

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la**

**Dirección Regional de Educación Pasco 2024**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Ciencias de la Administración**

**Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local**

**Autor:**

**Bach. Magali PRUDENCIO CHAMORRO**

**Asesor:**

**Dra. Jannet Karim FUSTER GÓMEZ**

**Cerro de Pasco – Perú – 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la  
Dirección Regional de Educación Pasco – 2024**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY  
PRESIDENTE**

---

**Mag. Juan Antonio RICALDI BALDEON  
MIEMBRO**

---

**Mag. Edwin Maximo MARCELO ZEVALLOS  
MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

---

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 065-2025- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Magali PRUDENCIO CHAMORRO**

Escuela de Posgrado:

**MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

Tipo de trabajo:

**TESIS**

TÍTULO DEL TRABAJO:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PASCO 2024”**

**ASESOR (A):** Dra. Jannet Karim, FUSTER GÓMEZ

Índice de Similitud:

**20%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 18 de junio del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON  
DIEGO Jheysen Luis FAU  
20154605046 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20.06.2025 21:02:04 -05:00

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO  
DIRECTOR**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser mi guía constante, por darme fortaleza en los momentos difíciles y por iluminar mi camino con esperanza.

A la memoria de mi querido padre, Helmer, cuyo ejemplo de integridad, trabajo y amor permanece vivo en mí. Aunque ya no estás físicamente, tu presencia me ha acompañado en cada paso de este camino. Esta meta también es tuya.

A mi madre, por ser mi pilar incansable. Gracias por tu fuerza, tu fe en mí y por enseñarme, con tu vida, que los sueños se alcanzan con esfuerzo y corazón.

A mi hija Alessia, mi mayor inspiración. Todo lo que soy y lo que logro es también por ti y para ti. Que este logro sea un testimonio del poder de la educación y del amor que guía nuestros pasos.

Con gratitud y amor eterno.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios, por darme la fortaleza, salud y sabiduría necesarias para avanzar en este proceso.

A la universidad y a los docentes del programa de maestría, por compartir sus conocimientos, experiencias y orientaciones, que han sido fundamentales para mi formación profesional y personal.

A mi asesora de tesis, por su guía, paciencia y valiosas observaciones que enriquecieron este trabajo.

A las instituciones públicas y actores locales que colaboraron con información y permitieron el desarrollo de este estudio en el territorio.

A mi madre, por su amor incondicional, apoyo constante y ejemplo de lucha. A mi hija, fuente de inspiración diaria y motivo principal para seguir superándome. Y con especial emoción, a la memoria de mi padre Helmer, cuya presencia vive en mí y me impulsa cada día.

Finalmente, a mis compañeros de estudio y amigos, por compartir este camino, por el aprendizaje mutuo y por hacer de esta experiencia algo inolvidable.

A todos, mi gratitud profunda.

**La Autora**

## RESUMEN

El propósito principal de este estudio fue el de establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco – 2024.

El método empleado fue de naturaleza básica y de nivel de correlacional. De la misma manera, la metodología utilizada, fue mediante una investigación cuantitativa, no experimental y de naturaleza transversal, teniendo en cuenta que el objetivo a alcanzar estaba direccionado en analizar los fenómenos observables de forma imparcial para entender de manera más profunda la problemática.

La muestra se conformó por 50 empleados administrativos, la recopilación de nuestros datos se llevó a cabo a través de dos herramientas (cuestionarios), las cuales fueron aprobadas a través de la evaluación de expertos, para posteriormente ser utilizadas.

Los datos se procesaron a través del programa estadístico SPSS versión 28, lo que facilitó la obtención de los resultados en forma de cuadros y diagramas. La hipótesis se contrastó empleando la puntuación de Spearman, que presentó un coeficiente de 0,951, lo que señala una valoración moderadamente favorable entre las habilidades blandas y los estilos de liderazgo.

Además, el nivel de significancia fue de 0,000, inferior a 0,005, lo que condujo a descartar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). Estos hallazgos evidencian que hay una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco, sugiriendo que optimizando el clima organizacional podría tener un impacto positivo en el desempeño laboral dentro de la entidad.

**Palabras Claves:** *Clima Organizacional, Desempeño laboral, Involucramiento Laboral, Comunicación, Recompensa, Condiciones Laborales.*

## ABSTRACT

The main purpose of this study was to establish the relationship between organizational climate and work performance of the administrative staff of the Regional Education Directorate Pasco - 2024.

The method used was basic and correlational in nature. In the same way, the methodology used was a quantitative, non-experimental, and transversal research, taking into account that the objective to be achieved was aimed at analyzing the observable phenomena in an impartial way to understand the problem in a deeper way.

The sample consisted of 50 administrative employees, the collection of our data was carried out through two tools (questionnaires), which were approved through the evaluation of experts, to be subsequently used.

The data were processed through the SPSS version 28 statistical program, which facilitated obtaining the results in the form of tables and diagrams. The hypothesis was contrasted using Spearman's score, which presented a coefficient of 0.951, indicating a moderately favorable valuation between soft skills and leadership styles.

Furthermore, the significance level was 0.000, less than 0.005, which led to discarding the null hypothesis (Ho) and accepting the alternative hypothesis (Ha). These findings show that there is a significant relationship between organizational climate and work performance of the administrative staff of the Regional Directorate of Education Pasco, suggesting that optimizing the organizational climate could have a positive impact on work performance within the entity.

**Keywords:** *Organizational Climate, Work Performance, Work Involvement, Communication, Reward, Working Conditions.*

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a escala global, en las últimas décadas, el término clima laboral se ha instaurado en instituciones públicas y privadas, dado que ha ganado relevancia crucial y se ha visto como un componente esencial de la estrategia de una organización. Tal como lo expresa González et al (2021) en las entidades públicas se destaca la presencia de elementos que inciden directamente en el desarrollo del ambiente de trabajo, ya que numerosos estudios detectados y examinados indican que los estilos de liderazgo provocan la rotación de los directivos, lo que resulta en una variabilidad de planes y proyectos establecidos al inicio en las organizaciones. Por lo tanto, en las compañías del ámbito internacional, la falta de confianza entre los empleados es un elemento que impacta progresivamente en el ambiente de trabajo. Esto provoca divisionismo entre los empleados, provocando un deterioro a corto y mediano plazo en las relaciones humanas en el entorno laboral.

El ambiente laboral es un elemento crucial en la evolución de las instituciones, dado que manifiesta las percepciones comunes de los integrantes de una organización respecto a las políticas, prácticas y procesos que se aplican en el entorno laboral (Litwin y Stringer, 1968). Este constructo ha sido extensamente analizado por su influencia en los resultados de la organización, que incluyen la productividad, la satisfacción en el trabajo y, en particular, el rendimiento laboral de los empleados. De acuerdo con Robbins y Judge (2013), un ambiente laboral positivo promueve el compromiso, la motivación y el sentimiento de pertenencia, factores esenciales para lograr las metas institucionales.

En el ámbito público, el estudio del ambiente organizacional cobra una importancia particular, debido a su impacto en la calidad de los servicios ofrecidos y en la visión que los ciudadanos tienen acerca del rendimiento de las instituciones

En este marco, el rendimiento laboral se describe como el grado de realización de las tareas, obligaciones y objetivos asignados a los empleados en una entidad (Chiavenato, 2017).

Este principio tiene una conexión directa con elementos personales, como la formación y la motivación, pero también con elementos de la organización, como la cultura y el ambiente de trabajo (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2014).

En Perú, en relación con la variable clima laboral, actualmente numerosas instituciones no llevan a cabo mediciones para determinar el nivel en el que se ubican sus fortalezas y, sobre todo, las debilidades que podrían generar problemas. También, se percibe que en años recientes se han establecido tendencias que señalan que el personal es el recurso más esencial de las empresas y/o instituciones, y que, por ende, es necesario proporcionarles un entorno o ambiente apropiado para que dicho personal pueda desempeñar sus tareas de forma satisfactoria. Este ambiente se conoce como clima de trabajo. Una investigación llevada a cabo en una entidad del estado, concretamente en Chiclayo, evidenció que hay significativas carencias en cuanto al rendimiento laboral relacionado con el ambiente de trabajo en el que se encuentra el profesional, siendo estos problemas los siguientes: insuficiencia de coordinación y comunicación a nivel de unidades, el personal percibe que las tareas no están claras debido a las condiciones físicas y materiales, una actitud restringida de los empleados para llevar a cabo las tareas debido a las condiciones físicas y materiales, supervisión y controles insuficientes, y la ausencia de decisiones tomadas en los momentos óptimos. En relación con la variable desempeño, en la entidad previamente citada tampoco se efectúan mediciones o evaluaciones del rendimiento de los funcionarios públicos, lo que restringe directamente la comprobación del nivel de cumplimiento de sus responsabilidades, objetivo que no facilita la mejora de la eficacia de la entidad. (Ruiz, 2021)

Como entidad pública encargada de asegurar una administración educativa eficaz, la Dirección Regional de Educación Pasco (DREP) se topa con retos considerables en la mejora de su rendimiento administrativo. Problemas como la ausencia de motivación, la escasez de recursos y la percepción de un entorno de trabajo adverso pueden impactar de manera negativa

en el desempeño de su equipo. Si no se gestionan correctamente, estos problemas impactan no solo en los trabajadores, sino también en la calidad del servicio de educación que se proporciona a la población.

En este contexto, el propósito de esta investigación es examinar la correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la DREP durante el año 2024. Este estudio tiene como objetivo proporcionar datos significativos para la toma de decisiones que faciliten la implementación de estrategias enfocadas en la mejora del entorno laboral y, de esta manera, aportar a una administración pública más eficaz y centrada en los resultados.

## INDICE

Página

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema .....	1
1.2. Delimitación de la Investigación .....	4
1.2.1. Delimitación espacial.....	5
1.2.2. Delimitación Temporal .....	5
1.2.3. Delimitación Poblacional.....	5
1.3. Formulación del Problema .....	5
1.3.1. Problema general .....	5
1.3.2. Problemas específicos.....	5
1.4. Formulación de Objetivos .....	6
1.4.1. Objetivo general.....	6
1.4.2. Objetivos específicos .....	6
1.5. Justificación de la investigación.....	7
1.5.1. Justificación teórica .....	7
1.5.2. Justificación práctica.....	7
1.5.3. Justificación social .....	8

1.5.4. Justificación metodológica.....	8
1.6. Limitaciones de la investigación .....	8
1.6.1. Limitaciones de Muestra.....	8
1.6.2. Limitaciones Metodológicas .....	9
1.6.3. Limitaciones Contextuales.....	9

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio .....	10
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	10
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	13
2.2. Bases teóricas – científicas .....	17
2.2.1. Bases teóricas clima organizacional .....	17
2.2.2. Definiciones de Clima organizacional .....	18
2.2.3. Bases teóricas Desempeño laboral.....	24
2.2.4. Definición de Desempeño Laboral .....	26
2.3. Definición de términos básicos .....	27
2.4. Formulación de Hipótesis.....	29
2.4.1. Hipótesis general.....	29
2.4.2. Hipótesis específicas.....	29
2.5. Identificación de variables.....	30
2.6. Definición operacional de variables e indicadores .....	31

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación .....	32
3.2. Nivel de investigación .....	33

3.3. Métodos de investigación .....	33
3.4. Diseño de investigación.....	33
3.5. Población y muestra .....	34
3.5.1. Población.....	34
3.5.2. Muestra .....	34
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	34
3.6.1. Técnicas .....	34
3.6.2. Instrumentos.....	35
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	35
3.7.1. Validación de instrumento mediante juicio de experto.....	35
3.7.2. Confiabilidad de instrumento de investigación.....	36
3.8. Técnicas de Procedimiento de Datos y Análisis de Datos .....	37
3.9. Tratamiento estadístico.....	37
3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica .....	37

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	39
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	40
4.1.1. Variable: Clima Organizacional .....	40
4.1.2. Variable: Desempeño Laboral .....	45
4.3. Prueba de Hipótesis .....	46
4.1.3. Hipótesis general.....	46
4.1.4. Hipótesis específica .....	47
4.4. Discusión de resultados .....	52

### CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Página</b>
<b>Tabla 1</b> Matriz de Operacionalización de Variables .....	31
<b>Tabla 2</b> Juicio de Expertos .....	35
<b>Tabla 3</b> Desempeño Laboral .....	36
<b>Tabla 4</b> <i>Estadísticas de fiabilidad</i> .....	36
<b>Tabla 5</b> <i>Estadísticas de fiabilidad</i> .....	37
<b>Tabla 6</b> Clima Organizacional (Agrupada) .....	40
<b>Tabla 7</b> Dimensión: Involucramiento laboral (Agrupada) .....	41
<b>Tabla 8</b> Dimensión: Comunicación (Agrupada) .....	42
<b>Tabla 9</b> Dimensión: Reconocimiento (Agrupada) .....	43
<b>Tabla 10</b> Dimensión: Condiciones laborales (Agrupada) .....	44
<b>Tabla 11.</b> Desempeño Laboral (Agrupada) .....	45
<b>Tabla 12.</b> Correlaciones entre clima organizacional y desempeño laboral .....	46
<b>Tabla 13.</b> Correlaciones entre involucramiento laboral y el desempeño laboral. ....	48
<b>Tabla 14.</b> Correlaciones entre la comunicación y el desempeño laboral .....	49
<b>Tabla 15.</b> Correlaciones entre el reconocimiento y el desempeño laboral.....	50
<b>Tabla 16.</b> Correlaciones entre las condiciones laborales y el desempeño laboral .....	52

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Clima Organizacional (Agrupada) .....	40
<b>Figura 2</b> Involucramiento Laboral (Agrupada).....	41
<b>Figura 3</b> Comunicación (Agrupada) .....	42
<b>Figura 4</b> Reconocimiento (Agrupada) .....	43
<b>Figura 5</b> Condiciones Laborales (Agrupada).....	44
<b>Figura 6</b> Desempeño Laboral (Agrupada) .....	45

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

En el mundo actual, el término clima organizacional y/o laboral ha sido adoptado por entidades públicas y privadas en las últimas décadas debido a su importancia y consideración como una parte esencial de la estrategia de una empresa. En las empresas públicas se destaca la presencia de elementos que tienen un impacto directo en el ambiente laboral, ya que varios estudios han encontrado y analizado que los estilos de liderazgo provocan la rotación de los líderes, lo que resulta en una variación en los planes y proyectos iniciales de las organizaciones. En las empresas que se encuentran en un entorno internacional constante, la falta de confianza entre los empleados es un factor que tiene un impacto negativo en el ambiente laboral y conduce a la división del personal, debilitando las relaciones humanas en el lugar de trabajo a corto y mediano plazo (González et al., 2021).

