Dr. CHERO PACHECO, VÍCTOR HUMBERTO  
Firma del Asesor:

Firma del autor:

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

## INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

### Tesis

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>15%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>16%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>13%</b> PUBLICACIONES	<b>14%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>dominiodelasciencias.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.unp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>ciencialatina.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.repositorio.unach.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado en primer lugar, a Dios, a mis abuelos, que son como mis padres por su apoyo incondicional en todo momento y a mí misma por tener la fuerza y voluntad de seguir a pesar de todos los obstáculos que se me presentan.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme la fuerza y voluntad de poder seguir.

A mis abuelos, que son como mis padres por el apoyo incondicional y por creer siempre en mí.

Al asesor Dr. Víctor Humberto Chero Pacheco, por su paciencia y apoyo para culminar satisfactoriamente la tesis.

Al decano de la facultad de Ingeniería y negocios de la Universidad, por darme la oportunidad de poder sacar el título en esta casa de estudios.

## ÍNDICE GENERAL

I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MATERIALES Y MÉTODOS.....	10
2.1. Enfoque y diseño.....	10
2.2. Población, muestra y muestreo (criterios de inclusión y exclusión).....	10
2.3. Variable(s) de estudio.....	10
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos (criterios de validez Y confiabilidad) .....	11
2.5. Plan de recolección de datos.....	12
2.5.1. Autorización y coordinaciones para la recolección de datos.....	12
2.5.2. Aplicación de instrumentos de recolección de datos.....	12
2.6. Métodos de análisis estadístico .....	12
2.7. Aspectos éticos .....	12
III.RESULTADOS.....	14
3.1. Análisis descriptivo .....	14
3.2. Análisis inferencial .....	25
IV.DISCUSIÓN.....	30
4.1. Discusión.....	30
4.2. Conclusiones.....	32
4.3. Recomendaciones .....	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
ANEXOS.....	38

## Índice de tablas

Tabla 1: Características de edad, género, cargo e instrucción.....	14
Tabla 2: Clima organizacional.....	15
Tabla 3: Clima organizacional-Dimensión Comunicación interpersonal.....	16
Tabla 4: Clima organizacional-Dimensión Toma de decisiones.....	17
Tabla 5: Clima organizacional-Dimensión Motivación laboral.....	18
Tabla 6: Clima organizacional-Dimensión Relaciones interpersonales.....	19
Tabla 7: Desempeño laboral.....	20
Tabla 8: Desempeño laboral-Dimensión Productividad laboral.....	21
Tabla 9: Desempeño laboral-Dimensión Eficacia.....	22
Tabla 10: Desempeño laboral-Dimensión Eficiencia laboral.....	23
Tabla 11: Desempeño laboral-Dimensión Desempeño individual.....	24
Tabla 12: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos.....	25
Tabla 13: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión productividad laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos.....	26
Tabla 14: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión eficacia de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos.....	27
Tabla 15: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos.....	28
Tabla 16: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión desempeño individual de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos.....	29

## Índice de Anexos

Anexo A. Operacionalización de las variables.....	38
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.....	41
Anexo C. Ficha de validación de instrumentos.....	44
Anexo D. Autorización.....	50
Anexo E. Informe de originalidad.....	53



## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación del Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en las Instituciones Educativas de la localidad de Huachos, en Huancavelica- Perú, 2024.

**Materiales y métodos:** Investigación con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, la población es de 20 trabajadores de las Instituciones educativas de la localidad de Huachos 2024. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, para la variable de clima organizacional se incluyen 20 ítems, agrupados en 4 dimensiones y para la variable desempeño laboral se incluyen también 20 ítems, agrupados en 4 dimensiones.

**Resultados:** Se encontró que existe relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,732. Además, la significancia estadística obtenida es de 0,001 siendo menor al 0,05 (5%), existiendo una correlación entre ambas variables.

**Conclusión:** El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, como también los colaboradores se involucran profesionalmente, tienen una buena comunicación y consideran que el ambiente laboral es bueno.

**Palabras clave:** Ambiente laboral; Rendimiento laboral; Trabajador; Establecimientos de enseñanza (Fuente: UNESCO).

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between organizational climate and job performance of workers in Educational Institutions in the locality of Huachos, Huancavelica - Peru, 2024.

**Materials and methods:** Quantitative research with a non-experimental, correlational, cross-sectional design. The population consisted of 20 workers from educational institutions in the locality of Huachos in 2024. Data collection technique was survey-based, using a questionnaire as the data collection instrument. The organizational climate variable included 20 items grouped into 4 dimensions, and the job performance variable also included 20 items grouped into 4 dimensions.

**Results:** It was found that there is a relationship between the organizational climate variables and job performance, with the Spearman's Rho correlation coefficient being 0.732. Furthermore, the statistical significance obtained is 0.001, being less than 0.05 (5%), there being a correlation between both variables.

**Conclusion:** Organizational climate is related to job performance, and employees are professionally engaged, have good communication, and consider the work environment to be positive.

**Keywords:** Work environment; Job performance; Worker; Educational institutions (Source: UNESCO).

## I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un tema sumamente importante y de preocupación para las entidades, debido a que se encuentra relacionado al desempeño laboral el cual determina el logro de objetivos en óptimas condiciones.

Para Achote et al., (2022) el clima organizacional promueve el desempeño laboral, la motivación y la salud mental de los empleados, y fortalece la integración de los miembros de la organización y la unión de los equipos de trabajo. No hay duda de que analizar el clima organizacional es beneficioso para las entidades ya que les permite conocer las percepciones de sus empleados e identificar los factores que necesitan cambiar.

Aquellos cambios beneficiarán a la institución ya que los empleados se sentirán integrados con la institución, siempre y cuando las investigaciones demuestren que la organización se preocupa por sus empleados, lo que conducirá a mejores servicios y calidad de atención al público.

Según Del Rocio et al., (2022), a nivel internacional, uno de los mayores desafíos para que una organización alcance sus objetivos institucionales es contar con personas prácticas y competentes en sus funciones, y comprometidas a seguir los lineamientos institucionales. Además, es necesario adaptarse a cambios en la organización. Sin embargo, un elemento esencial para una organización práctica y eficaz es aprovechar las ventajas humanas, técnicas y económicas para implementar escenarios de trabajo cómodos.

Además, Macías y Saltos (2020) mencionan que el adecuado funcionamiento de una entidad depende de su clima organizacional, el estudio del clima organizacional permite conocer factores que influyen en el rendimiento de los trabajadores de una institución, y el desempeño laboral afecta directamente en los resultados de la institución.

Por otro lado, Ponce y Gómez (2021), señalan que las organizaciones comerciales están formadas por personas que se relacionan en ambientes difíciles y activos, lo que da como resultado una diversidad de conductas y actitudes que influyen en el clima organizacional. Los seres humanos suelen

trabajar en ambientes negativos, los que influye sus relaciones interpersonales y su desempeño laboral.

Márquez (2020), considera relevante la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los educadores, existe tensión en las relaciones interpersonales, lo que dificulta mejorar la calidad de la educación y conduce al caos organizacional; por ello hoy en día, el desafío de los educadores de las instituciones educativas, es el trabajo en equipo hacia un único objetivo.

Sin un buen ambiente de trabajo, será difícil que una organización considere el desempeño en equipo, existiendo otros factores que afectan el desempeño laboral, como las situaciones de conflicto interno, entre profesores y estudiantes, o administradores y padres, lo cual puede provocar agotamiento emocional y distorsionar la forma de respuesta.