Las organizaciones privadas y públicas, independientemente de su actividad económica, tamaño o industria en la que realizan sus funciones, no se encuentran exentas de gestionar capacidades y recursos para el desarrollo y mantenimiento de

ventajas competitivas que les posibilite el éxito en el contexto global, competitivo y muy cambiante que prevalece en estos tiempos. Este problema ocurre principalmente cuando los empleados no producen como antes, lo cual ocurre por varios motivos, como no cumplir con las políticas de la empresa, o por una mala relación profesional entre los empleados.

Se descubrió que el personal se caracteriza por elementos como el liderazgo, la recompensa, la estructura formal y la responsabilidad, los cuales presentan limitaciones en las empresas latinoamericanas. Esto se debió a que las empresas latinoamericanas solo se centran en la falta de creación y aplicación de estrategias para mejorar las condiciones para que el personal realice sus tareas de manera efectiva, las empresas latinoamericanas solo se enfocan en el desarrollo y crecimiento de sus empresas mediante la explotación del personal, asignándoles mayores responsabilidades y no acondicionando las áreas de trabajo, lo que perjudica el desempeño del trabajador. (Pedraza y Bernal 2018)

“Por un mal clima organizacional, las empresas pueden perder hasta el 30% de su rendimiento en su centro de trabajo, y generalmente pierden el 10% de su talento humano por diversos factores, como un mal ambiente laboral y porque las empresas no cumplen con sus atenciones” (Gil, 2017, p. 02).

El clima organizacional ha sido considerado irrelevante y secundario. Debido a que hay un porcentaje de empresas que a la vez representan la mayor cantidad de personas que no se preocupan, mantienen al personal desmotivado emocionalmente. Esto se debe a la falta de relaciones entre compañeros, la falta de capacitación, la falta de oportunidades de ascenso, los problemas con el aumento de salario y la falta de organización para el cumplimiento de las responsabilidades.

Gestión (2018) expresa que, en Perú, el 86% de los trabajadores abandonarían su empleo debido a la falta de atención en el clima organizacional, lo que tendrá un impacto significativo en el desempeño laboral. Esto se debe a que se utilizan sistemas rígidos para producir bienes o servicios, ignorando al recurso humano como máquinas productoras y dejando de lado la atención de los trabajadores que se ven afectados por un sistema diferente al cumplimiento de los objetivos institucionales.

El clima organizacional puede ser definido como el conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre las políticas, estructuras y procesos de la organización, y cómo estas afectan su comportamiento y rendimiento laboral (Chiavenato, 2017). Un clima organizacional inadecuado puede generar insatisfacción, desmotivación, conflictos y, eventualmente, afectar de manera negativa el desempeño de los trabajadores (Robbins &

El desempeño laboral, por su parte, se refiere a la eficacia con la que un individuo lleva a cabo las tareas asignadas dentro de su puesto de trabajo. Según Gómez-Mejía et al. (2016), un desempeño eficiente es clave para la consecución de los objetivos organizacionales, y se ve influenciado por factores como la motivación, la capacitación, el liderazgo, y particularmente, el clima organizacional.

Araujo (2018) manifiesta que debido a que el recurso humano es el más valioso dentro de la organización, el tiempo que dediquemos a crear un entorno de trabajo favorable debe ser considerado como una inversión a largo plazo, ya que un trabajador motivado se siente impulsado para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a la excelencia.

Desde otro punto de vista, un clima organizacional desfavorable en términos de modos de comunicación, estilos de liderazgo y sistemas de reconocimiento se ve

reflejado en ausentismos, retrasos y conflictos, entre otras cosas, y principalmente en un bajo desempeño laboral.

Como se mencionó anteriormente, es importante crear un ambiente de trabajo agradable que se refleje en el mejoramiento del desempeño. En consecuencia, mejorar la calidad del servicio será el objetivo principal y la institucionalidad será considerada como un componente esencial para brindar un servicio con mayor eficiencia y eficacia.

En el contexto de la Dirección Regional de Educación Pasco, existen evidencias anecdóticas que señalan una posible relación entre el clima organizacional y el bajo rendimiento del personal administrativo. Estas preocupaciones han sido expresadas por supervisores y trabajadores en diversas reuniones, lo que genera una necesidad urgente de analizar si efectivamente el clima organizacional está afectando el desempeño laboral y, de ser así, cómo se puede mejorar esta situación.

El problema identificado en esta investigación radica en la posible compensación entre un clima organizacional desfavorable y un bajo desempeño laboral del personal administrativo en dicha institución. Se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024? Este análisis es crucial para el diseño de estrategias que busquen mejorar las condiciones laborales y, en consecuencia, optimizar el rendimiento del personal administrativo, lo que impactará directamente en la eficiencia del servicio educativo.

## **1.2. Delimitación de la Investigación**

La delimitación de una investigación define el alcance y los límites del estudio, especificando los aspectos que serán considerados y los que quedarán fuera del alcance.

### **1.2.1. Delimitación espacial**

La investigación se centrará en el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco, específicamente en las oficinas y departamentos que componen la administración central. No se incluirán otras municipalidades ni áreas fuera de la Provincia de Pasco.

### **1.2.2. Delimitación Temporal**

Se inicia en el mes de Setiembre de 2024 y se concluye el mes de diciembre de 2024. Durante este tiempo, se recopilarán datos sobre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación - Pasco.

### **1.2.3. Delimitación Poblacional**

La investigación se enfocará en el personal administrativo de la Dirección regional de educación de Pasco, compuesto por aproximadamente 50 colaboradores. Se tendrá una muestra finita de 50 colaboradores para realizar las encuestas.

## **1.3. Formulación del Problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024?
- b) ¿Cómo se relaciona la comunicación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024?

- c) ¿Cómo se relaciona el reconocimiento con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024?
- d) ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024?

#### **1.4. Formulación de Objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Identificar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco – 2024.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar la relación existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.
- b) Identificar la relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.
- c) Identificar la relación existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.
- d) Identificar la relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.

## **1.5. Justificación de la investigación**

La justificación de esta investigación se fundamenta en que brindará a la Dirección Regional de Educación de Pasco información confiable y precisa sobre las variables en estudio. Este conocimiento permitirá identificar posibles deficiencias y áreas de oportunidad dentro de la organización, facilitando la implementación de planes de mejora y estrategias de contingencia orientadas a fortalecer el desempeño del personal. Al enfocarnos en la mejora continua, esta investigación busca contribuir al desarrollo de un entorno de trabajo más eficiente y humano, que promueva la motivación y el compromiso de los colaboradores en beneficio de la calidad educativa de la región.

### **1.5.1. Justificación teórica**

El enfoque del estudio se centrará en comprender y evaluar el clima laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Pasco, utilizando enfoques teóricos y conceptuales que permitan una visión integral de las experiencias y percepciones de los trabajadores. Esto nos permitirá profundizar en las distintas dimensiones que afectan su bienestar y productividad.

### **1.5.2. Justificación práctica**

Para ello, se emplearán herramientas prácticas y adaptadas a la realidad de la institución, las cuales facilitarán la recolección de datos significativos sobre el entorno laboral. Estos datos serán analizados de manera cuidadosa mediante métodos estadísticos descriptivos e inferenciales, con el objetivo de identificar las relaciones y tendencias que existen entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores, brindando así una visión clara y fundamentada que contribuya a la mejora del ambiente de trabajo en la Dirección Regional de Pasco.

### **1.5.3. Justificación social**

Dada su importancia social, esta investigación permitirá a la Dirección Regional de Pasco, así como a otras entidades públicas y privadas, identificar y abordar las deficiencias que afectan el desempeño laboral de los trabajadores, enfocándose en la mejora de las condiciones ambientales de trabajo.

### **1.5.4. Justificación metodológica**

Para llevar a cabo este estudio, se utilizará una metodología básica con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, y un diseño transversal no experimental. Asimismo, se garantizará la aplicación rigurosa de principios éticos a lo largo de todo el proceso de investigación, asegurando la integridad y validez de los resultados obtenidos

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

A pesar de la relevancia y el potencial impacto de esta investigación sobre el Clima organizacional y el desempeño laboral es importante reconocer y considerar las limitaciones que podrían afectar los resultados y su interpretación.

Se advierte los siguientes factores limitantes:

### **1.6.1. Limitaciones de Muestra**

- a) **Tamaño y Representatividad de la Muestra:** La muestra de la investigación se limitará al personal administrativo de la Dirección regional de Pasco. Esto puede no ser representativo de otras Direcciones regionales de educación o entidades públicas en diferentes partes del país, limitando la generalización de los hallazgos.
- b) **Voluntariedad y Sesgo de Autoselección:** Dado que la participación en la encuesta es voluntaria, existe la posibilidad de un sesgo de autoselección, donde los individuos con opiniones o experiencias particularmente fuertes

(positivas o negativas) sean más propensos a participar, afectando así la representatividad de los datos recolectados.

### **1.6.2. Limitaciones Metodológicas**

- a) Datos Auto reportados: La investigación se basará en datos auto reportados, lo que puede introducir sesgos de respuesta, como la deseabilidad social, donde los encuestados podrían responder de manera que crean que es más aceptable socialmente en lugar de reflejar sus verdaderas percepciones y comportamientos.

### **1.6.3. Limitaciones Contextuales**

- a) Contexto Específico de Pasco: Las condiciones y dinámicas organizacionales de la DRE- Pasco pueden ser únicas y no representar completamente las situaciones en otras Direcciones regionales de educación o entidades públicas del Perú. Factores específicos del contexto local, como la cultura organizacional y las políticas internas, podrían influir en los resultados.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

El marco teórico de esta investigación se construye a partir de antecedentes internacionales, nacionales y locales relevantes que aportan contexto y evidencia sobre la relación.

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Ballesteros y Baño (2021) manifiesta en su indagación que el problema muestra un desempeño bajo en el trabajo de los empleados administrativos de la red de Plazas y Mercados del cantón Ambato, ya que el entorno laboral no es adecuado para que los empleados, funcionarios públicos, obreros o trabajadores desarrollen su competencia. Por lo tanto, el diagnóstico del clima organizacional es crucial para encontrar oportunidades dentro de la organización. Este estudio utiliza un enfoque cuantitativo para determinar las relaciones entre las variables. El nivel de estudio es descriptivo-exploratorio y se sustenta en una investigación bibliográfica para recopilar información relevante de libros, artículos científicos y documentos gubernamentales oficiales sobre las variables. La investigación involucra a 156 trabajadores administrativos bajo la

LOSEP (Ley Orgánica de Servicio Público), distribuidos en 12 mercados y plazas del cantón Ambato. Se utilizará una encuesta como herramienta de investigación. Además, la investigación de campo se lleva a cabo directamente en el entorno de red de plazas y mercados del Cantón Ambato. Utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para validar las hipótesis y el estadístico Alfa de Cronbach para validar el cuestionario. Los hallazgos indican que la percepción del personal administrativo de la Red de Plazas y Mercados del cantón Ambato sobre el clima laboral tiene un impacto directo y significativo en el desempeño. Por lo tanto, se describen métodos para mejorar la motivación, la comunicación y el conocimiento técnico para crecer profesionalmente.

Palacios (2021) Desarrollo la investigación concerniente a El clima del salón de clases y el desempeño laboral de la Unidad Educativa 13 de octubre, 2021 en Ecuador. El objetivo fue determinar cómo se relacionan el clima del salón de clases y el desempeño laboral en dicha unidad educativa. La investigación planteó la hipótesis de que el clima del salón de clases tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de la Unidad Educativa "13 de octubre" en Ecuador, 2021. La muestra consistió en 50 maestros de dicha unidad educativa. Fue un estudio no experimental utilizó un diseño correlacional asociativo y una metodología cuantitativa básica. Se utilizó el método de encuesta y dos cuestionarios conformados de 60 ítems con respuestas de escala ordinal que se validaron.

Además, se empleó la versión gratuita del programa estadístico SPSS 22. que sirvió para procesar datos. Los resultados arrojaron que la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis de investigación se aprueba, de acuerdo con los valores de sig. 0,000 y rho de Spearman 0,605. Por último, expresó que existe una relación significativa entre el clima del salón de clases y el desempeño laboral de dicha institución

Ruiz (2021) La investigación sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces se llevó a cabo en Ecuador en 2020. En la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador - 2020, cuyo objetivo fue determinar cómo la satisfacción laboral y el clima organizacional se relacionan.

Se desarrolló bajo la metodología cuantitativa y se usó un diseño no experimental. En una muestra de 33 participantes, de los cuales 33 eran docentes, se aplicó un cuestionario válido y confiable tanto en el pretest como en el pos-test.

Los resultados obtenidos mostraron que las variables de Satisfacción Laboral y Clima Organizacional tuvieron un nivel alto del 96.7%. Además, los resultados inferenciales demostraron una correlación de 0,780 de acuerdo con el estadístico de Pearson, lo que permitió aceptar la  $H_1$  y rechazar la  $H_0$ . Se ha demostrado que la satisfacción laboral y el clima organizacional están fuertemente relacionados.

Ortiz (2022) Dicha investigación analiza la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal en la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la Universidad de Loja en el período 2020-2021. (Ecuador)

La metodología empleada fue mixta, que incluyó estudios prospectivos, transversales y correlacionales utilizando instrumentos cuantitativos.

El muestreo fue probabilístico y la selección aleatoria, se utilizaron para la población total de 246 trabajadores y la muestra de 150.

Se utilizaron dos cuestionarios: uno para evaluar el clima organizacional y otro para evaluar el desempeño laboral. El primero utilizó la metodología de la Escala de Clima Laboral "CL-SPC, un instrumento diseñado con la técnica de Likert, que consta de 50 ítems divididos en 5 dimensiones; el segundo utilizó el cuestionario de desempeño laboral realizado, que consta de 28 ítems fraccionados en 4 dimensiones.

Por último, se utilizaron las mediciones con el programa estadístico IBM SPSS y la correlación de Rho Spearman. Se concluyó que el desempeño laboral se correlaciona positivamente con el clima organizacional.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Herrera (2023) El propósito del estudio fue determinar la correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo; se utilizó una metodología básica, de diseño no experimental, de tipo transversal y de carácter correlacional; adicionalmente, se recolectaron datos mediante un cuestionario aplicado a una población de 55 empleados. Entre los descubrimientos más relevantes, se determinó que el ambiente organizacional y el rendimiento laboral prevalecieron en un nivel bajo con un 42% y 40% respectivamente.

Además, se registró una correlación positiva moderada y significativa ( $Rho=0.400$ ;  $p<.05$ ) entre la comunicación y el rendimiento laboral; de la misma manera, se detectó una correlación positiva moderada y significativa ( $Rho=0.532$ ;  $p<.05$ ) entre la motivación y el rendimiento laboral. Asimismo, se detectó una correlación positiva moderada y relevante ( $Rho=0.532$ ;  $p<.05$ ) entre motivación y rendimiento laboral; no obstante, se detectó una correlación positiva elevada y relevante ( $Rho=0.680$ ;  $p<.05$ ) entre confianza y rendimiento laboral; también se detectó una correlación positiva alta y relevante ( $Rho=0.748$ ;  $p<.05$ ) entre la participación y el rendimiento laboral.

Se determinó que hay una correlación positiva y relevante entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral ( $Rho=0.735$ ;  $p<.05$ ), lo que señala que, a mayor saludable del ambiente organizacional, superior es el rendimiento del empleado; adicionalmente, este hallazgo posibilitó aceptar la hipótesis alternativa y descartar la hipótesis nula.

Bustamante (2022) El investigador, se planteó como objetivo determinar cómo el clima organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros de un hospital de EsSalud-Chiclayo se relacionan entre sí, fue de tipo cuantitativo, no experimental y de alcance correlacional. La muestra consistió en 51 empleados y se utilizó un cuestionario validado y unificado para ambas variables con un nivel de confiabilidad de 0,95. Los resultados mostraron una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un valor de correlación de 0,760 y un valor de significancia  $p= 0.000$  menor al 5%. La dimensión de relaciones interpersonales tuvo un valor positivo y moderado de 0,610, mientras que la dimensión de autonomía tuvo un valor positivo y justo de 0,380. Concluyendo que la satisfacción laboral está fuertemente relacionada con el clima organizacional

Mucha (2022) En su investigación Factores de organización que se relacionan con el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021. El objetivo fue determinar los factores de organización que se relacionan con el clima laboral de los trabajadores de dicho centro de salud. Se utilizó un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y de corte transversal; la población fue censal y el cuestionario autoadministrado se utilizó para recopilar información.

Se llegó al resultado de que el mayor porcentaje del personal asistencial, el 60.7%, percibe un clima organizacional regular; el 57.1% percibe un clima laboral regular; el desarrollo del potencial humano en la organización, 53,6% regular y 28,5% favorable; el diseño organizacional, el 64.3% percibe regular, el 14.3% percibe favorable; la cultura organizacional, el 39.3% percibe favorable, el 28.6% desfavorable y el 10.7% percibe favorable, además, la mejora de estas condiciones aumenta la percepción positiva del ambiente organizacional. Como conclusión determinó que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, ya que los factores

potenciales humano, diseño organizacional y cultura organizacional tienen una relación directa con la percepción del clima organizacional ( $Rho = 0,772, 0,563$  y  $0,549$ ;  $p < 0.05$ ).

Salazar (2022) El propósito de esta investigación fue desarrollar una propuesta para mejorar el ambiente laboral de los trabajadores de una entidad pública - Amazonas. Este estudio se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental y propositivo. Para ello, se emplearon herramientas de recolección y evaluación de datos - cuestionarios, que fueron validados por expertos y aplicados a una muestra de 43 colaboradores.

Los hallazgos indican que la entidad pública - Amazonas posee un ambiente organizacional de grado medio favorable, dado que registró un nivel medio del 60%. Además, hay un porcentaje del 9% que expresa una valoración negativa, lo que evidencia que no están conformes y que requiere que se consideren mecanismos de evaluación regular y mejora del clima organizacional. En cuanto al rendimiento laboral, se considera un porcentaje aceptable con un nivel medio del 62%. Estos hallazgos demuestran la importancia de construir un modelo de propuesta basado en los fundamentos de la investigación, el cual se ofrece con el propósito de mejorar los niveles del ambiente organizacional y su influencia en alcanzar un rendimiento laboral elevado.

Araujo (2021) La presente tesis desarrolla los contenidos de cada una de las variables, dimensiones e indicadores utilizados para identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín, período 2018.

El objetivo general fue determinar la relación entre las dos variables dentro del diseño no experimental, enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo correlacional.

El estudio incluyó a una población de 250 empleados administrativos de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín, Una muestra de 151, utilizando un muestreo no probabilístico intencional.

Se utilizó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos en una muestra de 30 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín. La validez del instrumento de investigación se basó en los resultados de la prueba piloto y el test de correlación de ítems.

Los resultados indicaron que el clima organizacional estaba significativamente relacionado con el desempeño laboral. La prueba de correlación de Spearman ( $r_{rho}=0,736$ ) se comprobó estadísticamente con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5%.

Ninaquispe (2020) El propósito de este estudio fue establecer la correlación entre el ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo en el C.S. Mórrope, junio. Fue de naturaleza básica, con un enfoque descriptivo, con un diseño correlacional, no experimental y de corte transversal.

Se emplearon dos encuestas, EDCO para el ambiente laboral y MINSA para la satisfacción en el trabajo, entregadas a 32 empleados en el C. S. Mórrope. Como resultado, los empleados que experimentaron un nivel medio de satisfacción en el trabajo, también experimentaron un nivel aceptable de ambiente laboral, representando un 56% (18 empleados), mientras que aquellos que experimentaron un nivel alto,

experimentaron también un nivel excelente de ambiente laboral, representando un 6% (2 empleados).

En cambio, la correlación Rho de Spearman es  $r = 0.434$ ; se estableció una correlación media positiva entre ambas variables; con un valor de  $p=0.013$ , se deduce que hay una correlación entre el ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo en el C. S. Mórrope.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Bases teóricas clima organizacional**

Las fundamentaciones teóricas del clima organizacional se basan en varios enfoques e investigaciones que subrayan la relevancia del entorno interno en las organizaciones para el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores.

A continuación, se detallan algunos de los enfoques teóricos más destacados, haciendo referencia a los autores más significativos:

#### ***Teoría de los sistemas abiertos***

La misma sostiene que las organizaciones son organismos dinámicos que se relacionan con su ambiente. Katz y Kahn (1978) sostuvieron que el ambiente organizacional es una expresión interna de dichas interacciones y muestra las percepciones de los trabajadores acerca de las políticas, procedimientos y prácticas de la organización. Esta visión sostiene que el ambiente organizacional es un factor crucial para la adaptabilidad y la supervivencia de la organización en su ambiente en constante cambio.

#### ***Teoría de las necesidades humanas***

De acuerdo con Maslow (1943), el ambiente laboral tiene un impacto directo en la satisfacción de las necesidades de los trabajadores. Un entorno laboral positivo promueve la satisfacción de necesidades fundamentales, como la seguridad, e incentiva

que las personas persigan grados más elevados de autorrealización y crecimiento personal. Así, el ambiente laboral funciona como un facilitador o inhibidor del bienestar y el desempeño laboral.

### ***Teoría del liderazgo y clima organizacional***

Likert (1961) sugiere que el liderazgo es un elemento crucial para el ambiente organizacional. Su modelo de sistemas de gestión reconoce que los estilos de liderazgo participativos crean un ambiente laboral positivo, en el que los trabajadores se sienten apreciados y dedicados a las metas de la organización. La interacción entre líderes y trabajadores tiene un impacto directo en cómo los empleados perciben su ambiente de trabajo.

### ***Teoría del bienestar organizacional***

Warr (2007) resaltó que el bienestar de los trabajadores es un elemento crucial del ambiente laboral. Un entorno de trabajo saludable y positivo promueve un mejor bienestar emocional y psicológico en los empleados, lo cual repercute de manera positiva en su rendimiento y satisfacción. De acuerdo con esta perspectiva, el ambiente laboral no solo impacta en el rendimiento laboral, sino también en la salud integral de los trabajadores.

Estas teorías resaltan que el ambiente organizacional es un elemento de múltiples dimensiones que impacta tanto en las personas como en el desempeño global de la entidad. En este contexto, un clima laboral positivo puede propiciar un incremento en los grados de satisfacción, dedicación y eficacia laboral.

### **2.2.2. Definiciones de Clima organizacional**

El ambiente de trabajo se refiere al grupo de percepciones conjuntas de los integrantes de una organización acerca de sus prácticas, procedimientos y políticas.

Según Litwin y Stringer (1968), el clima organizacional tiene una relación directa con las conductas que los trabajadores adoptan en reacción a su entorno de trabajo.

Según Dessler (1976), la relevancia del concepto de clima radica en el papel que desempeña como enlace entre elementos objetivos de la organización y la conducta subjetivo de los empleados. Por lo tanto, su definición se fundamenta en la perspectiva objetiva de Forehand y Gilmer (1964) que define el clima como el conjunto de rasgos constantes que caracterizan una organización, la diferencian de otra, y afectan el comportamiento de los individuos que la componen. De igual forma, señala que: en la perspectiva subjetivo de Halpin y Crofts (1962) se define el clima organizacional como la "percepción" que el trabajador tiene de la organización. Afirman que el "espíritu" es un componente crucial del clima, cuyo sentido es la visión que el trabajador tiene de sus necesidades sociales, si estas se cubren y si disfrutan del sentimiento de la tarea realizada. Otro elemento crucial considerado es la evaluación de hasta qué punto el trabajador considera que la conducta de su superior es respaldada o emocionalmente distante. Otros elementos abordados por los escritores son los factores del clima vinculados a la producción.

Desde una perspectiva estructural y subjetivo; Litwin y Stringer (1968) son los portavoces de esta perspectiva. Para ellos, el ambiente organizacional incluye los impactos subjetivos, perceptibles del sistema formal, el estilo informal de los gerentes y otros elementos ambientales relevantes en las actitudes, creencias, valores y motivación de los individuos que laboran en una organización.

Según las perspectivas previamente propuestas, Dessler (1976) propone que los trabajadores no funcionan en el vacío, llegan al trabajo con ideas previamente establecidas, sobre sí mismos, su identidad, su recompensa y sus habilidades para llevar

a cabo. Estas ideas interactúan con varios elementos laborales como el estilo de los líderes, la estructura de la organización y la perspectiva del equipo, para que la persona determine su percepción de su trabajo y su entorno. Esto se debe a que el rendimiento de un trabajador no solo se mide por su evaluación imparcial de la situación, sino también por sus percepciones subjetivas (percepciones) del ambiente en el que se desempeña. Watters et al. (citados en Dessler, 1976) describen el concepto de clima organizacional como "las percepciones que una persona tiene de la organización en la que labora y la percepción que ha formado sobre ella en cuanto a autonomía, estructura, premios, consideración, cordialidad, respaldo y apertura". Watters y su equipo detectaron cinco elementos globales del clima: una estructura organizativa eficaz, independencia laboral, supervisión estricta e impersonal, entorno abierto motivador y guía enfocada en el empleado.

De acuerdo con Sudarsky (1977) el clima organizacional es un término unificado que permite establecer cómo las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de decisión, etc., se reflejan mediante el clima y las motivaciones en la conducta de los equipos laborales y las personas que se ven afectadas por estos.

Además, Likert y Gibson (1986) proponen que el clima organizacional es el concepto empleado para referirse a la estructura psicológica de las organizaciones. El clima se refiere a la percepción, personalidad o esencia del entorno de la Organización, es una característica relativamente perdurable del entorno interno de una organización que experimentan sus integrantes, afecta su comportamiento y puede caracterizarse en función de los valores de una serie específica de rasgos o atributos de la organización.

Álvarez (1995) define el clima organizacional como el entorno laboral producto de la expresión o expresión de varios factores de naturaleza interpersonal, física y

organizacional. El entorno en el que los individuos desempeñan su labor tiene un impacto significativo en su satisfacción y conducta, y por ende, en su creatividad y rendimiento laboral.

Gonçalves (1997) sostiene que el clima organizacional está vinculado con las condiciones y particularidades del entorno de trabajo, las cuales producen percepciones en los trabajadores que influyen en su conducta.

Chiavenato (2000) sostiene que el clima organizacional puede describirse como las características o atributos del entorno de trabajo que los integrantes de la organización perciben o experimentan, y que además inciden directamente en las conductas de los trabajadores.

Goncalves (2000) sostiene que los elementos y estructuras del sistema organizacional generan un clima específico, basándose en las percepciones de los integrantes. Este ambiente generado provoca ciertas conductas en las personas, las cuales impactan en la organización y en el clima, y de esta manera se completa el circuito.

Para García (2003), el clima organizacional se refiere a las percepciones que una persona tiene de la organización en la que labora y su visión sobre ella en función de elementos o factores como la autonomía, la estructura, las recompensas, la consideración, la cordialidad, el apoyo, la apertura, entre otros.

De acuerdo con Robbins y Judge (2013), los elementos clave que inciden en el ambiente de trabajo comprenden la estructura de la organización, el estilo de liderazgo, las políticas de comunicación interna y las relaciones interpersonales. Estos elementos establecen cómo los trabajadores perciben su entorno laboral y cómo esto impacta en su desempeño y dedicación.

Chiavenato (2011) resalta que un ambiente de trabajo positivo se vincula con incrementos en la motivación y productividad de los trabajadores, mientras que un entorno de trabajo adverso puede incrementar los grados de tensión y disminuir la eficacia de la organización. La sensación de equidad, respaldo y posibilidades de desarrollo son fundamentales para generar un ambiente propicio.

### *Dimensiones de Clima organizacional.*

- Involucramiento laboral

Robbins y Judge (2013) indican que la participación laboral conlleva que los trabajadores se sientan emocionalmente vinculados y/o involucrados con su labor, lo que los motiva a dedicar más esfuerzo a sus responsabilidades y a explorar formas de optimizar su rendimiento. Esta dimensión del ambiente de trabajo es vital ya que, cuando los trabajadores muestran una alta participación, suelen sentir una mayor satisfacción en el trabajo y son menos inclinados a cambiar de trabajo o a desmotivarse.

En contraposición, Chiavenato (2011) detalla que un entorno organizacional que fomenta la participación de sus trabajadores, proporcionándoles oportunidades para su involucramiento y desarrollo profesional, genera un ambiente de trabajo más positivo. Esto resulta en un incremento en la retención de talento y en la creación de un equipo laboral más dedicado y proactivo.