Olivera et al. (2021) consideran que uno de los factores que determina el desempeño laboral en una entidad es el clima organizacional, que incluye dificultades no solo en la parte organizacional, sino también en la parte emocional de los colaboradores considerando la adaptación al cambio, las condiciones de trabajo y la comunicación.

Las instituciones educativas desde tiempos lejanos han apostado por un clima organizacional ideal en el que los colaboradores se expresen de manera competente, demuestren compromiso con la organización, desarrollen actividades comunitarias y brinden educación y atención de calidad en beneficio de la sociedad, el apropiado ambiente organizacional facilita el desempeño adecuado, la realización de objetivos y el aseguramiento de la calidad educativa (Flores y García, 2023).

En un escenario de constantes cambios, el clima organizacional cobra relevancia a medida que se vuelve más dinámico y competitivo, lo que resulta en cambios de las dimensiones y resultados de un ambiente de trabajo adecuado, de ahí surge la integración. Dado que estos parámetros se pueden observar en el ambiente organizacional, en los últimos años, las instituciones públicas y privadas han desarrollado un marco integral para crear un ambiente positivo para que los empleados mejoren sus capacidades y habilidades (Pérez, 2023).

Hoy en día, el clima organizacional ha cobrado importancia en casi todas las organizaciones y por ello ha sido establecida por el Ministerio de Salud como un indicador de gestión sanitaria que promueve el éxito de las organizaciones internas en el campo médico con una misión de mejora continua. Por ello, se debe mejorar las condiciones laborales a través de intervenciones de los trabajadores para ayudar a lograr el único objetivo de brindar atención de calidad (Ramos, 2022).

El clima organizacional institucional influye en el desempeño laboral educativo y la educación de los estudiantes. Las instituciones que no tienen un clima organizacional positivo carecen de relaciones interpersonales apropiadas, de prácticas de comunicación positivas, de confianza, de identidad organizacional y de competencias innovadoras, con falta de liderazgo y de motivación (Huaynate et al., 2021).

Las instituciones educativas de la localidad de Huachos se ubican en el departamento de Huancavelica, provincia Castrovirreyna, distrito Huachos, comprendiendo los tres niveles educativos, inicial, primaria y secundaria, cuyo fin es brindar un servicio de calidad, por lo que es importante conocer el clima organizacional y el desempeño laboral en los organismos educativos. Respecto a la situación que presentan las instituciones educativas de la localidad de Huachos, se pudo observar a algunos colaboradores desmotivados, quienes buscan su propio interés, además de evidenciar desgano, falta de integración, y otros aspectos desfavorables, afectando así, la labor diaria a realizar.

El clima organizacional es un elemento importante para el éxito de una organización, porque tiene una fuerte influencia en el funcionamiento interno y el desarrollo futuro de la organización, desde las percepciones generales del ambiente laboral hasta la motivación y el compromiso de los empleados, el clima organizacional cubre una amplia gama de aspectos que impactan directamente la cultura organizacional y el éxito sostenible (Corichi et al., 2023).

Además, representa un componente muy importante en la integración y progreso de cualquier organización social, donde sus integrantes perciben el entorno que los rodea (Pino et al., 2021).

Así como también, se refiere específicamente a la percepción de los trabajadores sobre el ambiente de trabajo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales entre los empleados y la comunicación informal, se relaciona así, con las emociones y sentimientos positivos o negativos que tienen los empleados al evaluar su trabajo (Benítez et al., 2021).

Las dimensiones del clima organizacional son: Comunicación interpersonal, que es el proceso de transmisión de información y entendimiento entre dos o más personas, que desempeña un papel importante en el desarrollo de las organizaciones y las relaciones humanas. La toma de decisiones; es muy importante para la productividad de muchas instituciones y organizaciones y siempre implica el proceso de elegir entre dos o más opciones, junto con el deseo de encontrar una solución a un problema o lograr una meta. (Corichi et al., 2023).

Como también, se considera la motivación laboral, que determina el comportamiento de los miembros, siendo un factor clave para el rendimiento de una organización, desarrollando la capacidad de impulsar, sustentar y encaminar conductas de los trabajadores, (Corichi et al., 2023).

Finalmente, las relaciones interpersonales, es un factor importante que determina la cultura organizacional de una institución en particular, debido a que están relacionados con el ambiente social que prevalece allí. Las características de los miembros pueden influir en las relaciones entre ellos y pueden tener un impacto significativo en su funcionamiento. (Corichi et al., 2023).

El desarrollo organizacional representa un proceso relacionado con la teoría del comportamiento, la cual surgió del trabajo de un grupo de científicos que se centraron en el desarrollo planificado de las organizaciones y propusieron una forma compleja de pensar sobre sus relaciones. (Pino et al., 2021).

A través de la teoría señalada, el clima organizacional ha pasado a ocupar una posición fundamental como parte de los factores que determinan el buen funcionamiento de las organizaciones de trabajo y tiene como objetivo establecer valores, actitudes, comportamientos, además de las estructuras de una organización, garantizando que los miembros puedan adaptarse a los desafíos y cambios (Pino et al., 2021).

De acuerdo a la variable desempeño laboral, se considera los comportamientos y acciones que exhibe un empleado al realizar las funciones y tareas esenciales requeridas para su puesto y que están relacionadas con los objetivos de la organización. Estos se pueden medir en función de las habilidades y el nivel de cada individuo (Paz, 2020).

El desempeño laboral es un conjunto de comportamientos y acciones de una persona, que ocupa un puesto de trabajo en una organización, considerando responsabilidades, deberes y actividades a realizar dentro de dicho puesto (Pineda et al, 2023).

Destaca también, como el desempeño que tiene cada empleado en el desarrollo de las actividades asignadas, por ello, la mayoría de las empresas evalúan el desempeño para medir el nivel de efectividad y eficiencia de estos empleados (Bohórguez et al., 2020).

Las dimensiones del desempeño laboral son: Productividad laboral, que es la relación entre la cantidad de producción lograda o vendida y la cantidad de mano de obra introducida en el proceso de producción durante un período de tiempo determinado. Eficacia; es una medida para lograr los objetivos de planificación, dado que es una manifestación de la eficiencia de la gestión (Paz, 2020).

Se incluye también, la eficiencia laboral, que es la capacidad de un trabajador para realizar con éxito una actividad con recursos mínimos, como tiempo, dinero y esfuerzo (Paz, 2020) y el desempeño individual, el cual se refiere a las acciones de la persona evaluada, encaminadas a lograr metas de manera efectiva. Los aspectos principales del sistema se encuentran en este punto, ya que el desempeño representa la estrategia de un individuo para lograr las metas deseadas (Pineda et al., 2023).

Respecto a la teoría de la jerarquía de las necesidades, Maslow elaboró una teoría de la motivación que influye en el comportamiento humano. Concibe que como el hombre es una criatura, sus necesidades crecen durante su vida, y según las vaya consolidando, otras necesidades más elevadas ocuparán el predominio de su comportamiento. Un empleador puede aplicar la teoría de Maslow asegurándose de las necesidades básicas de los empleados como un salario justo y las condiciones de trabajo seguras estén satisfechas, luego podría fomentar el desarrollo profesional y la

capacitación para abordar las necesidades de autorrealización. La teoría de Maslow, con un enfoque orientado hacia el interior, representa un valioso modelo acerca del comportamiento de las personas (Ruiz et al., 2021).