- Comunicación

El diálogo interno de una organización es esencial para el ambiente de trabajo. De acuerdo con Likert (1961), la eficacia de la comunicación, en términos de claridad y franqueza, impacta directamente en la visión que los

trabajadores tienen acerca de su entorno laboral. Un correcto flujo de información fomenta la confianza y la unidad entre los equipos.

- Reconocimiento y recompensas

Herzberg (1968), a través de su teoría de los elementos motivacionales e higiénicos, señala que el reconocimiento y las gratificaciones son cruciales en el ambiente organizacional. Sentir apreciación por la labor efectuada produce motivación y dedicación, mientras que la ausencia de reconocimiento puede llevar a la insatisfacción.

- Condiciones laborales

Robbins y Judge (2013) subrayan que las condiciones físicas del ambiente laboral, tales como el espacio, la luz, los muebles y la tecnología a disposición, también contribuyen al ambiente de trabajo. Un entorno físico apropiado no solo potencia el bienestar de los trabajadores, sino que también incrementa su rendimiento.

Cada uno de estos aspectos facilita una perspectiva más integral del ambiente de trabajo, entendiendo cómo las relaciones, las condiciones y las políticas internas influyen en el bienestar y el rendimiento de los trabajadores.

Este análisis vinculado al clima del trabajo es intrincado desde la base del movimiento de la organización, del elemento humano y el ambiente que la envuelve. Así, tanto las organizaciones como la empresa ven a los recursos humanos como su recurso más preciado y buscan constantemente métodos y formas de evaluar el ambiente de trabajo.

Además, la evaluación del ambiente de trabajo posibilita entender y entender las opiniones del personal laboral respecto al estado actual de las

relaciones interpersonales dentro de la organización. De igual forma, podremos conocer su punto de vista en el futuro, permitiéndonos así planificar y establecer programas que puedan ayudar a realizar el monitoreo y evaluación del ambiente de trabajo.

### **2.2.3. Bases teóricas Desempeño laboral**

Los fundamentos teóricos del rendimiento laboral se enfocan en comprender los elementos que inciden en la eficacia y eficiencia de los trabajadores en una organización. A continuación, se exponen algunas teorías fundamentales, avaladas por autores prominentes en el ámbito, que contribuyen a entender cómo se evalúa y se potencia el rendimiento laboral:

#### ***Teoría del capital humano***

Becker (1964) sugirió que el rendimiento en el trabajo está íntimamente vinculado con las capacidades, saberes y competencias que los trabajadores desarrollan con el paso del tiempo, ya sea a través de la formación o la experiencia. De acuerdo con esta teoría, invertir en la capacitación y crecimiento del personal potencia notablemente su rendimiento, dado que aumenta su habilidad para aportar a la consecución de las metas de la organización.

#### ***Teoría de la motivación y el desempeño***

Vroom (1964) formuló la teoría de la expectativa, que argumenta que el rendimiento laboral se basa en la presunción de que un esfuerzo llevará a un rendimiento óptimo, y que este rendimiento óptimo conducirá a premios anhelados. De acuerdo con Vroom, los trabajadores mejoran su rendimiento cuando confían en que sus esfuerzos influirán positivamente en los resultados y obtengan premios que aprecian.

### ***Teoría de los dos factores***

Herzberg (1959) sugirió que el rendimiento en el trabajo es afectado por dos categorías de elementos: los motivadores (como el reconocimiento y la consecución) y los higiénicos (como las condiciones laborales y el sueldo). Los factores motivadores tienen una relación directa con el rendimiento, dado que fomentan la satisfacción en el trabajo. Por otro lado, los factores higiénicos, si no se encuentran en un nivel apropiado, pueden provocar insatisfacción y perjudicar el rendimiento.

### ***Teoría del comportamiento organizacional***

Robbins (2004) propone que la conducta organizacional impacta directamente en el rendimiento en el trabajo. Esta perspectiva se enfoca en cómo las interacciones sociales, el liderazgo, la cultura de la organización y las políticas internas influyen en el comportamiento y, en consecuencia, en el desempeño de los trabajadores. De acuerdo con Robbins, un ambiente que promueva la participación, la comunicación franca y el respaldo organizacional suele incrementar notablemente el rendimiento en el trabajo.

### ***Teoría del establecimiento de metas***

Locke y Latham (1990) formularon la teoría de la determinación de objetivos, que argumenta que los trabajadores obtienen un rendimiento superior cuando se les definen objetivos precisos, desafiantes y claros. Cuando estos objetivos son aceptados y apreciados por los trabajadores, incentivan su empeño y potencian su enfoque en tareas fundamentales, lo que, consecuentemente, mejora su rendimiento.

En resumen, estas teorías nos proporcionan un esquema integral para comprender el rendimiento laboral como el producto de una interacción entre la motivación, las competencias obtenidas, las condiciones laborales, el liderazgo y los objetivos de la organización. Las perspectivas teóricas facilitan a las empresas la

creación de estrategias más eficaces para potenciar el desempeño de sus trabajadores y, por ende, el triunfo global de la compañía.

#### **2.2.4. Definición de Desempeño Laboral**

El rendimiento laboral es un término esencial en la administración de organizaciones y ha sido descrito por diversos autores desde diferentes enfoques. Seguidamente, te mostraremos algunas definiciones:

Chiavenato (2011) describe el rendimiento laboral como "el nivel en el que un trabajador realiza las tareas y obligaciones asignadas, conforme a los estándares establecidos por la organización". Esta definición enfatiza la satisfacción de las expectativas de la organización como un índice de rendimiento.

Koontz y Weihrich (2012) indican que el rendimiento en el trabajo se relaciona con "la eficacia y eficiencia con la que los trabajadores emplean sus capacidades y recursos para alcanzar las metas de la organización". En este contexto, la efectividad se vincula con la realización de objetivos, mientras que la eficiencia conlleva la utilización eficiente de los recursos.

Dessler (2014) lo define como "el nivel de satisfacción de los objetivos y metas fijadas por la compañía, basado en las habilidades y el empeño de los trabajadores". Esta definición destaca la conexión entre las habilidades personales y la consecución de los resultados de la organización.

Stern y Beckera (2018) lo definen como las conductas y acciones sobresalientes de los empleados que favorecen el progreso o expansión de la organización, logrando eficazmente los objetivos fijados por esta. En este contexto, es una herramienta que ofrece datos acerca de las capacidades, competencias y rendimiento del empleado, lo que resulta esencial para identificar áreas de mejora y, mediante su cooperación, alcanzar las metas de la organización.

### *Dimensiones*

El rendimiento laboral es un concepto de múltiples aspectos que puede evaluarse mediante varias dimensiones, siendo la eficacia, eficiencia y efectividad componentes esenciales en su valoración.

- **Eficacia:** Hace referencia al nivel en que los trabajadores alcanzan las metas y objetivos fijados por la entidad. Robbins y Coulter (2010) sostienen que la eficacia se enfoca en "hacer lo correcto", o sea, alcanzar los objetivos independientemente del empleo de recursos. Desde este punto de vista, un trabajador es eficiente cuando logra los resultados esperados, sin importar los medios empleados.
- **Eficiencia:** Hace referencia al empleo eficiente de los recursos existentes para lograr las metas establecidas. De acuerdo con Koontz y Weihrich (2012), la eficiencia implica "realizar las cosas correctamente", es decir, emplear la menor cantidad de recursos (tiempo, dinero, esfuerzo) para conseguir el resultado más óptimo. Un empleado eficaz alcanza sus metas empleando menos recursos que los demás.
- **Efectividad:** Abarca tanto la eficiencia como la eficacia, representando una mezcla de ambas dimensiones. Drucker (2007) define la efectividad como la habilidad de alcanzar las metas de forma eficaz y con un efecto considerable para la organización. En este contexto, la efectividad no solo evalúa la consecución de las metas, sino también la utilización correcta de los recursos.

### **2.3. Definición de términos básicos**

- **Clima Organizacional**

El clima organizacional alude al conjunto de percepciones que los empleados tienen acerca de su ambiente de trabajo y cómo esto influye en su comportamiento. Chiavenato (2011) describe el clima organizacional como "el entorno creado por

las actitudes, convicciones y principios comunes en una entidad, que impacta directamente en la satisfacción y rendimiento de los trabajadores". Este principio subraya el valor de las percepciones grupales en el entorno de trabajo.

- Desempeño Laboral

El rendimiento en el trabajo se refiere a cómo los trabajadores realizan sus obligaciones y obligaciones laborales. Dessler (2014) lo caracteriza como "el nivel de satisfacción de los objetivos y metas fijadas por la entidad, evaluado en base a las habilidades y dedicación de los trabajadores". Esta definición subraya la conexión entre el esfuerzo personal y la consecución de las metas de la organización.

- Eficacia

La eficacia en el entorno laboral alude a la habilidad para lograr los resultados previstos. De acuerdo con Robbins y Coulter (2010), la eficacia implica "hacer lo correcto", o sea, alcanzar las metas establecidas por la organización. En este contexto, la eficacia se enfoca en alcanzar los objetivos, independientemente de los recursos utilizados.

- Eficiencia

La eficiencia hace referencia al empleo eficiente de los recursos existentes para lograr las metas laborales. Koontz y Wehrich (2012) indican que la eficiencia se refiere a "realizar las cosas correctamente", lo que significa emplear menos recursos para conseguir el resultado más óptimo posible. En un entorno de trabajo, un trabajador eficaz no solo alcanza los resultados, sino que también lo realiza reduciendo los gastos en tiempo y recursos.

- Efectividad

La efectividad se refiere a la mezcla de eficacia y eficiencia. Drucker (2007) define la efectividad como la capacidad para "obtener los objetivos adecuados de forma eficaz", es decir, no solo alcanzar los objetivos, sino hacerlo empleando de forma eficiente los recursos existentes, lo que influye de forma notable en el triunfo de la organización.

- Rendimiento

El rendimiento hace referencia a la habilidad de un trabajador para llevar a cabo sus labores de forma eficaz y eficiente. Mone y London (2018) describen el rendimiento como "el grado en que un trabajador satisface los criterios laborales previstos" (p. 19). Esto abarca tanto el volumen como la calidad de la labor efectuada.

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.
- b) Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.
- c) Existe relación significativa entre la recompensa y el desempeño laboral del

personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.

- d) Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024

## **2.5. Identificación de variables**

### **Variable 1**

Clima organizacional

### **Variable 2**

Desempeño laboral

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

**Tabla 1** *Matriz de Operacionalización de Variables*

*Título: Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco – 2024*

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>
<i>Variable 1</i> Clima Organizacional	Chiavenato (2000) sostiene que el clima organizacional puede describirse como las características o atributos del entorno de trabajo que los integrantes de la organización perciben o experimentan, y que además inciden directamente en las conductas de los trabajadores.	La técnica a ser utilizada es la Encuesta. Por lo que se busca la opinión de los trabajadores  El instrumento es el Cuestionario: Compuesto de 20 ítems, 4 dimensiones.	Involucramiento  laboral  Comunicación  Reconocimiento  Condiciones laborales	Puesto de trabajo. Mejora en las funciones. Seguridad y comodidad. Grupos de trabajo orientados a soluciones. Comunicar necesidades. Expresar ideas. Retroalimentación. Decisiones oportunas. Objetivos y metas comunicados. Dirección honesta. Reconocido en el trabajo. Integridad del trabajador. Reconocimientos al grupo. Interés en ideas del personal. Servicios básicos. Trabajo en equipo. Equidad de género. Adaptación al cambio. Capacitaciones Condiciones seguras.	<i>Nivel Ordinal</i>  MUY INSATISFECHO INSATISFECHO NEUTRAL SATISFECHO MUY SATISFECHO
<i>Variable 2</i> Desempeño laboral	Koontz y Wehrich (2012) indican que el rendimiento en el trabajo se relaciona con "la eficacia y eficiencia con la que los trabajadores emplean sus capacidades y recursos para alcanzar las metas de la organización". En este contexto, la efectividad se vincula con la realización de objetivos, mientras que la eficiencia conlleva la utilización eficiente de los recursos.	La técnica a ser utilizada es la Encuesta. Por lo que se busca la opinión de los trabajadores  El instrumento es el Cuestionario: Compuesto de 10 ítems, 3 dimensiones.	Eficiencia  Eficacia  Efectividad	Disponibilidad Optimización de recursos Cumplimiento de tareas Planeamiento Recurso Cumplimiento de objetivos Alcanzar metas  Productividad Cumplimiento de normas Valor agregado.	<i>Nivel Ordinal</i>  MUY DESACUERDO EN DESACUERDO NEUTRAL DE ACUERDO MUY DE ACUERDO

Nota. Elaboración Propia

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Según su naturaleza, la investigación será de carácter básico, con el objetivo de profundizar en el entendimiento de los constructos que el investigador busca analizar (Hernández y Mendoza, 2018). En este contexto, el estudio ampliará el entendimiento vinculado al clima organizacional y el desempeño laboral mediante la descripción de las características de cada constructo.

Se empleó la metodología de investigación no experimental de corte transversal y con alcance correlacional. Hernández y Mendoza (2018) sostienen que las investigaciones no experimentales se distinguen por examinar las variables sin el propósito de alterarlas; el enfoque transversal, aspira a recolectar datos en un periodo específico y el de alcance correlacional busca vincular dos o más sucesos.

En la investigación, las variables no fueron alteradas bajo ninguna situación, además, los datos se recolectaron una única vez y fueron correlacional, ya que el propósito de la investigación era establecer la correlación entre las variables en estudio.

### 3.2. Nivel de investigación

Las investigaciones que buscan determinar la relación entre dos o más variables en un momento específico se clasifican como estudios correlacionales (Eliyana et al., 2019). Aunque estos estudios pueden sugerir una relación de causa y efecto, su objetivo principal es identificar la correlación entre las variables analizadas.

### 3.3. Métodos de investigación

Se trata de un estudio cuantitativo, no experimental y de naturaleza transversal.

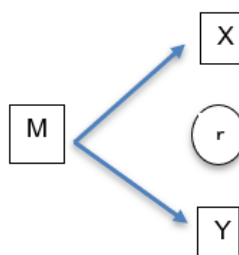
Se categoriza como cuantitativa ya que persigue un estudio empírico objetivo de fenómenos perceptibles para analizar y comprender la situación problemática. Su meta es desarrollar y emplear modelos matemáticos, teorías e hipótesis vinculados a los fenómenos que se están investigando. El científico emplea técnicas estadísticas para examinar la información, con la intención de que los datos proporcionen resultados neutrales que puedan extenderse a una población más extensa. (Baena, 2017)

### 3.4. Diseño de investigación

Se empleará un diseño de investigación no experimental (que no modifica ni manipula los datos obtenidos de la recopilación de información a la población y muestra de estudio) de tipo transversal, ya que el instrumento se empleará en un único instante temporal sin alterar los datos, y la sección transversal ya que la encuesta se llevará a cabo en un único lugar y tiempo (Hernández et al., 2018).