Diversos estudios han sido desarrollados a nivel internacional; por ejemplo, Del Rocio et al. (2022) consideraron como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El diseño fue no experimental-correlacional y el muestreo censal de 40 participantes. Como resultado final se obtuvo que existe un nivel de significancia inferior de 0.05, lo cual fue demostrado mediante el coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach que resultó de 0,853 para la variable clima organizacional y 0,827 para la variable desempeño laboral, demostrando que el clima organizacional influyó en el desempeño laboral de los trabajadores y finalmente llegaron a la conclusión de que existe una marcada relación entre ambas variables.

Ponce y Gómez (2021) consideraron como objetivo analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. El diseño de la investigación fue no experimental-transversal, aplicando una muestra tipo censal a una población de 35 personas. Como resultado final se obtuvo que el 91% está totalmente de acuerdo en que el clima organizacional influye en el desempeño laboral, llegando a la conclusión que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Pino et al. (2021) consideraron como objetivo general analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. El diseño fue descriptivo-correlacional, aplicando una muestra tipo censal a una población de 30 personas. Como resultados finales se obtuvieron que el 17% de los participantes indicó que algunas veces existe comunicación interpersonal adecuada y un 10% muy pocas veces, y respecto a los ítems de la variable clima organizacional y desempeño laboral, el 43% de colaboradores indicó que el medio ambiente en el que laboran les permite desenvolverse adecuadamente casi siempre, mientras que el 7% indicó que ocurre algunas veces. Sobre el nivel de producción acorde a las políticas del hospital, el 43% señaló cumplirlo casi siempre y el 7% algunas veces. En conclusión, se logró comprobar que existe una directa correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores.



Santana (2021), tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El diseño fue descriptivo, no experimental-correlacional, la muestra incluyó un total de 100 individuos. Los resultados finales muestran una relación positiva baja entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral, demostrado bajo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,332 y un nivel de sig. Bilateral (0,01). También se observa el clima organizacional con un nivel medio de 63% y un nivel bajo de 37% y a variable desempeño laboral tiene un nivel medio de 71% y un nivel bajo de 26%. Se llegó a la conclusión de que existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Calle (2023) en su investigación, tuvo como objetivo principal determinar las implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral. El diseño fue descriptivo, no experimental-correlacional y con una muestra probabilística de 288 trabajadores. Como resultados finales se tiene el 1% de significancia indicando una correlación positiva muy alta y significativa para ambas variables, comprobado bajo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, para la variable desempeño laboral en relación a las dimensiones: motivación (0,967), condiciones laborales (0,958), comunicación (0,986), recompensas (0,980) e identidad (0,992) y para la variable clima organizacional en relación a las dimensiones: condiciones personales (0,959), productividad (0,976) y relaciones interpersonales (0,968). En conclusión, se determinó la relación directa muy alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

A nivel nacional, Flores y Garcia (2023) consideraron como objetivo principal determinar la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional. El diseño fue no experimental-transversal, la muestra poblacional fue de 85 docentes. Como resultados finales se refleja que el 54,1% de los docentes manifiestan que el clima organizacional se muestra en riesgo, mientras que el 34,1% reflexionan e indican que es inadecuado y el 11,8% expresa que es adecuado. Respecto con el desempeño laboral, el 71,8% de los profesores manifiestan que se encuentra en nivel medio, por otra parte, un 16,5% señala que es bajo y el 11,8% lo considera alto. En conclusión, existe asociatividad entre las variables investigadas, puesto que el adecuado ambiente organizacional promueve el rendimiento de labores

entre los actores educativos, alcanzando los propósitos de la Institución Educativa.

Soncco (2021) en su estudio, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El estudio fue no experimental – transversal, la muestra incluyó un total de 35 colaboradores. Los resultados finales fueron en un nivel regular del 73.4% para la variable clima organizacional y en un 57.1% para la variable desempeño laboral. Se concluyó que existe relación positiva directa de grado moderado entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores.

Flores (2022) consideró como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral. El diseño fue descriptivo, no experimental-correlacional, la muestra incluyó 170 colaboradores. Los resultados indicaron que el clima organizacional alcanzó el 85% con un nivel medio y la variable desempeño laboral al 90% de nivel medio, concluyendo que existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Fernández y Ramirez (2021) consideraron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral. El diseño fue no experimental, correlacional de corte transversal, con una muestra de 105 trabajadores. Como resultado final obtuvieron una correlación significativa con un valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman de un 80 %, en relación a las variables clima organizacional y desempeño laboral. Se concluye que existe relación, significativa entre las variables de estudio.

Nepo (2022) consideró como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El diseño fue descriptivo, no experimental-correlacional-transversal, la muestra estuvo conformado por 248 trabajadores. Los resultados muestran que el clima organizacional está en un nivel favorable de 43.1% y el desempeño laboral está calificado como Alto en un 50.8%, demostrando en tener un nivel de relación significativa y muy alta de Rho de Spearman =0,840. Concluyendo así que, la población encuestada percibe un buen clima organizacional y, por ende, tienen un buen desempeño laboral en todas las áreas funcionales, por lo cual existe una relación entre ambas variables.

El desarrollo del estudio llenará un vacío de conocimiento acerca de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la localidad de Huachos, considerando que son dos variables fundamentales que optimizan el correcto manejo de las organizaciones.

En tal sentido, la investigación es importante porque analiza la realidad del problema, evidenciando deficiencias con respecto al clima organizacional que afecta directamente en el desempeño laboral de los colaboradores, por lo que la finalidad es proponer herramientas de solución que mejoren los problemas identificados.

Además, de acuerdo a la justificación social y práctica, quienes se beneficiarán serán las instituciones educativas; puesto que, las dificultades asociadas al tema de interés, repercuten de manera directa sobre los trabajadores y al sugerir la solución práctica, se identificarán alternativas para establecer mejoras respecto a clima organizacional y desempeño laboral.

Tomando en cuenta la justificación metodológica, los aspectos señalados se fundamentan sobre contenidos con carácter científico y tras el análisis de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, se pretende brindar información importante para futuras investigaciones.

El objetivo de la investigación considera determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de las Instituciones Educativas de la localidad de Huachos en Huancavelica-Perú, 2024.

La hipótesis propuesta considera que el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Instituciones Educativas de la localidad de Huachos en Huancavelica-Perú, 2024.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 Enfoque y diseño

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, siendo un método estructurado que utiliza la recolección de datos, con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

Además, se desarrolló bajo el diseño no experimental, tipo correlacional y de corte transversal, porque no se manipularon ni modificaron las variables, se conoció la relación entre ambas variables y se realizó la recolección de los datos del estudio en un solo momento.

### 2.2 Población, muestra y muestreo (criterios de inclusión y exclusión)

La población de estudio estuvo conformada por 20 trabajadores de las instituciones educativas de la localidad de Huachos, siendo considerados el personal docente y administrativo de dichas instituciones. Además, no será necesario extraer una muestra, ya que se trabajará con el total de la población.

### 2.3 Variable(s) de estudio

Referente a las variables de estudio; que son el clima organizacional y el desempeño laboral, se expone las siguientes definiciones:

#### *Clima organizacional*

**Definición conceptual:** Representa un componente muy importante en la integración y progreso de cualquier organización social, donde sus integrantes perciben el entorno que los rodea (Pino et al.,2021).