Donde se organiza de la siguiente manera:

*Diagrama de Diseño*



Se representa la relación V1, V2

M: Muestra

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño laboral

r: Relación de las variables de estudio

### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Población**

Carrasco (2014) afirma que: "la población hace referencia a todos los componentes que constituyen el ambiente espacial en el que se realiza la investigación". (p. 236).

Para la presente investigación se estará tomando en cuenta a los 50 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación - Pasco.

#### **3.5.2. Muestra**

La muestra se realizará empleando el método de conveniencia del investigador, lo que posibilitará tener acceso a toda la población para utilizar los instrumentos a cada constructo bajo análisis. De acuerdo con Hernández et al. (2014), la muestra por conveniencia es una modalidad de muestreo no aleatorio en la que los individuos son elegidos por su accesibilidad y su voluntad para involucrarse en la investigación.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnicas**

Se empleará la encuesta como método, pues simplificará la formulación de preguntas o consultas sobre los indicadores del estudio para la recopilación de datos. (Carrasco, 2014).

### 3.6.2. Instrumentos

Según Chávez (2007), Los científicos emplean estos instrumentos para analizar el comportamiento o las propiedades de las variables bajo análisis. (p.173),

En este estudio se emplearán dos cuestionarios previamente establecidos como instrumentos, elaborados en un formato que se basa en los objetivos y la matriz de operacionalización de variables.

La selección del instrumento se realizó a través de la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Frecuentemente	Casi Siempre	Siempre

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

#### 3.7.1. Validación de instrumento mediante juicio de experto

Para establecer la validez del cuestionario, se solicitó a 3 especialistas, cuyos calificativos mostramos a continuación:

#### Variable 01: Clima Organizacional

**Tabla 2** Juicio de Expertos

N°	Experto	Cargo	Puntaje	Aplicación
1	CÁRDENAS SINCHE, José Antonio	Docente UNDAC	0.806	Aplicable
2	LOPEZ SILVESTRE, Leonel	Exp. En Proyecto de inversión	0.778	Aplicable
3	PAITA PANEZ, Ygnacio Alfredo	Docente UNDAC	0.889	Aplicable
<b>Puntaje final promedio</b>			<b>0.824</b>	

*Nota.* El instrumento tiene validez, existe concordancia de validez (favorable) entre los jueces en un 0.824 ó 82.4%

## Variable 02: Desempeño Laboral

**Tabla 3** *Desempeño Laboral*

N°	Experto	Cargo	Puntaje	Aplicación
1	CÁRDENAS SINCHE, José Antonio	Docente UNDAC	0.917	Aplicable
2	LOPEZ SILVESTRE, Leonel	Exp. En Proyecto de inversión	0.749	Aplicable
3	PAITA PANEZ, Ygnacio Alfredo	Docente UNDAC	0.792	Aplicable
<b>Puntaje final promedio</b>			<b>0.819</b>	

*Nota.* El instrumento tiene validez, existe concordancia de validez (favorable) entre los jueces en un 0.819 ó 81.9%

Para calcular el cuestionario de ambas variables se manejó el formato V de Aiken. Que consiste en ponderar la relevancia de los ítems a partir de las valoraciones de N jueces.

### 3.7.2. Confiabilidad de instrumento de investigación

La confiabilidad del instrumento se efectuó con la medida de consistencia de Alpha Cronbach. Para lo cual se utilizó el aplicativo SPSS

#### **Cuestionario 01: Clima Organizacional**

**Tabla 4** *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,788	,994	13

**Interpretación:** El factor de Alpha Cronbach resulto 0,788 siendo superior al mínimo admisible según la escala de interpretación del coeficiente de confiabilidad que recae en 0,70, como resultado, el cuestionario es confiable

## Cuestionario 02: Desempeño Laboral

**Tabla 5** Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,806	,993	9

*Nota.* Elaboración propia

**Interpretación:** El factor de Alpha Cronbach resulto 0,993 siendo superior al mínimo admisible según la escala de interpretación del coeficiente de confiabilidad que recae en 0,70, como resultado, el cuestionario es confiable

### 3.8. Técnicas de Procedimiento de Datos y Análisis de Datos

Se utilizará el programa SPSS versión 26.0 para ordenar, categorizar, estructurar y codificar los datos con el objetivo de presentarlos en tablas, interpretarlos y examinarlos. Se llevará a cabo la prueba de hipótesis empleando el coeficiente Rho de Spearman.

### 3.9. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico abarca la descripción de las propiedades fundamentales de los datos a través de la estadística descriptiva y la comprobación de las hipótesis mediante la estadística inferencial, empleando el coeficiente Rho de Spearman para examinar la correlación entre los constructos.

### 3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

Se garantizará el respeto hacia todos los participantes de la investigación, complementándolo con la posibilidad de autonomía que cada participante poseerá, con el objetivo de que pueda responder a las preguntas planteadas, de manera autónoma.

Se implementaron los principios éticos, donde la investigación buscará el bienestar de los empleados sin alterar su tranquilidad; integridad humana, donde se percibe a los colaboradores como lo más relevante en la investigación sin importar su

estatus económico social, género o cultura; justicia mediante un trato equitativo sin provocar ninguna exclusión responsabilidad y transparencia donde el investigador tomó cada consecuencia en relación a la implementación de la investigación y la exposición de los hallazgos para evidenciar el código ético profesional.

Se cumplirá con el reglamento de grados y títulos vigente y las Normas APA 7, respetando las autorías respectivas.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

La obtención de la información de campo se llevó a cabo de la siguiente manera:

- Desarrollamos el marco teórico, para las variables: Clima Organizacional y desempeño laboral
- Se realizó la validación del instrumento de investigación mediante juicio de experto.
- La confiabilidad del cuestionario se efectuó mediante Alfa Cronbach.
- La información obtenida fue procesada en el aplicativo estadístico SPSS, presentando en tablas y gráficos con su respectiva interpretación.
- Mediante la prueba de hipótesis se observa la relación entre las variables.

## 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

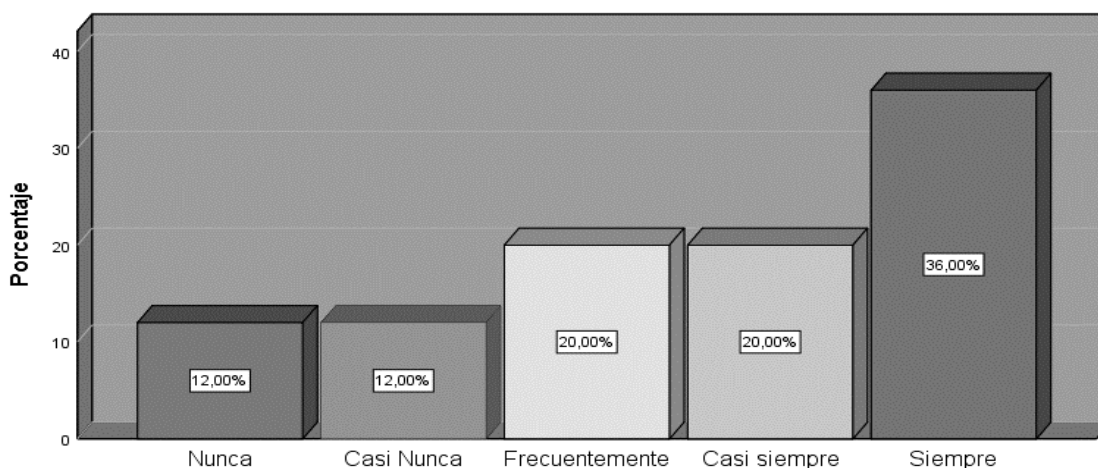
### 4.1.1. Variable: Clima Organizacional

**Tabla 6** *Clima Organizacional (Agrupada)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	12,0	12,0	12,0
Casi Nunca	6	12,0	12,0	24,0
Frecuentemente	10	20,0	20,0	44,0
Casi siempre	10	20,0	20,0	64,0
Siempre	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

**Figura 1** *Clima Organizacional (Agrupada)*



Nota. Resultados obtenidos del cuestionario realizado

#### **Interpretación:**

De acuerdo a los datos encontrados se establece que 36.00% de los encuestados del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco perciben que siempre tienen un clima organizacional y un 20.00% casi siempre, mientras que otro

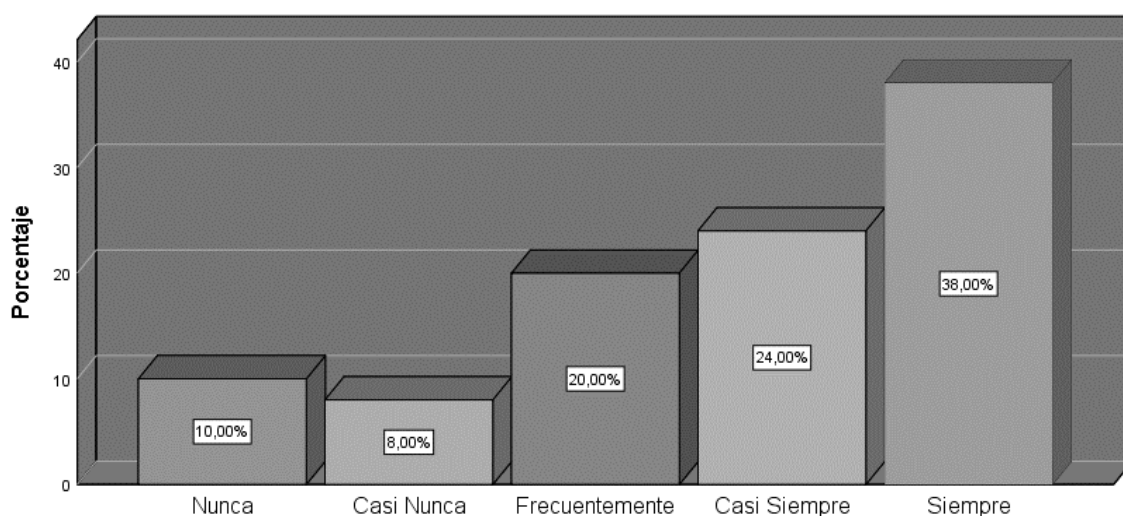
20.00% sostienen frecuentemente, en tanto el 12.00% casi nunca y el 12.00% afirmaron que nunca.

**Tabla 7** Dimensión: *Involucramiento laboral (Agrupada)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	10,0	10,0	10,0
Casi Nunca	4	8,0	8,0	18,0
Frecuentemente	10	20,0	20,0	38,0
Casi Siempre	12	24,0	24,0	62,0
Siempre	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

**Figura 2** *Involucramiento Laboral (Agrupada)*



Nota. Resultados obtenidos del cuestionario realizado.

### **Interpretación:**

De acuerdo a los datos encontrados se establece que 38.00% de los encuestados del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco perciben que siempre tienen involucramiento laboral y un 24.00% casi siempre, mientras que un

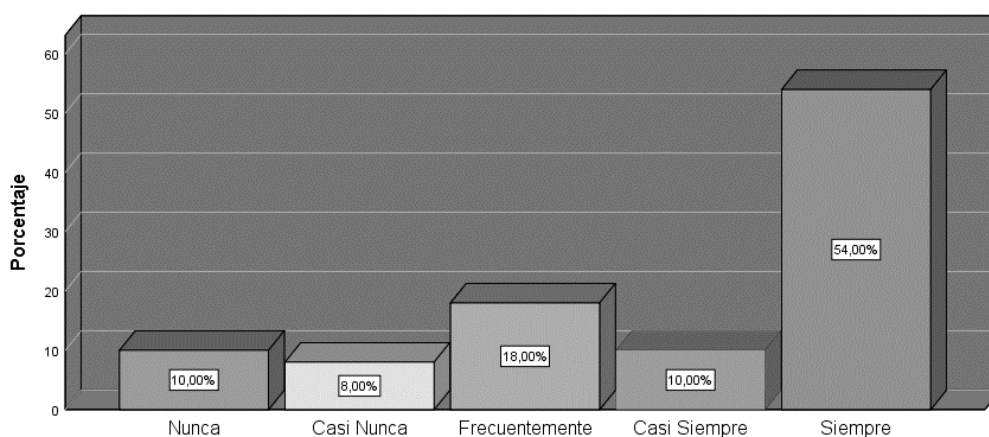
20.00% sostienen frecuentemente, en tanto el 8.00% casi nunca y el 10.00% afirmaron que nunca.

**Tabla 8** Dimensión: Comunicación (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	10,0	10,0	10,0
Casi Nunca	4	8,0	8,0	18,0
Frecuentemente	9	18,0	18,0	36,0
Casi Siempre	5	10,0	10,0	46,0
Siempre	27	54,0	54,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

**Figura 3** Comunicación (Agrupada)



Nota. Resultados obtenidos del cuestionario que se realizó con el personal administrativo de la DRE Pasco.

**Interpretación:**

De acuerdo a los datos encontrados se establece que 54.00% de los encuestados del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco perciben que siempre tienen comunicación y un 10.00% casi siempre, mientras que un 18.00%

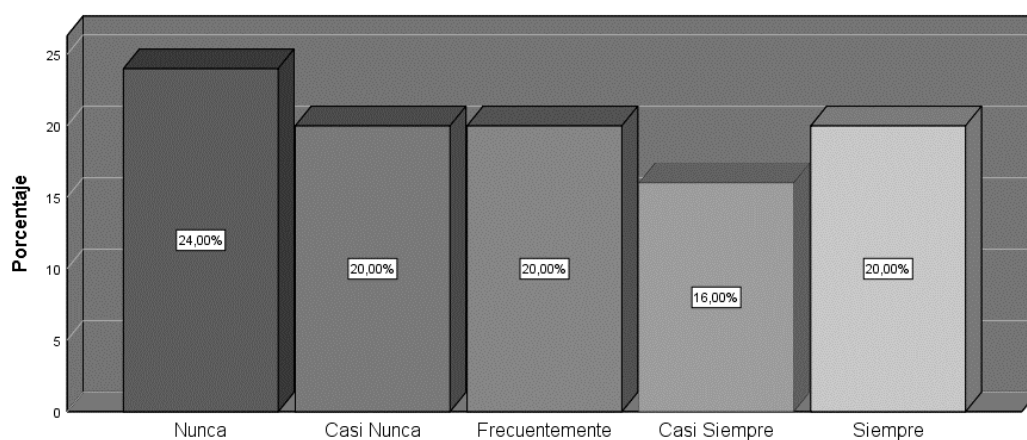
sostienen que frecuentemente, en tanto el 8.00% casi nunca y el 10.00% afirmaron que nunca.