**Definición operacional:** Fue posible la obtención de información a partir de dicha variable gracias a la identificación de dimensiones (comunicación interpersonal, toma de decisiones, motivación laboral y relaciones interpersonales) y especificación de ítems en el instrumento de recolección, siendo este un cuestionario.

#### *Desempeño laboral*

**Definición conceptual:** El desempeño laboral se refiere a los comportamientos y acciones que exhibe un empleado al realizar las funciones y tareas esenciales requeridas para su puesto que están

relacionadas con los objetivos de la organización. Estos se pueden medir en función de las habilidades y el nivel de cada individuo. (Paz, 2020).

**Definición operacional:** Fue posible la obtención de información a partir de dicha variable gracias a la identificación de dimensiones (productividad laboral, eficacia, eficiencia laboral y desempeño individual) y especificación de ítems en el instrumento de recolección.

#### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos (criterios de validez y confiabilidad)**

La recolección de datos se hizo posible gracias al empleo de la técnica de encuesta, la cual consiste en la obtención de información a partir de los propios participantes; además, como instrumentos, se emplearon cuestionarios.

Respecto a estos últimos, se tomó en cuenta un cuestionario el cual consta de 20 ítems, agrupados en 4 dimensiones (comunicación interpersonal, toma de decisiones, motivación laboral y relaciones interpersonales), para la variable de clima organizacional y para la variable de desempeño laboral, consta de 20 ítems, agrupados en 4 dimensiones (productividad laboral, eficacia, eficiencia laboral y desempeño individual).

Las alternativas de respuesta en ambos casos, considera la siguiente valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1).

Dichos instrumentos cumplen con el criterio de validez al haber sido evaluados y aprobados por jueces expertos en la materia, contando a su vez con una prueba piloto, analizado bajo el valor de Alfa de Cronbach, obteniendo para el instrumento que mide la variable Clima Organizacional un valor de 0.801 y para el instrumento que mide la variable de desempeño laboral un valor de 0.928, indicando confiabilidad de acuerdo a los resultados. El presente instrumento fue elaborado y sometido a validación por Jave (2021).

A pesar de la validación, se sometió a revisión por tres jueces expertos en la materia.

## **2.5 Plan de recolección de datos**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones para la recolección de datos**

Se consideró indispensable la carta de presentación otorgada por la institución universitaria con la cual se solicitó autorización a la autoridad correspondiente en cada una de las instituciones educativas de la localidad de Huachos para el ingreso a sus instalaciones, donde se identificaron las características de los espacios y periodos en las cuales se aplicaron los instrumentos de recolección de datos.

### **2.5.2 Aplicación de instrumentos de recolección de datos**

Habiendo identificado a la población de estudio, se organizó la entrega de cuestionarios los cuales fueron desarrollados por los participantes en un tiempo aproximado de una hora. Posteriormente, se procedió a recolectar tales instrumentos con el propósito de registrar los datos recabados.

## **2.6 Métodos de análisis estadístico**

Elaborada la matriz de datos, se realizó el análisis estadístico descriptivo e inferencial, considerando la presentación de frecuencias. Además, de acuerdo al propósito del estudio, se tomó en cuenta la prueba Rho de Spearman, lo cual permitió identificar el coeficiente correspondiente, identificando la relación propuesta, considerando la escala de medición ordinal de las variables.

## **2.7 Aspectos éticos**

Según principios de respeto, beneficencia y justicia. De acuerdo al respeto, los participantes fueron informados del procedimiento desarrollado y tuvieron autonomía en la toma de decisiones para el involucramiento en la investigación. Según la beneficencia, se brindó a los trabajadores la información de los beneficios que se obtendrán como resultado del estudio, en este caso relacionado a las características del espacio laboral.

Finalmente, los aspectos positivos son dirigidos a todos los involucrados, sin distinción alguna; puesto que, las acciones

correspondientes son de no discriminar la selección de los individuos de la investigación, considerando que los integrantes de este estudio serán tratados por igual, sin preferencia alguna y con cordialidad y respeto.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Características de edad, género, cargo e instrucción*

INFORMACIÓN DE LOS PARTICIPANTES		TOTAL=20 participantes	
Edad	Media	Mín	Máx
Valores	44,5	33	56
Género	N°	%	
Femenino	11	55,0	
Masculino	9	45,0	
Cargo			
Docente	15	75,0	
Administrativo	5	25,0	
Nivel de instrucción			
Nivel técnico	12	60,0	
Nivel universitario	5	25,0	
Nivel secundario	2	10,0	
Nivel primario	1	5,0	

Respecto a la edad, se evidencia una media de edad de 44,5 años, una edad mínima de 33 años y una edad máxima de 56 años. De acuerdo al género, predomina el género femenino con 55,0% de participantes y en el caso del género masculino, corresponde al 45,0% de individuos. De acuerdo al cargo, predomina el cargo docente con 75,0% de participantes y el cargo administrativo corresponde al 25,0%. Según el nivel de instrucción, el 60,0% corresponde al nivel técnico, el 25,0% al nivel universitario, el 10,0% al nivel secundario y el 5,0% al nivel primario.



**Tabla 2***Clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	11	55,0
Casi siempre	7	35,5
Algunas veces	2	10,0
Total	20	100,0

Respecto al clima organizacional, se evidencia que en el 55% de casos se manifiesta la opción *siempre*, la cual se refiere a percibir aspectos positivos en dicha variable, en el 35,5% de casos se manifiesta la opción *casi siempre*, que se interpreta como una aceptación favorable la mayoría de veces y en el 10% de casos se manifiesta la opción *Algunas veces*; lo cual corresponde a una percepción favorable, pero en mínimas circunstancias.

**Tabla 3***Clima organizacional-Dimensión Comunicación interpersonal*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	19	95,0
Casi siempre	1	5,0
Total	20	100,0

Respecto al clima organizacional en su dimensión comunicación interpersonal, se evidencia que en el 95% de casos se manifiesta la opción *siempre*, la cual se refiere a percibir aspectos positivos en dicha dimensión, en el 5% de casos se manifiesta la opción *casi siempre*, que se interpreta como una aceptación favorable la mayoría de veces en el aspecto comunicativo.

**Tabla 4***Clima organizacional-Dimensión Toma de decisiones*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	18	90,0
Casi siempre	1	5,0
Algunas veces	1	5,0
Total	20	100,0

Respecto al clima organizacional en su dimensión toma de decisiones, se evidencia que en el 90% de casos se manifiesta la opción *siempre*, la cual se refiere a percibir aspectos positivos en dicha dimensión, en el 5% de casos se manifiesta la opción *casi siempre*, que se interpreta como una aceptación favorable la mayoría de veces, coincidente con el 5% de casos en donde se manifiesta también la opción *Algunas veces*; lo cual corresponde a una percepción favorable, pero en mínimas circunstancias.

**Tabla 5***Clima organizacional-Dimensión Motivación laboral*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	14	70,0
Casi siempre	4	20,0
Algunas veces	2	10,0
Total	20	100,0

Respecto al clima organizacional en su dimensión motivación laboral, se evidencia que en el 70% de casos se manifiesta la opción *siempre*, la cual se refiere a percibir aspectos positivos en dicha dimensión, en el 20% de casos se manifiesta la opción *casi siempre*, que se interpreta como una aceptación favorable la mayoría de veces y en el 10% de casos se manifiesta la opción *Algunas veces*; lo cual corresponde a una percepción favorable, pero en mínimas circunstancias.