**Tabla 9** Dimensión: Reconocimiento (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	24,0	24,0	24,0
Casi Nunca	10	20,0	20,0	44,0
Frecuentemente	10	20,0	20,0	64,0
Casi Siempre	8	16,0	16,0	80,0
Siempre	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Elaboración Propia

**Figura 4** Reconocimiento (Agrupada)



Nota. Resultados obtenidos mediante el cuestionario realizado.

**Interpretación:**

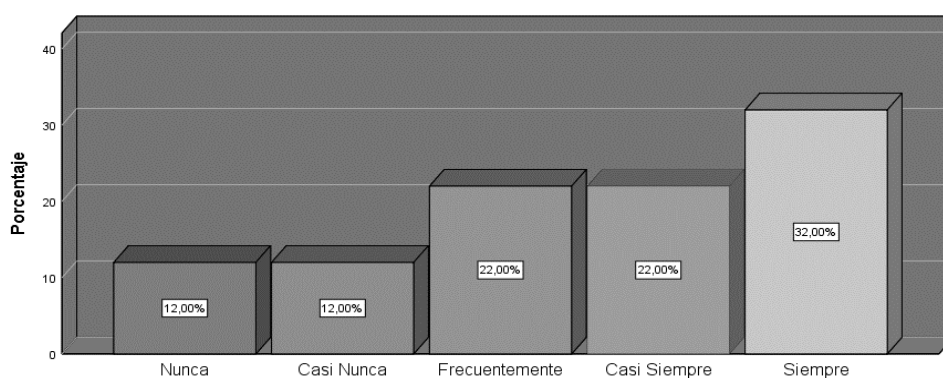
De acuerdo a los datos encontrados se establece que 20.00% de los encuestados del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco perciben que siempre tienen reconocimiento y un 16.00% casi siempre, mientras que un 20.00% sostienen que frecuentemente, en tanto otro 20.00% casi nunca y el 24.00% afirmaron que nunca.

**Tabla 10** Dimensión: Condiciones laborales (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	12,0	12,0	12,0
Casi Nunca	6	12,0	12,0	24,0
Frecuentemente	11	22,0	22,0	46,0
Casi Siempre	11	22,0	22,0	68,0
Siempre	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

**Figura 5** Condiciones Laborales (Agrupada)



Nota. Resultados del cuestionario realizado.

### **Interpretación:**

De acuerdo a los datos encontrados se establece que 32.00% de los encuestados del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco perciben que siempre cuentan con condiciones laborales y un 22.00% casi siempre, mientras que otro 22.00% sostienen que frecuentemente, en tanto el 12.00% casi nunca y otro 12.00% afirmaron que nunca.

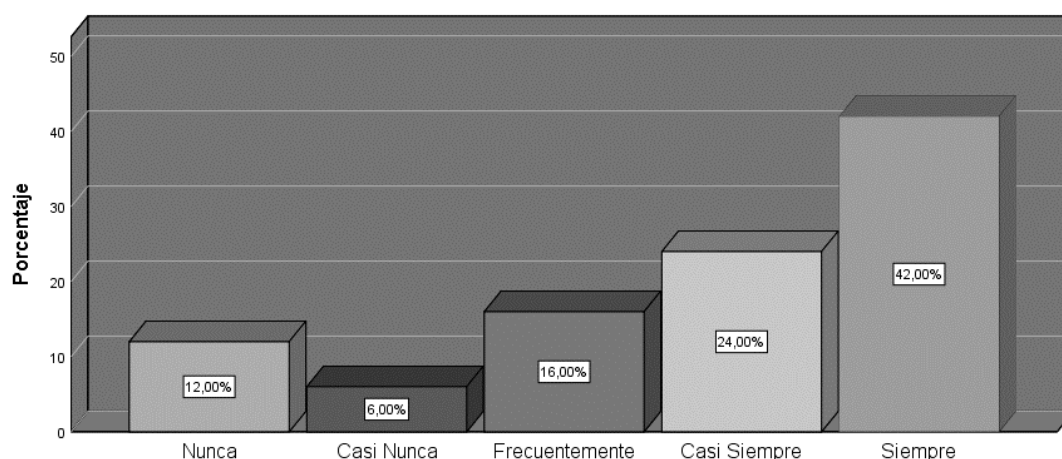
#### 4.1.2. Variable: Desempeño Laboral

**Tabla 11.** *Desempeño Laboral (Agrupada)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	12,0	12,0	12,0
Casi Nunca	3	6,0	6,0	18,0
Frecuentemente	8	16,0	16,0	34,0
Casi Siempre	12	24,0	24,0	58,0
Siempre	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración Propia.

**Figura 6** *Desempeño Laboral (Agrupada)*



*Nota.* Los porcentajes mostrados son el resultado del cuestionario realizado.

#### **Interpretación:**

De acuerdo con los datos encontrados se establece que 42.00% de los encuestados del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco perciben que siempre tienen desempeño laboral y un 24.00% casi siempre, mientras que un 16.00% sostienen que frecuentemente, en tanto un 6.00% casi nunca y el 12.00% afirmaron que nunca.

### 4.3. Prueba de Hipótesis

#### 4.1.3. Hipótesis general

**Hipótesis nula (Ho):** NO Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.

**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.

Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Regla de decisión: si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (Ho):

**Tabla 12.** *Correlaciones entre clima organizacional y desempeño laboral*

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
			l (Agrupadas)	l (Agrupadas)
Rho de Spearman	Clima Organizacional (Agrupadas)	Coefficiente de correlación	de 1,000	,951**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño Laboral (Agrupadas)	Coefficiente de correlación	de ,951**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. Elaboración Propia.

### **Conclusión:**

De acuerdo con la tabla de correlaciones de Rho de Spearman, logramos un Coeficiente de correlación de 0,951, lo que indica una correlación moderadamente positiva entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral. Además, presenta un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005. Basándonos en estos factores, descartamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

#### **4.1.4. Hipótesis específica**

##### **Hipótesis específica 1:**

**Hipótesis nula ( $H_0$ ):** NO Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.

**Hipótesis alterna ( $H_a$ ):** Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.

Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Regla de decisión: si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ):

**Tabla 13.** *Correlaciones entre involucramiento laboral y el desempeño laboral.*

	Involucramient o Laboral (Agrupadas)	Desempeño Laboral (Agrupadas)
Rho de Spearman	de Involucramiento Laboral (Agrupadas)	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
	de 1,000	,965**
		.
	50	50
	Desempeño Laboral (Agrupadas)	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
	de ,965**	1,000
		,000
		50
		50

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

Nota. Elaboración propia.

### **Conclusión:**

De acuerdo con la tabla de correlaciones de Rho de Spearman, logramos un Coeficiente de correlación de 0,965, lo que indica una correlación discretamente positiva entre la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral. Además, presenta un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005. Basándonos en estos factores, descartamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

### **Hipótesis específica 2:**

**Hipótesis nula (Ho):** NO Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.

**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.

Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Regla de decisión: si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ):

**Tabla 14.** *Correlaciones entre la comunicación y el desempeño laboral*

		Desempeño	
		Comunicación	Laboral
		n (Agrupada)	(Agrupada)
Rho de Spearman	de Comunicación (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de 1,000 ,922**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	50 50
	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de ,922** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	50 50

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

*Nota.* Elaboración propia.

### **Conclusión:**

De acuerdo con la tabla de correlaciones de Rho de Spearman, logramos un Coeficiente de correlación de 0,922, lo que indica una correlación discretamente positiva entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral. Además,

presenta un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005. Basándonos en estos factores, descartamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

**Hipótesis específica 3:**

**Hipótesis nula (Ho):** NO Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.

**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.

Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Regla de decisión: si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (Ho):

**Tabla 15.** *Correlaciones entre el reconocimiento y el desempeño laboral*

		Reconocimie nto (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)
Rho de Reconocimiento Spearman (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de 1,000	,926**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Desempeño Laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de ,926**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

Nota. Elaboración propia.

### **Conclusión:**

De acuerdo con la tabla de correlaciones de Rho de Spearman, logramos un Coeficiente de correlación de 0,926, lo que indica una correlación discretamente positiva entre la dimensión reconocimiento y la variable desempeño laboral. Además, presenta un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005. Basándonos en estos factores, descartamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

### **Hipótesis específica 4:**

**Hipótesis nula ( $H_0$ ):** NO Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024

**Hipótesis alterna ( $H_a$ ):** Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024

Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Regla de decisión: si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ):

**Tabla 16.** *Correlaciones entre las condiciones laborales y el desempeño laboral*

		Condiciones laborales (Agrupadas)	Desempeño Laboral (Agrupadas)
Rho	de Condiciones	Coefficiente	de ,937**
Spearman	laborales (Agrupadas)	correlación Sig. (bilateral)	. ,000
		N	50
	Desempeño Laboral (Agrupadas)	Coefficiente correlación Sig. (bilateral)	de ,937** 1,000 .
		N	50

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

*Nota.* Elaboración propia.

### **Conclusión:**

De acuerdo con la tabla de correlaciones de Rho de Spearman, logramos un Coeficiente de correlación de 0,937, lo que indica una correlación discretamente positiva entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral. Además, presenta un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005. Basándonos en estos factores, descartamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

### **4.4. Discusión de resultados**

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco. Los resultados del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman indicaron una correlación prudentemente positiva alta entre las variables

clima organizacional del personal administrativo de la dirección regional de Pasco y el desempeño laboral, con un valor de 0,951.

Esto indica que a mayor clima organizacional del personal administrativo aumenta el desempeño laboral, esto concuerda con Maslow (1943), donde menciona que el ambiente laboral funciona como un facilitador o inhibidor del bienestar y el desempeño laboral.

En relación con el primer objetivo específico, se establece la correlación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco. Según los hallazgos del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se evidenció una correlación positiva elevada entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral, con un valor de 0,965. Esto implica que, a mayor involucramiento laboral, el personal administrativo mejora su desempeño laboral. Esto concuerda con Robbins y Judge (2013) donde indican, cuando los trabajadores muestran una alta participación, suelen sentir una mayor satisfacción en el trabajo.

Respecto al segundo objetivo, se propuso establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco. Según los resultados del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se evidenció una correlación positiva significativa entre la comunicación del personal administrativo de la DREP y desempeño laboral, con un valor de 0,922. Esto implica que, a mayor comunicación del personal administrativo de la DREP, se incrementa el desempeño laboral. Los hallazgos se complementan con Likert (1961), donde menciona que la eficacia de la comunicación, en términos de claridad y franqueza, impacta directamente en la visión que los trabajadores tienen acerca de su entorno laboral

El tercer objetivo del estudio es determinar la correlación entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco, basándose en los hallazgos del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se comprobó una correlación positiva significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral, con un valor de 0,936, lo que implica que, a mayor valor de reconocimiento al personal administrativo, se incrementa el desempeño laboral. Los hallazgos concuerdan con Herzberg (1968) donde menciona sentir apreciación por la labor efectuada produce motivación y dedicación, mientras que la ausencia de reconocimiento puede llevar a la insatisfacción.

En el cuarto objetivo, nos planteamos establecer la entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco. Basándonos en los resultados del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se evidenció una correlación positiva significativa entre las condiciones laborales del personal administrativo de la DREP y su desempeño laboral, con un valor de 0,937, lo que implica que a mayor valor de condiciones laborales del personal administrativo se incrementa el desempeño laboral. Los hallazgos se asemejan a los de Robbins y Judge (2013) donde menciona un entorno físico apropiado no solo potencia el bienestar de los trabajadores, sino que también incrementa su rendimiento.

## CONCLUSIONES

Identificamos una correlación positiva significativa entre las variables de clima organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco, manifestada por un coeficiente de 0,951 y un nivel de significancia inferior a 0,005; por lo tanto, a mayor clima organizacional del personal administrativo aumenta el desempeño laboral

Estamos convencidos de que hay una correlación positiva significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco, manifestada por un coeficiente de 0,965 y un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005; esto implica que, a mayor involucramiento laboral, el personal administrativo mejora su desempeño laboral

Se determinó una fuerte correlación positiva entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco., manifestada por un coeficiente de 0,922 y un nivel de significancia inferior a 0,005; por lo tanto, a mayor comunicación del personal administrativo de la DREP, se incrementa el desempeño laboral.

Observamos una fuerte correlación positiva reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco, evidenciada por un coeficiente de 0,936 y un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005; por ende, a mayor valor de reconocimiento al personal administrativo, se incrementa el desempeño laboral.

Se estableció una fuerte correlación positiva entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco, manifestada por un coeficiente de 0,937 y un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005; se interpreta que, a mayor valor de condiciones laborales del personal administrativo se incrementa el desempeño laboral.

## **RECOMENDACIONES**

La Dirección Regional de Educación Pasco tiene la responsabilidad de mejorar el ambiente laboral a través de círculos de calidad, utilizando los pequeños grupos de empleados de la misma zona o unidad parecida. Dichos grupos deben reunirse de manera voluntaria de manera regular para adquirir técnicas de mejora continua en el control de calidad, ya sea en servicios o en la producción de productos, y para resolver las dificultades que puedan surgir en el área o en la institución.

La Dirección Regional de Educación Pasco tiene que capitalizar la excelente comunicación y el rendimiento laboral de sus empleados para continuar su crecimiento y desarrollo a través de alianzas estratégicas a escala nacional e internacional con otras entidades públicas, con el objetivo de fomentar prácticas laborales, desarrollo sostenible local y nuevas experiencias en administración pública.

La Dirección Regional de Educación Pasco debe utilizar la fuerte conexión de sus empleados con su institución para crear equipos de profesionales, técnicos con el objetivo de impulsar el capital intangible en el sector público.

La Dirección Regional de Educación Pasco debe aprovechar que sus empleados poseen autonomía y habilidad para seleccionar, tomar decisiones en su área y asumir con eficacia y eficiencia el rendimiento laboral, con el fin de comercializar conocimiento y experiencia a otras instituciones públicas de la región.