**Tabla 6***Clima organizacional-Dimensión Relaciones interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	16	80,0
Casi siempre	3	15,0
Algunas veces	1	5,0
Total	20	100,0

Respecto al clima organizacional en su dimensión relaciones interpersonales, se evidencia que en el 80% de casos se manifiesta la opción *siempre*, la cual se refiere a percibir aspectos positivos en dicha dimensión, en el 15% de casos se manifiesta la opción *casi siempre*, que se interpreta como una aceptación favorable la mayoría de veces y en el 5% de casos se manifiesta la opción *Algunas veces*; lo cual corresponde a una percepción favorable, pero en mínimas circunstancias.

**Tabla 7***Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	15	75,0
Casi siempre	5	25,0
Total	20	100,0

Respecto al desempeño laboral, se evidencia que en el 75% de casos se manifiesta la opción *siempre*, la cual se refiere a percibir aspectos positivos en dicha variable y en el 25% de casos se manifiesta la opción *casi siempre*, que se interpreta como una aceptación favorable la mayoría de veces.

**Tabla 8***Desempeño laboral-Dimensión Productividad laboral*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	20	100,0
Total	20	100,0

Respecto al desempeño laboral en su dimensión productividad laboral, se evidencia que en el 100% de casos se manifiesta la opción *siempre*, la cual se refiere a percibir aspectos positivos en dicha variable.

**Tabla 9***Desempeño laboral-Dimensión Eficacia*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	19	95,0
Casi siempre	1	5,0
Total	20	100,0

Respecto al desempeño laboral en su dimensión eficacia, se evidencia que en el 95% de casos se manifiesta la opción *siempre*, la cual se refiere a percibir aspectos positivos en dicha variable y en el 5% de casos se manifiesta la opción *casi siempre*, que se interpreta como una aceptación favorable la mayoría de veces.



**Tabla 10***Desempeño laboral-Dimensión Eficiencia laboral*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	19	95,0
Casi siempre	1	5,0
Total	20	100,0

Respecto al desempeño laboral en su dimensión eficiencia laboral, se evidencia que en el 95% de casos se manifiesta la opción *siempre*, la cual se refiere a percibir aspectos positivos en dicha variable y en el 5% de casos se manifiesta la opción *casi siempre*, que se interpreta como una aceptación favorable la mayoría de veces.

**Tabla 11***Desempeño laboral-Dimensión Desempeño individual*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	16	80,0
Casi siempre	4	20,0
Total	20	100,0

Respecto al desempeño laboral en su dimensión desempeño individual, se evidencia que en el 80% de casos se manifiesta la opción *siempre*, la cual se refiere a percibir aspectos positivos en dicha variable y en el 20% de casos se manifiesta la opción *casi siempre*, que se interpreta como una aceptación favorable la mayoría de veces.

### 3.2. Análisis inferencial

#### Contrastación de hipótesis

##### Prueba de hipótesis 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos

**Tabla 12**

*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,732
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	20

Según el nivel de significancia de 0,001, inferior al valor de error de 0,05 (5%), se debe aceptar la hipótesis inicial, la cual señala que, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos.

## Prueba de hipótesis 2

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión productividad laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión productividad laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos

**Tabla 13**

*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión productividad laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,629
		Sig. (bilateral)	0,003
		N	20

Según el nivel de significancia de 0,003, inferior al valor de error de 0,05 (5%), se debe aceptar la hipótesis inicial, la cual señala que, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión productividad laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos.

### Prueba de hipótesis 3

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión eficacia de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión eficacia de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos.

**Tabla 14**

*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión eficacia de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,595
		Sig. (bilateral)	0,006
		N	20

Según el nivel de significancia de 0,006, inferior al valor de error de 0,05 (5%), se debe aceptar la hipótesis inicial, la cual señala que, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión eficacia de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos.

#### Prueba de hipótesis 4

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos

**Tabla 15**

*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,728
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	20

Según el nivel de significancia de 0,001, inferior al valor de error de 0,05 (5%), se debe aceptar la hipótesis inicial, la cual señala que, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos.

## Prueba de hipótesis 5

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión desempeño individual de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión desempeño individual de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos

**Tabla 16**

*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión desempeño individual de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,638
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	20

Según el nivel de significancia de 0,002, inferior al valor de error de 0,05 (5%), se debe aceptar la hipótesis inicial, la cual señala que, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión desempeño individual de los trabajadores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos.

## IV.DISCUSIÓN

### 4.1. Discusión

Investigaciones recientes han explorado la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral desde diferentes perspectivas. Un primer conjunto de estudios, realizados por Del Rocio et al. (2022), Ponce y Gómez (2021), Pino et al. (2021), Santana (2021), Calle (2023), Flores y Garcia (2023), Soncco (2021), Flores (2022), Fernández y Ramirez (2021), y Nepo (2022), se enfocaron en establecer una conexión general entre estas dos variables mediante diseños no experimentales correlacionales.

En términos generales, todos estos estudios concluyeron que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Aunque variaron en metodología y tamaño de muestra, todos reportaron niveles de significancia inferiores a 0.05, lo que sugiere una relación significativa y consistente.

Por otro lado, un segundo enfoque detalló diferentes dimensiones del clima organizacional, como la comunicación interpersonal, la toma de decisiones, la motivación laboral y las relaciones interpersonales. Estos aspectos fueron evaluados en relación con diversas dimensiones del desempeño laboral, incluyendo la productividad, eficacia, eficiencia y desempeño individual, específicamente en instituciones educativas de Huachos.

Este conjunto de estudios reveló altos niveles de percepción positiva en todas las dimensiones del clima organizacional y del desempeño laboral evaluadas. Por ejemplo, la comunicación interpersonal fue percibida como siempre positiva en un 95% de los casos, mientras que la productividad laboral se manifestó siempre en el 100% de los casos evaluados.

Ambos enfoques de investigación coinciden en que fortalecer el clima organizacional puede mejorar significativamente el desempeño laboral de los trabajadores. Esta conclusión es fundamental para la gestión y el diseño de políticas organizacionales orientadas a mejorar el ambiente laboral y, por ende, aumentar la productividad y eficacia de los empleados. La combinación de estos resultados ofrece una comprensión integral sobre cómo diferentes aspectos del



clima organizacional están intrínsecamente relacionados con diversas dimensiones del desempeño laboral.

Estos hallazgos no solo son relevantes para entornos educativos como el de Huachos, sino que también proporcionan información valiosa para la gestión empresarial en general, subrayando la importancia de crear y mantener un entorno laboral favorable para el éxito organizacional.

Puede considerarse, además, casos de discrepancias como los señalados a continuación.

En algunos antecedentes, como el de Fernández y Ramirez (2021) que concluyeron una correlación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de manera general, se contrasta con los resultados detallados del presente estudio. Se revela que la comunicación interpersonal se percibe como siempre positiva en un 95% de los casos y la toma de decisiones como siempre en un 90%. Esta alta percepción podría indicar una discrepancia en la intensidad de la percepción de estas dimensiones específicas en comparación con la percepción general encontrada por Fernández y Ramirez.

Otro ejemplo es el estudio de Nepo (2022), que encontró una relación entre clima organizacional y desempeño laboral. Sin embargo, los datos en la presente investigación muestran que la motivación laboral se percibe como siempre positiva en un 70% de los casos, casi siempre en un 20%, y algunas veces en un 10%. Esta discrepancia sugiere una diferencia en la intensidad de la percepción específica sobre la motivación laboral en comparación con la conclusión más general de Nepo.