Es responsabilidad de la Dirección Regional de Educación preservar y continuar optimizando la estructura organizativa, la cual crea orden en la institución, permitiendo a las autoridades tomar las decisiones más acertadas y monitorear los objetivos y metas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, H. (1995). Profesor Universidad del Valle. Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante.
- Araujo, L. (2021) “Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Dirección Regional De Transportes - Región Junín - Período 2018” Editor Centro de Altos Estudios Nacionales Escuela de Posgrado.  
<https://repositorio.caen.edu.pe/items/35d25002-5f49-4415-a1fe-d0852c772ee7>
- Araujo, L. (2018) Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transporte- Región Junín-período 2018.  
<https://repositorio.caen.edu.pe/items/35d25002-5f49-4415-a1fe-d0852c772ee7>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación: Serie integral por competencias*. México: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.  
<http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf>
- Ballesteros, L. & Baño, A. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral del personal Administrativo de la red de Plazas y Mercados del Cantón Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31970>
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago Press.
- Bustamante, M. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud- Chiclayo. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In Repositorio Institucional - UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97697>

- Carrasco, S. (2014). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. 3era edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones . McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- Dessler, G. (2014). Administración de Recursos Humanos. Pearson Educación.
- Dessler, G. (1976) Organización y Administración Enfoque Situacional. Editorial Prentice/Hall internacional.
- Drucker, PF (2007). El ejecutivo eficaz . Editorial Sudamericana
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250-279.
- García, M. (2003). Del Clima organizacional a la cultura organizacional. En: II Encuentro de Investigación y docencia en administración. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle.
- Gestión (2018) 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>
- Gibson, JL, Ivancevich, JM y Donnelly, JH (2014). *Organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos*. México: McGraw-Hill.
- Gil, F. (2017) Clima Laboral: ¿El dinero realmente lo puede mejorar? <http://gestion.pe/empleo-management/clima-laboral-dinero-realmente-lo-puede-mejorar-2189216>.
- Gómez-Mejía, LR, Balkin, DB y Cardy, RL (2016). Gestión de recursos humanos. Edit. Pearson

- Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Extraído el 9 de enero de 2009, en [www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm](http://www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm)
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 5(2707–2207), 1–14. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>
- Herrera, Ch. (2023) Clima organizacional y desempeño laboral en un municipio distrital de la provincia de Chiclayo -Tesis de Maestría [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118610/Herrera\\_HChR-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118610/Herrera_HChR-SD.pdf?sequence=1)
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). Mc Graw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). Wiley.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw-Hill.
- Likert, R. (1969) *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Likert, R. y Gibson, J. (1986) *Nuevas Formas para Solucionar Conflictos*. Editorial Trillas.

- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.  
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mone, EM, y London, M. (2018). *Compromiso de los empleados mediante una gestión eficaz del rendimiento: una guía práctica para directivos (2.ª ed.)*. Nueva York: Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9781315626529>  
<https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=108648>
- Mucha, M. (2022). *Factores organizacionales y clima laboral en trabajadores del Centro de Salud los Olivos de Ayacucho, 2021 [Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103773>
- Ninaquispe, M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro de Salud Mórrope, Junio. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52237>
- Ortiz Farfán, Maritza Elizabeth (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja. La Libertad. UPSE, Matriz. Instituto de Postgrado. 83p.*  
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6746>
- Palacios, K. (2021). *Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. In *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79640>

- Pedraza, N., y Bernal, I. (2018). El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. *Revista Espacios*, 39(0798–1015), 16–24.  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/18391316.html>
- Robbins, SP y Coulter, M. (2010). *Administración* (10.ª ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.a ed.). Pearson.
- Robbins, S. y Juez, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Edit. Pearson 17ava Edic.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10.ª ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Octava Edición. México: Prentice Hall.
- Ruiz, I. (2021). Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa "Diez de Agosto" Vinces, Ecuador, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59820>
- Ruiz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Salazar, A. (2022) Clima organizacional para desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública, Amazonas. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93232>
- Salazar, A. (2022). *Clima organizacional para desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública, Amazonas*. – Tesis de maestría  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93232>
- Stern, H., & Beckera, T. (2018). Influence of work design elements on work performance and work perception – an experimental investigation. *Procedia CIRP*, 72, 1233–1238. 10.1016/j.procir.2018.03.077
- Sudarsky, J. (1977). *Un Modelo de Diagnóstico e Intervención*. Desarrollo Organizacional. Editorial Universitaria de América

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

<https://es.scribd.com/document/408299722/WORK-AND-MOTIVATION-Victor->

[Vroom-pdf](#)

Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Psychology Press.

## ANEXOS

### ANEXO 1. Solicitud de Autorización para Aplicación de Instrumentos de Investigación

Solicitó: Autorización para aplicación  
de Instrumentos de Investigación

Cerro de Pasco, 30 de setiembre del 2024

Señor Mg. TAQUIRE MELENDEZ ROGER CESARIO  
Director de la Dirección Regional de Educación - Pasco

Estimado Señor Director:

Me dirijo a usted con el fin de solicitar su colaboración en el marco de una investigación titulada "Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024", la cual estoy desarrollando como parte de mi tesis de maestría en Ciencias de la Administración. Mención Gestión Pública y Desarrollo Local en La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión-Pasco

Esta investigación tiene como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de su institución, ello para contribuir al mejoramiento de la gestión pública.

Para llevar a cabo este estudio, es esencial contar con su autorización para acceder a los datos necesarios y coordinar la participación de los empleados en la aplicación de los instrumentos de investigación.

Agradezco de antemano su disposición para apoyar este proyecto, que espero aporte valiosos conocimientos para el desarrollo y la eficiencia en el ámbito administrativo. Estoy a su disposición para proporcionar cualquier información adicional y para coordinar los detalles de nuestra colaboración.

Quedo atenta a su respuesta, agradezco su atención y apoyo.

Atentamente,

  
Bach. PRUDENCIO CHAMORRO Magali  
Responsable del Proyecto de Investigación

GOBIERNO REGIONAL DE PASCO	
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	
OFICINA DE TRAMITE DOCUMENTARIO	
MESA DE PARTES	
11 OCT 2024	
DOC: 2792792	
EXP: 1633410	
HORA: .....	FIRMA: .....

## ANEXO 2: Instrumentos de Recolección de datos.

### Cuestionario: Clima organizacional

Estimado (a) trabajador, con los saludos muy cordiales, damos cuenta que estamos desarrollando la tesis “Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco – 2024”. Sus respuestas permanecerán en anonimato y se protegerá su confidencialidad, Es necesario que llene los datos correspondientes y haga lo posible de responder todas las preposiciones

#### Instrucciones

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Frecuentemente	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	-------------------	-----------------	------------

N°	Preguntas	Escalas				
<b>Dimension 1: Involucramiento Laboral</b>						
1	¿Con que frecuencia consideras que tu trabajo contribuye al éxito de la institución?	1	2	3	4	5
2	¿Te entusiasma al hablar de tu trabajo con otras personas?	1	2	3	4	5
3	¿Con que frecuencia disfrutas realizando tus tareas laborales?	1	2	3	4	5
<b>Dimension 2: Comunicación</b>						
4	¿La comunicación entre diferentes áreas es efectiva y sin obstáculos?	1	2	3	4	5
5	¿Con que frecuencia las decisiones relevantes se comunican de forma transparente y oportuna?	1	2	3	4	5
6	¿Se puede comunicar las ideas o sugerencias sobre procedimientos sin temor a represalias?	1	2	3	4	5
<b>Dimension 3: Reconocimiento</b>						
7	¿Con que frecuencia tu esfuerzo es valorado por tus superiores?	1	2	3	4	5
8	¿ Los logros de los empleados son reconocidos públicamente en la institución?	1	2	3	4	5
9	¿La institución promueve una cultura de reconocimiento y agradecimiento entre los empleados?	1	2	3	4	5
<b>Dimension 4: Condiciones laborales</b>						
10	¿La institución se preocupa por mejorar continuamente las condiciones de trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Los horarios laborales te permiten mantener un buen equilibrio entre tu vida laboral y personal?	1	2	3	4	5

12	¿Con que frecuencia el espacio en el que trabajas es seguro y cumple con las normas de salud?	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

### Cuestionario: Desempeño laboral

Estimado (a) trabajador, con los saludos muy cordiales, damos cuenta que estamos desarrollando la tesis “Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco – 2024”. Sus respuestas permanecerán en anonimato y se protegerá su confidencialidad, Es necesario que llene los datos correspondientes y haga lo posible de responder todas las preposiciones

### Instrucciones

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Frecuentemente	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	-------------------	-----------------	------------

N°	Preguntas	Escalas				
<b>Dimension 1: Eficiencia</b>						
13	¿Con que frecuencia reciben la capacitación necesaria para mejorar el desempeño y ser más eficiente en el trabajo?	1	2	3	4	5
14	¿La carga de trabajo es equilibrada y te permite mantener un nivel de rendimiento constante?	1	2	3	4	5
15	¿Con que frecuencia la institución promueve prácticas y métodos para mejorar la eficiencia en el trabajo?	1	2	3	4	5
<b>Dimension 2: Eficacia</b>						
16	¿ En tu área de trabajo se cumple con los plazos y objetivos sin necesidad de trabajar horas extras?	1	2	3	4	5
17	¿Con que frecuencia las labores en tu área de trabajo son claros y no presentan retrasos innecesarios ?	1	2	3	4	5
18	¿En tu área de trabajo para una determinada tarea cuentan con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar las funciones de manera efectiva ?	1	2	3	4	5
<b>Dimension 3: Efectividad</b>						
19	¿Las reuniones son productivas y contribuyen a la efectividad de en tu trabajo?	1	2	3	4	5
20	¿La colaboración entre compañeros es efectiva y les ayuda a cumplir sus metas?	1	2	3	4	5

**Cuestionario: Clima organizacional**

N°	Dimension 1: Involucramiento Laboral			Dimension 2: Comunicación			Dimension 3: Reconocimiento			Dimension 4: Condiciones laborales			SUMA
	¿Con que frecuencia consideras que tu trabajo contribuye al éxito de la institución?	¿Te entusiasma al hablar de tu trabajo con otras personas?	¿Con que frecuencia disfrutas realizando tus tareas laborales?	¿La comunicación entre diferentes áreas es efectiva y sin obstáculos?	¿Con que frecuencia las decisiones relevantes se comunican de forma transparente y oportuna?	¿Se puede comunicar las ideas o sugerencias sobre procedimientos sin temor a represalias?	¿Con que frecuencia tu esfuerzo es valorado por tus superiores?	¿Los logros de los empleados son reconocidos públicamente en la institución?	¿La institución promueve una cultura de reconocimiento y agradecimiento entre los empleados?	¿La institución se preocupa por mejorar continuamente las condiciones de trabajo?	¿Los horarios laborales te permiten mantener un buen equilibrio entre tu vida laboral y personal?	¿Con que frecuencia el espacio en el que trabajas es seguro y cumple con las normas de salud?	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
9	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
10	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
11	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	56
12	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	56
13	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	54
14	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	54
15	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	54
16	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	54
17	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	53
18	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	52
19	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	49
20	3	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	46
21	3	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	46
22	3	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	46





18	3	5	4	5	5	5	5	5	37
19	3	5	4	5	5	5	5	4	36
20	3	5	4	5	5	5	5	4	36
21	3	5	4	4	5	5	5	4	35
22	3	5	4	4	4	5	4	4	33
23	3	5	4	4	4	5	4	4	33
24	3	4	4	4	4	5	4	4	32
25	3	4	4	4	4	5	4	4	32
26	3	4	4	4	4	4	4	4	31
27	3	4	4	4	4	4	4	4	31
28	3	4	4	4	4	4	4	4	31
29	2	4	4	4	4	4	4	4	30
30	2	4	4	4	4	4	4	4	30
31	2	4	4	4	4	4	4	4	30
32	2	4	4	4	4	4	4	4	30
33	2	4	3	4	4	4	4	3	28
34	2	4	3	3	4	4	4	3	27
35	2	4	3	3	3	4	3	3	25
36	2	3	3	3	3	4	3	3	24
37	2	3	3	3	3	3	3	3	23
38	2	3	3	3	3	3	3	3	23
39	2	3	3	3	3	3	3	3	23
40	2	3	3	2	3	3	3	3	22
41	2	3	3	2	2	3	3	3	21
42	2	3	2	2	2	3	2	3	19
43	2	3	2	2	2	3	2	3	19
44	2	2	2	2	1	2	2	2	15
45	1	2	1	1	1	2	2	2	12
46	1	2	1	1	1	2	2	2	12
47	1	2	1	1	1	1	1	1	9



### ANEXO 3: Procedimiento de validación y confiabilidad

#### Validación

Instrumento o cuestionario que requieres la VALIDEZ con V de Aiken

#### Variable 1: Clima Organizacional

Tenemos un instrumento de cuestionario de 12 ítems y con 3 jueces expertos que evaluarán cada ítem

Escala de calificación polinómica utilizada por jueces

ítem Malo	1
ítem Regular	2
ítem Bueno	3
ítem Excelente	4

Item	Jues 1	Jues 2	Jues 3	Promedio	V de Aiken
1	4	4	3	3.7	0.89
2	3	4	4	3.7	0.89
3	3	4	3	3.3	0.78
4	4	3	3	3.3	0.78
5	4	4	4	4.0	1.00
6	2	3	4	3.0	0.67
7	4	4	4	4.0	1.00
8	3	3	3	3.0	0.67
9	4	4	3	3.7	0.89
10	4	4	4	4.0	1.00
11	3	3	2	2.7	0.56
12	3	4	3	3.3	0.78

**V de Aiken** **0.824**

El instrumento tiene validez, existe concordancia de validez (favorable) entre los jueces en un 0.824 ó 82.4%

Numero de jueces	3
rango (K) = (4-1)	3

Fórmula para calcular V de Aiken - Calificación polinómica en las fichas de evaluación

$$V = X-l/k$$

X= Promedio de la calificación de los jueces expertos

l= Es el valor mínimo en la escala de calificación de la ficha de evaluación del instrumento

K=Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala utilizada en la ficha

de evaluación de jueces

Jues 1	0.806	
Jues 2	0.889	0.824
Jues 3	0.778	

### Variable 1: Desempeño Laboral

Tenemos un instrumento de cuestionario de 08 ítems y con 3 jueces expertos que evaluarán cada ítem

Escala de calificación polinómica utilizada por jueces

ítem Malo	1
ítem Regular	2
ítem Bueno	3
ítem Excelente	4

Item	Jues 1	Jues 2	Jues 3	Promedio	V de Aiken
1	4	3	3	3.3	0.78
2	4	4	4	4.0	1.00
3	3	3	2	2.7	0.56
4	4	3	3	3.3	0.78
5	4	4	4	4.0	1.00
6	4	3	3	3.3	0.78
7	3	4	3	3.3	0.78
8	4	3	4	3.7	0.89

**V de Aiken** **0.819**

El instrumento tiene validez, existe concordancia de validez (favorable) entre los jueces en un 0.819 ó 81.9%

Numero de jueces	3
rango (K) = (4-1)	3

Fórmula para calcular V de Aiken - Calificación polinómica en las fichas de evaluación


$$V = X-l/k$$

X= Promedio de la calificación de los jueces expertos

l= Es el valor mínimo en la escala de calificación de la ficha de evaluación del instrumento

K=Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala utilizada en la ficha de evaluación de jueces)

Jues 1	0.917	
Jues 2	0.792	0.819
Jues 3	0.749	

FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTO						
DATOS GENERALES	Cuestionario					
TITULO DE LA TESIS	Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco – 2024					
NOMBRE DEL JUEZ / EXPERTO	LÓPEZ SILVESTRE, leonel					
AREA LABORAL	Sub Gerencia de Estudios de Pre Inversion de la HMPP					
TITULO PROFESIONAL	Educación					
GRADO ACADEMICO	Mg. En gestion publica					
INDICACIONES: Coloque el numero según considere la valoracion de acuerdo acada item						
Malo	Regular	Bueno	Excelente			
1	2	3	4			
Dimensiones / Items						
Variable: Clima organizacional			Malo	Regular	Bueno	Excelente
<b>Dimension 1: Involucramiento Laboral</b>						
¿Con que frecuencia consideras que tu trabajo contribuye al éxito de la institucion?						X
¿Te entusiasma al hablar de tu trabajo con otras personas?					X	
¿Con que frecuencia disfrutas realizando tus tareas laborales?					X	
<b>Dimension 2: Comunicación</b>						
¿La comunicación entre diferentes áreas es efectiva y sin obstáculos?						X
¿Con que frecuencia las decisiones relevantes se comunican de forma transparente y oportuna?						X
¿Se puede comunicar las ideas o sugerencias sobre procedimientos sin temor a represalias?				X		
<b>Dimension 3: Reconocimiento</b>						
¿Con que frecuencia tu esfuerzo es valorado por tus superiores?						X
¿ Los logros de los empleados son reconocidos públicamente en la institución?					X	
¿La institución promueve una cultura de reconocimiento y agradecimiento entre los empleados?						X
<b>Dimension 4: Condiciones laborales</b>						
¿La institución se preocupa por mejorar continuamente las condiciones de trabajo?						X
¿Los horarios laborales te permiten mantener un buen equilibrio entre tu vida laboral y personal?					X	
¿Con que frecuencia el espacio en el que trabajas es seguro y cumple con las normas de salud?					X	
Variable: Desempeño laboral						
<b>Dimension 1: Eficiencia</b>						
¿Con que frecuencia reciben la capacitación necesaria para mejorar el desempeño y ser más eficiente en el trabajo?						X
¿La carga de trabajo es equilibrada y te permite mantener un nivel de rendimiento constante?						X
¿Con que frecuencia la institucion promueve prácticas y métodos para mejorar la eficiencia en el trabajo?					X	
<b>Dimension 2: Eficacia</b>						
¿ En tu area de trabajo se cumple con los plazos y objetivos sin necesidad de trabajar horas extras?						X
¿Con que frecuencia las labores en tu área de trabajo son claros y no presentan retrasos innecesarios ?						X
¿En tu area de trabajo para una determinada tarea cuentan con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar las funciones de manera efectiva ?						X
<b>Dimension 3: Efectividad</b>						
¿Las reuniones son productivas y contribuyen a la efectividad de en tu trabajo?					X	
¿La colaboración entre compañeros es efectiva y les ayuda a cumplir sus metas?						X
Opinion de aplicabilidad	Aplicable ( )	No Aplicable ( )				
Firma del experto						
						
Mr. Leonel López Silvestre ESP. EN PROYECTOS DE INVERSIÓN						
DNI: 40267678						

**FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

DATOS GENERALES	Cuestionario
TITULO DE LA TESIS	Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco - 2024
NOMBRE DEL JUEZ / EXPERTO	CARDENAS SINCHE JOSÉ ANTONIO
AREA LABORAL	DOCENTE UNDAC
TITULO PROFESIONAL	U.C. ADMINISTRACIÓN
GRADO ACADÉMICO	DOCTOR.

INDICACIONES: Coloque el numero según considere la valoración de acuerdo a cada ítem

Malo	Regular	Bueno	Excelente
1	2	3	4

N°	Dimensiones / Items	Variable: Clima organizacional			
		Malo	Regular	Bueno	Excelente
<b>Dimension 1: Involucramiento Laboral</b>					
1	¿Con que frecuencia consideras que tu trabajo contribuye al éxito de la institución?			/	
2	¿Te entusiasma al hablar de tu trabajo con otras personas?				/
3	¿Con que frecuencia disfrutas realizando tus tareas laborales?			/	
<b>Dimension 2: Comunicación</b>					
4	¿La comunicación entre diferentes áreas es efectiva y sin obstáculos?				/
5	¿Con que frecuencia las decisiones relevantes se comunican de forma transparente y oportuna?				/
6	¿Se puede comunicar las ideas o sugerencias sobre procedimientos sin temor a represalias?				/
<b>Dimension 3: Reconocimiento</b>					
7	¿Con que frecuencia tu esfuerzo es valorado por tus superiores?				/
8	¿ Los logros de los empleados son reconocidos públicamente en la institución?				/
9	¿La institución promueve una cultura de reconocimiento y agradecimiento entre los empleados?				/
<b>Dimension 4: Condiciones laborales</b>					
10	¿La institución se preocupa por mejorar continuamente las condiciones de trabajo?				/
11	¿Los horarios laborales te permiten mantener un buen equilibrio entre tu vida laboral y personal?				/
12	¿Con que frecuencia el espacio en el que trabajas es seguro y cumple con las normas de salud?				/
<b>Variable: Desempeño laboral</b>					
<b>Dimension 1: Eficiencia</b>					
13	¿Con que frecuencia reciben la capacitación necesaria para mejorar el desempeño y ser más eficiente en el trabajo?				/
14	¿La carga de trabajo es equilibrada y te permite mantener un nivel de rendimiento constante?				/
15	¿Con que frecuencia la institución promueve prácticas y métodos para mejorar la eficiencia en el trabajo?				/
<b>Dimension 2: Eficacia</b>					
16	¿ En tu area de trabajo se cumple con los plazos y objetivos sin necesidad de trabajar horas extras?			/	
17	¿Con que frecuencia las labores en tu área de trabajo son claras y no presentan retrasos innecesarios ?			/	
18	¿En tu area de trabajo para una determinada tarea cuentan con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar las funciones de manera efectiva ?			/	
<b>Dimension 3: Efectividad</b>					
19	¿Las reuniones son productivas y contribuyen a la efectividad de en tu trabajo?			/	
20	¿La colaboración entre compañeros es efectiva y les ayuda a cumplir sus metas?				/

Opinion de aplicabilidad    Aplicable ( )    No Aplicable (✓)

Firma del experto

DNI:


 UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION  
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
 E. I. P. ADMINISTRACION  
  
**Dr. José A. CARDENAS SINCHE**  
 DOCENTE

**FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

DATOS GENERALES	Cuestionario
TITULO DE LA TESIS	Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco - 2024
NOMBRE DEL JUEZ/ EXPERTO	PAITA PANEA YENNELO ALFARO
ÁREA LABORAL	OPORTUNA
TÍTULO PROFESIONAL	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
GRADO ACADÉMICO	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

INDICACIONES: Coloque el numero según considere la valoración de acuerdo a cada ítem

Malo	Regular	Bueno	Excelente
1	2	3	4

N°	Dimensiones / Items				
	Variable: Clima organizacional	Malo	Regular	Bueno	Excelente
<b>Dimension 1: Involucramiento Laboral</b>					
1	¿Con que frecuencia consideras que tu trabajo contribuye al éxito de la institución?		X		
2	¿Te entusiasma al hablar de tu trabajo con otras personas?		X		
3	¿Con que frecuencia disfrutas realizando tus tareas laborales?			X	
<b>Dimension 2: Comunicación</b>					
4	¿La comunicación entre diferentes áreas es efectiva y sin obstáculos?			X	
5	¿Con que frecuencia las decisiones relevantes se comunican de forma transparente y oportuna?			X	
6	¿Se puede comunicar las ideas o sugerencias sobre procedimientos sin temor a represalias?			X	
<b>Dimension 3: Reconocimiento</b>					
7	¿Con que frecuencia tu esfuerzo es valorado por tus superiores?				X
8	¿ Los logros de los empleados son reconocidos públicamente en la institución?				X
9	¿La institución promueve una cultura de reconocimiento y agradecimiento entre los empleados?				X
<b>Dimension 4: Condiciones laborales</b>					
10	¿La institución se preocupa por mejorar continuamente las condiciones de trabajo?				X
11	¿Los horarios laborales te permiten mantener un buen equilibrio entre tu vida laboral y personal?				X
12	¿Con que frecuencia el espacio en el que trabajas es seguro y cumple con las normas de salud?				X
<b>Variable: Desempeño laboral</b>					
<b>Dimension 1: Eficiencia</b>					
13	¿Con que frecuencia reciben la capacitación necesaria para mejorar el desempeño y ser más eficiente en el trabajo?				X
14	¿La carga de trabajo es equilibrada y te permite mantener un nivel de rendimiento constante?				X
15	¿Con que frecuencia la institución promueve prácticas y métodos para mejorar la eficiencia en el trabajo?				X
<b>Dimension 2: Eficacia</b>					
16	¿ En tu área de trabajo se cumple con los plazos y objetivos sin necesidad de trabajar horas extras?			X	
17	¿Con que frecuencia las labores en tu área de trabajo son claros y no presentan retrasos innecesarios ?				X
18	¿En tu área de trabajo para una determinada tarea cuentan con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar las funciones de manera efectiva ?				X
<b>Dimension 3: Efectividad</b>					
19	¿Las reuniones son productivas y contribuyen a la efectividad de en tu trabajo?			X	
20	¿La colaboración entre compañeros es efectiva y les ayuda a cumplir sus metas?				X

Opinion de aplicabilidad    Aplicable ( )    No Aplicable ( X )

Firma del experto

DNI: 20 886641

  
**YENNELO ALFARO**  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
 C.I.A.D. N° 3786

## Confiabilidad

### Escala: Clima Organizacional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,788	,994	13

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,18	1,082	50
VAR00002	3,70	1,313	50
VAR00003	4,10	1,199	50
VAR00004	3,80	1,161	50
VAR00005	3,72	1,310	50
VAR00006	4,00	1,370	50
VAR00007	3,04	1,355	50
VAR00008	2,80	1,414	50
VAR00009	2,88	1,409	50
VAR00010	3,44	1,280	50
VAR00011	3,22	1,375	50

VAR0001 2	3,60	1,294	50
VAR0001 3	41,48	14,964	50

### Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	6,382	2,800	41,480	38,680	14,814	111,384	13
Varianzas de element	18,787	1,171	223,928	222,757	191,225	3799,228	13

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0000 1	79,78	835,522	,943	.	,774
VAR0000 2	79,26	820,360	,979	.	,768
VAR0000 3	78,86	830,164	,928	.	,772
VAR0000 4	79,16	830,056	,962	.	,772
VAR0000 5	79,24	820,717	,976	.	,769
VAR0000 6	78,96	820,774	,931	.	,769
VAR0000 7	79,92	819,504	,959	.	,768
VAR0000 8	80,16	817,402	,944	.	,768
VAR0000 9	80,08	816,891	,954	.	,767
VAR0001 0	79,52	822,296	,978	.	,769
VAR0001 1	79,74	818,115	,963	.	,768
VAR0001 2	79,36	821,337	,980	.	,769

VAR0001 3	41,48	223,928	1,000	.	,992
--------------	-------	---------	-------	---	------

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
82,96	895,713	29,928	13

### Escala: Desempeño Laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,806	,993	9

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR0000 1	2,94	1,284	50
VAR0000 2	3,96	1,228	50
VAR0000 3	3,60	1,278	50
VAR0000 4	3,72	1,400	50
VAR0000 5	3,76	1,422	50
VAR0000 6	4,00	1,278	50
VAR0000 7	3,84	1,299	50
VAR0000 8	3,78	1,234	50

VAR0000 9	29,60	10,104	50
--------------	-------	--------	----

### Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	6,578	2,940	29,600	26,660	10,068	74,631	9
Varianzas de elemento	12,855	1,509	102,082	100,573	67,668	1119,592	9

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0000 1	56,26	363,217	,888	.	,784
VAR0000 2	55,24	361,329	,974	.	,782
VAR0000 3	55,60	359,837	,967	.	,781
VAR0000 4	55,48	354,581	,982	.	,776
VAR0000 5	55,44	353,843	,980	.	,776
VAR0000 6	55,20	359,837	,967	.	,781
VAR0000 7	55,36	358,276	,983	.	,779
VAR0000 8	55,42	360,983	,977	.	,781
VAR0000 9	29,60	102,082	1,000	.	,990

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
59,20	408,327	20,207	9

## ANEXO 4.

### Matriz de Consistencia

*Título: Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco – 2024*

<i>Problema</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Hipótesis</i>	<i>Variables</i>	<i>Metodología</i>
<i>Problema General</i>	<i>Objetivo General</i>	<i>Hipótesis General</i>	<i>Variable 1</i>	
¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024?	Identificar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco – 2024	Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.	Clima Organizacional	
<i>Problema Específicos</i>	<i>Objetivo Específicos</i>	<i>Hipótesis Específicas</i>	<i>Variable 2</i>	<b>Tipo de Investigación:</b>
a) ¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024?	a) Identificar la relación existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.	a) Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.		Básica
b) ¿Cómo se relaciona la comunicación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024?	b) Identificar la relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.	b) Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.		<b>Nivel de Investigación</b> Correlacional
c) ¿Cómo se relaciona el reconocimiento con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024?	c) Identificar la relación existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.	c) Existe relación significativa entre la recompensa y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.		<b>Diseño</b> No Experimental
d) ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024?	d) Identificar la relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.	d) Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2024.	Desempeño laboral	<b>Método de investigación</b> Cuantitativo (Baena, 2018)
				<b>Población y muestra</b> Número de administrativos 50
				<b>Muestra finita</b> 50 trabajadores

*Nota. Elaboración propia*