Además, Flores (2022) concluyó una relación positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral. En contraste, en el presente estudio se detalla que la eficiencia laboral se percibe como siempre en un 95% de los casos y casi siempre en un 5%, mientras que el desempeño individual se percibe como siempre en un 80% de los casos y casi siempre en un 20%. Estas percepciones detalladas pueden indicar discrepancias en cómo se percibe la eficiencia laboral y el desempeño individual específicamente en relación con la conclusión general de Flores.

Estas discrepancias resaltan la importancia de considerar las dimensiones específicas del clima organizacional y desempeño laboral al interpretar los resultados de los estudios. Mientras que los estudios en relación a los antecedentes ofrecen una visión más general y correlacional, el resultado de la presente investigación proporciona una desagregación más detallada que revela variaciones en la percepción y relación entre estas variables específicas en contextos particulares, como el de las instituciones educativas en Huachos.

#### **4.2. Conclusiones**

- Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en las instituciones educativas de la localidad de Huachos, demostrada por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.732. Esta evidencia sugiere que el clima organizacional puede influir considerablemente en el desempeño laboral dentro de una organización.
- Asimismo, se encontró una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores en las instituciones educativas de Huachos, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.629. Esto indica que un clima organizacional positivo podría mejorar significativamente el rendimiento de los colaboradores en términos de productividad.
- Igualmente, se observó una relación entre el clima organizacional y la eficacia laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de Huachos, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.595. Esto sugiere que un buen clima organizacional podría facilitar que los colaboradores logren sus objetivos de manera más efectiva.
- Además, se encontró una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de los trabajadores en las instituciones educativas de Huachos, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.728. Esto indica que un ambiente laboral positivo puede favorecer que los colaboradores realicen sus actividades con mayor éxito y eficiencia.

- Finalmente, se identificó una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño individual de los trabajadores en las instituciones educativas de Huachos, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.638. Esta relación sugiere que un buen clima organizacional puede facilitar que los colaboradores alcancen sus metas individuales de manera efectiva.

#### **4.3. Recomendaciones**

- Mejorar la comunicación entre los colaboradores, reconocer sus logros y promover una cultura de retroalimentación positiva en la institución.
- Implementar actividades recreativas alternativas al trabajo para fomentar la comunicación, participación y confianza entre los trabajadores. Las ventajas derivadas de estas iniciativas justifican plenamente su implementación.
- Introducir proyectos de responsabilidad social dentro de la institución, para fortalecer la comunicación y la confianza, motivando a los colaboradores al participar en actividades significativas y altruistas, ampliando así los beneficios del clima organizacional.
- Organizar talleres de capacitación regulares con todos los colaboradores para analizar y evaluar el análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) de la institución. Esto no solo reconocerá las contribuciones individuales, sino que también aumentará la participación y apoyará mejoras continuas en el desempeño de los colaboradores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achote Caisaguano , M. M., Tunja Castro, D. T., & Montero Reyes , Y. (2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Talento Humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC). *investigación, tenconología e innovación*, volumen 14(15).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.53591/iti.v14i15.1434>
- Benítez Chiriboga, J. E., Jaramillo Vargas , M. I., Rios Zaruma, J. L., Zhapa Amay, A., & Cuenca Herrera, W. (2021). Caracterización del clima organizacional: caso Instituto Tecnológico Superior "Ismael Pérez Pazmiño", ISTIPP. *Dominio de las ciencias* , 7(3).  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.2015>
- Bohórguez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodriguez , A. (2020). La Motivación y el Desempeño Laboral: El Capital Huamano Como Factor Clave en una Organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3).  
<https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Calle Chingo, M. B. (2023). *Implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de el oro, Ecuador, 2022* [ Tesis de doctorado. Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Digital UNTUMBES.  
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64564?show=full>
- Corichi García , A., Hernández Gracia , T. J., & García Velázquez , M. D. (2023). Clima Organizacional: Un Factor Clave que debe Evaluarse de Manera Permanente en las Empresas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 13(24).  
<https://doi.org/https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1>
- Del Rocio Aldaz Quinto, A., Alvarado Torres, W. y., Castro Ramirez, N. A., & Fajardo Camapaña, C. M. (2022). Clima organizacional y Desempeño

- Laboral . *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar* , 6(1).  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Fernández Mego, D. L., & Ramirez Delgado, K. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota - año 2021* [ Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].  
Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89204>
- Flores Luna , D. G., & Garcia Barrozo, N. A. (2023). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash,. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4).  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7327](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7327)
- Flores Salazar, S. C. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en servidores públicos administrativos de un hospital en tiempos de pandemia, Lima 2020* [ Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo].  
Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86650>
- Huaynate Hidalgo, J. E., Enciso Huamani, E., & Quispe Quispe, K. Y. (2021). Clima Institucional en la I.E."America" del distrito de Ascensión de la Provincia y Región de Huancavelica. *Diagnóstico Educativo*, 4(4).  
<https://doi.org/https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/diagnostico/article/view/1062>
- Jave Cabrera , F. d. (2021). *Relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la I.E Los Rosales N° 82011 - Cajamarca 2021* [ Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte].  
Repositorio Institucional UPN.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31947>
- Macías García , E. K., & Saltos Briones , G. M. (2020). Incidencia del Clima organizacional en el Desempeño Laboral de a Carrera de Ingeniería Química de la universidad Técnica de Manabí . *Revista educare* , 24(1).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1252>

- Marquez ortega , T. J. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de las Instituciones Públicas de Educación . *Ciencia y Educación Revista Científica (ISSN 2707-3378)*, 1(4).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202020>
- Nepo Mesta , J. L. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos y asistenciales del área de salud de la región Callao, 2021* [ tesis de maestria, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83224>
- Olivera Garay, Y. J., Leyva Cubillas , L. L., & Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Paz Flores, T. M. (2020). Gestión Educativa y la Mejora del Desempeño Laboral de los Docentes. *Ciencia y Educación Revista Científica*, 1(4).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202021>
- Perez Vivanco, O. R. (2023). “*Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa - Huancavelica, 2021*” [ Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio Dspace.  
<https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/894>
- Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., Zaragoza Andrade, W. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). Desempeño Laboral: *Revisión Literaria. Revistas Académicas comersium Plus*, 1(5).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Pino Loza, E. D., Granja Pino, A. C., & Niño Arguelles , Y. L. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Revista Científica Mundo de las Ciencias* , 7(4). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Ponce Ponce, L. E., & Gómez García , S. L. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial

CHONEPAC, provincia de Manabí. *Revista Científica Dominio de las Ciencias* , 7(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i2.1851>

Ramos Huaman , I. (2022). *Clima Organizacional y Desemepño Laboral de Trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba, Hunacavelica- 2018* [ Tesis de maestria, Universidad Nacional de Huanacavelica]. Repositorio de la Universidad Nacional de Huancavelica.  
<https://repositorio.unh.edu.pe/items/7a6562c3-6b75-4c7b-8294-6cca32261>

Ruiz Corea, S., Aguilar, S. C., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, J., Flores Arévalo, P., & Cueto Orbe, R. E. (2021). Motivación: Buen Desemepño Laboral de los Trabajadores de la Gestión Pública . *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar* , 5(3).  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.564](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564)

Santana Arana, G. O. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios del área de cuidados intensivos - Hospital Clínica San Francisco Guayaquil, 2021* [tesis de maestria, Universidad cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81554>

Soncco Arque , G. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina – 2021* [ Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74085>

## ANEXOS

### Anexo A. Operacionalización de las variables

<b>CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN</b>							
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	ÍTEMS	VALOR
<i>Primera variable:</i> Clima organizacional	Representa un componente muy importante en la integración y progreso de cualquier organización social, donde sus integrantes perciben el entorno que los rodea (Pino et al.,2021).	Será posible la obtención de información a partir de dicha variable gracias a la identificación de dimensiones (comunicación interpersonal, toma de decisiones, motivación laboral y relaciones interpersonales) y especificación de ítems en el instrumento de recolección	Comunicación interpersonal	- Comunicación afectiva - Empleo de canales de comunicación - Intercambio de información	Ordinal	1, 2, 3, 4, 5	(1) Nunca (2) Muy pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Toma de decisiones	-Autonomía de decisiones -Flexibilidad en el trabajo -Responsabilidad laboral	Ordinal	6, 7, 8, 9, 10	
			Motivación laboral	-Retribución salarial -Desenvolvimiento en el trabajo -Aspiración laboral	Ordinal	11, 12, 13, 14, 15	



		denominado cuestionario.	Relaciones interpersonales	-Trabajo en equipo -Influencia laboral -Rutinas organizacionales	Ordinal	16, 17, 18, 19, 20	
<i>Segunda Variable:</i> Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a los comportamientos y acciones que exhibe un empleado al realizar las funciones y tareas esenciales requeridas para su puesto que están relacionadas con los objetivos de la organización. Estos se pueden medir en función de las habilidades y el nivel de cada individuo. (Paz, 2020).	Será posible la obtención de información a partir de dicha variable gracias a la identificación de dimensiones (productividad laboral, eficacia, eficiencia laboral y desempeño individual) y especificación de ítems en el instrumento de recolección.	Productividad laboral	-Logro de objetivos -Cumplimiento de lineamientos -Nivel de desempeño	Ordinal	21,22, 23,24, 25	(1) Nunca (2) Muy pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Eficacia	-Conocimiento de funciones -Retroalimentación -Trabajo de calidad ejecutado	Ordinal	26, 27, 28, 29, 30	
			Eficiencia laboral	-Responsabilidad profesional -Adaptación a los cambios -Nivel de conocimiento	Ordinal	31, 32, 33, 34, 35	

			Desempeño individual	-Compromiso laboral -Reconocimiento laboral -Desempeño profesional	Ordinal	36, 37, 38, 39, 40	
--	--	--	----------------------	--	---------	--------------------------	--

## Anexo B. Instrumento de recolección de datos

Estimado Señor(a):

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la localidad de Huachos en Huancavelica- Perú, 2024. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le pedimos sinceridad en su respuesta.

Si Ud. Está de acuerdo con lo señalado, procesa con el llenado de la encuesta.

**Instrucciones:** Lea atentamente y marque con una (X) en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

**DATOS DEMOGRÁFICOS** Edad: ( ) Sexo: M ( ) F ( )

**Cargo:** 1. Docente ( ) 2. Administrativo ( )

**Grado de instrucción:** Técnico ( ) Universitario ( )

Para evaluar las variables, marcar con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

ITEM	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
N°	<b>COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>				
1	¿Existe una relación interpersonal adecuada entre compañeros de trabajo?				
2	¿Los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre sus compañeros y jefes?				
3	¿Entiende los mensajes que se da dentro de la institución?				
4	¿Su conocimiento le permite profundizar en la comunicación dentro de la institución?				
5	¿Las actividades que propone la institución le permite tener mayor interrelación con otras áreas?				

	<b>TOMA DE DECISIONES</b>					
6	¿Tiene Ud. Autonomía al tomar decisiones en las labores que desempeña?					
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?					
8	¿Las decisiones que Ud. Toma son reconocidas por la organización?					
9	¿El horario de trabajo le permite realizar actividades complementarias?					
10	¿La estructura organizacional (organigrama), es la adecuada para alcanzar rápidamente sus objetivos?					
	<b>MOTIVACION LABORAL</b>					
11	¿Para Ud. los beneficios y retribuciones que brinda la institución son adecuadas?					
12	¿Está de acuerdo con la asignación salarial?					
13	¿Sus aspiraciones son acorde a lo que le ofrece la institución?					
14	¿El entorno le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
15	¿El tiempo de vacaciones que le asignan por su trabajo es suficiente?					
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
16	¿Con qué frecuencia se realizan reuniones con sus compañeros de trabajo?					
17	¿Realiza trabajo en equipo de manera conjunta con su jefe y compañeros de labores?					
18	¿Considera que tiene suficiente influencia con sus compañeros en cuanto a las labores que realiza?					
19	¿Existen rutinas organizacionales compartidas entre todos los involucrados de su área?					
20	¿El área que actualmente ocupa le permite interactuar con sus compañeros de trabajo?					

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
N°	<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>					
21	¿Logra los objetivos planificados según su área?					
22	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la institución?					
23	¿Su nivel de desempeño es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución?					
24	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la institución?					
25	Ud. contribuye con los lineamientos de la institución?					
	<b>EFICACIA</b>					
26	¿Cuándo cumple con las metas establecidas recibe retroalimentación?					
27	¿Desarrolla con total normalidad las tareas asignadas?					
28	¿Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
29	¿Logra desarrollar su trabajo apropiadamente?					
30	¿Logra realizar más actividades de lo asignado?					
	<b>EFICIENCIA LABORAL</b>					
31	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
32	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
33	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?					
34	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
35	¿El tiempo para realizar sus actividades es adecuado?					
	<b>DESEMPEÑO INDIVIDUAL</b>					
36	¿Identifica los buenos resultados que logra?					
37	¿Se le brinda reconocimiento por el compromiso del trabajo que realiza?					
38	¿Recibe información acerca de sus resultados?					
39	¿Se compromete en las nuevas actividades que le asignan?					
40	¿Envía a tiempo las tareas encomendadas a su área?					

## Anexo C. Ficha de validación de instrumentos

### Aprobación del experto 1

UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA  
FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS  
Programa académico de administración y negocios internacionales

#### FICHA DE VALIDACIÓN

Nombre del instrumento de evaluación	Autores del instrumento
Cuestionario/Escala-CLIMA ORGANIZACIONAL	- Diaz Sosa, Mary Cruz
<b>Título de investigación:</b> CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA LOCALIDAD DE HUACHOS, EN HUANCVELICA-PERÚ, 2024	

#### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de 50	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(x)
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(x)
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?	( )	( )	( )	( )	( )	(x)	( )
4. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	( )	(x)	( )
5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(x)
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	( )	( )	( )	( )	( )	(x)	( )

#### II. SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera usted que deberían agregarse?  
.....
2. ¿Qué ítems considera usted que podrían eliminarse?  
.....
3. ¿Qué ítems considera usted que deberían reformularse o precisarse mejor?  
.....

Fecha 30 de abril de 2024

Validado por: Mg. Christian Jesús Pérez Sánchez

Firma:



**FICHA DE VALIDACIÓN**

Nombre del instrumento de evaluación	Autores del instrumento
Cuestionario/Escala-DESEMPEÑO LABORAL	- Diaz Sosa, Mary Cruz
<b>Título de investigación:</b> CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA LOCALIDAD DE HUACHOS, EN HUANCVELICA-PERÚ, 2024	

**III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de 50	50	60	70	80	90	100
7. ¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(x)
8. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(x)
9. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?	( )	( )	( )	( )	( )	(x)	( )
10. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	( )	(x)	( )
11. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(x)
12. ¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(x)

**IV. SUGERENCIAS**

4. ¿Qué ítems considera usted que deberían agregarse?  
 .....
5. ¿Qué ítems considera usted que podrían eliminarse?  
 .....
6. ¿Qué ítems considera usted que deberían reformularse o precisarse mejor?  
 .....

Fecha 30 de abril de 2024

Validado por: Mg. Christian Jesús Pérez Sánchez

Firma:



## Aprobación del experto 2

UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA  
FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS  
Programa académico de Administración y Negocios Internacionales

### FICHA DE VALIDACIÓN

Nombre del instrumento de evaluación	Autores del instrumento
Cuestionario/Escala-CLIMA ORGANIZACIONAL	- Diaz Sosa, Mary Cruz
<b>Título de investigación:</b> CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA LOCALIDAD DE HUACHOS, EN HUANCVELICA-PERÚ, 2024	

#### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de 50	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	( )	( )	( )	( )	( )	(X)	( )
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?	( )	( )	( )	( )	( )	(X)	( )
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(X)
4. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	( )	(X)	( )
5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?	( )	( )	( )	( )	( )	(X)	( )
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	( )	( )	( )	( )	( )	(X)	( )

#### II. SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera usted que deberían agregarse?  
-----
2. ¿Qué ítems considera usted que podrían eliminarse?  
-----
3. ¿Qué ítems considera usted que deberían reformularse o precisarse mejor?  
-----

Fecha: 2 de mayo de 2024

Validado por: Dr. Víctor Humberto Chero Pacheco

Firma:





**FICHA DE VALIDACIÓN**

Nombre del instrumento de evaluación	Autores del instrumento
Cuestionario/Escala-DESEMPEÑO LABORAL	- Diaz Sosa, Mary Cruz
<b>Título de investigación:</b> CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA LOCALIDAD DE HUACHOS, EN HUANCVELICA-PERÚ, 2024	

**III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de 50	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	( )	( )	( )	( )	( )	(X)	( )
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?	( )	( )	( )	( )	( )	(X)	( )
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(X)
4. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	( )	(X)	( )
5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?	( )	( )	( )	( )	( )	(X)	( )
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	( )	( )	( )	( )	( )	(X)	( )

**IV. SUGERENCIAS**

4. ¿Qué ítems considera usted que deberían agregarse?  
-----
5. ¿Qué ítems considera usted que podrían eliminarse?  
-----
6. ¿Qué ítems considera usted que deberían reformularse o precisarse mejor?  
-----

Fecha: 2 de mayo de 2024

Validado por: Dr. Víctor Humberto Chero Pacheco

Firma: 

## Aprobación del experto 3

UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA  
FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS  
Programa académico de administración y negocios internacionales

### FICHA DE VALIDACIÓN

Nombre del instrumento de evaluación	Autores del instrumento
Cuestionario/Escala-CLIMA ORGANIZACIONAL	- Diaz Sosa, Mary Cruz
<b>Título de investigación:</b> CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA LOCALIDAD DE HUACHOS, EN HUANCVELICA-PERÚ, 2024	

#### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de 50	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
4. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

#### II. SUGERENCIAS

- ¿Qué ítems considera usted que deberían agregarse?  
De lo leído, es conforme
- ¿Qué ítems considera usted que podrían eliminarse?  
Los ítems planteados son conformes
- ¿Qué ítems considera usted que deberían reformularse o precisarse mejor?  
Los ítems son muy entendibles, para el objetivo que se requiere

Fecha: 15 de mayo de 2024

Validado por: Mg. **Elizabeth Haydee Alba Trinidad**

Firma:



**FICHA DE VALIDACIÓN**

Nombre del instrumento de evaluación	Autores del instrumento
Cuestionario/Escala-DESEMPEÑO LABORAL	- Diaz Sosa, Mary Cruz
<b>Título de investigación:</b> CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA LOCALIDAD DE HUACHOS, EN HUANCVELICA-PERÚ, 2024	

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de 50	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
4. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

**II. SUGERENCIAS**

1. ¿Qué ítems considera usted que deberían agregarse?  
De lo leído, es conforme
2. ¿Qué ítems considera usted que podrían eliminarse?  
Los ítems planteados son conformes
3. ¿Qué ítems considera usted que deberían reformularse o precisarse mejor?  
Los ítems son muy entendibles, para el objetivo que se requiere

Fecha: 15 de mayo de 2024

Validado por: Mg. **Elizabeth Haydee Alba Trinidad**

Firma:



## Anexo D. Autorización



**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA  
LOCAL CASTROVIRREYNA**



GOBIERNO REGIONAL DE  
HUANCABELICA  
DRE - HUANCABELICA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL  
CASTROVIRREYNA

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, César Celedonio Soto Huamani, identificado con DNI 21521792, director de la Institución educativa secundaria San Cristóbal - Huachos, **autorizo** el ingreso a las instalaciones de la Institución a la Srta. Mary Cruz Diaz Sosa, identificada con DNI 70414716, del taller de titulación de la escuela profesional de Administración y Negocios Internacionales de la facultad de Ingeniería y Negocios de la Universidad María Auxiliadora, para que pueda llevar a cabo la encuesta para su trabajo de investigación.

Se emite la presente Carta de Autorización para fines que estime conveniente

Huachos, mayo del 2024



*César Soto Huamani*  
CESAR SOTO HUAMANI  
DIRECTOR



**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA  
LOCAL CASTROVIRREYNA**



GOBIERNO REGIONAL DE  
HUANCAVELICA  
DRE - HUANCAVELICA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL  
CASTROVIRREYNA

**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

Yo, Arsenio Isidro Conislla Quispe, identificado con DNI 21882420, director de la Institución educativa primaria 22021- Huachos, **autorizo** el ingreso a las instalaciones de la Institución a la Srta. Mary Cruz Diaz Sosa, identificada con DNI 70414716, del taller de titulación de la escuela profesional de Administración y Negocios Internacionales de la facultad de Ingeniería y Negocios de la Universidad María Auxiliadora, para que pueda llevar a cabo la encuesta para su trabajo de investigación.

Se emite la presente Carta de Autorización para fines que estime conveniente

Huachos, mayo del 2024



Lt. ARSENIO I. CONISLLA QUISPE  
DIRECTOR  
I.E. N° 22021 - HUACHOS



**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA  
LOCAL CASTROVIRREYNA**



GOBIERNO REGIONAL DE  
HUANCVELICA  
DRE - HUANCVELICA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL  
CASTROVIRREYNA

**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

Yo, Karina Magdalena Tasayco Magallanes, identificada con DNI 70566719, directora de la Institución educativa inicial 352 - Huachos, **autorizo** el ingreso a las instalaciones de la Institución Educativa a la Srta. Mary Cruz Diaz Sosa, identificada con DNI 70414716, del taller de titulación de la escuela profesional de Administración y Negocios Internacionales de la facultad de Ingeniería y Negocios de la Universidad María Auxiliadora, para que pueda llevar a cabo la encuesta para su trabajo de investigación.

Se emite la presente Carta de Autorización para fines que estime conveniente

Huachos, mayo del 2024



  
Karina M. Tasayco Magallanes  
DIRECTORA