

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL**



**Clima organizacional y la mejora del rendimiento laboral de los  
trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes  
– año 2022**

**TESIS**

**Para optar por el grado académico de Maestro en Administración  
y Gestión Empresarial.**

**Autor: Br. Giancarlo Castro Carrillo**

**Tumbes, 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL**



**Clima organizacional y la mejora del rendimiento laboral de los  
trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes  
- año 2022**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

**Dr. Cedillo Peña, Luis Edilberto (presidente)**

.....

**Dr. Hidalgo Mogollón, Auberto (Secretario)**

.....

**Dr. Ecca López Orlando, Sigifredo (Vocal)**

.....

**Tumbes, 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL**



**Clima organizacional y la mejora del rendimiento laboral de los  
trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes  
- año 2022.**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido  
y forma:**

**Bach. Castro Carrillo, Giancarlo (autor)**

**Dr. López Céspedes, Javier Ausberto (asesor)**

**CÓDIGO ORCID: 0000-0001-6388-7030**

**Tumbes, 2025**

# Acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
Licenciada  
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
Tumbes – Perú

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los seis días de enero del dos mil veinticinco, siendo las once horas y quince minutos, se reunieron en el aula número dos de la Escuela de Posgrado los miembros del jurado calificador constituido con la Resolución N° 447-2022/UNTUMBES-EPG-D. del dos de noviembre del dos mil veintidós y en cumplimiento del Artículo 109 del Reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes aprobado con resolución N° 0714-2023/UNTUMBES-CU. Del 25 de mayo de 2023, el Dr. Luis Edilberto Cedillo Peña (presidente) e integrado por Dr. Auberto Hidalgo Mogollón (secretario) y Mg. Orlando Sigifredo Ecce López (vocal) y Dr. Javier Ausberto López Céspedes en calidad de asesor.

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MEJORA DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TUMBES – AÑO 2022**", presentado por el egresado Giancarlo Castro Carrillo, para optar el grado académico de Maestra en Administración y Gestión Empresarial.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante **APROBADO** con el calificativo de **BUENA**

Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestro en Administración y Gestión Empresarial, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las doce horas y 20 minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 6 de enero del 2025

Dr. Luis Edilberto Cedillo Peña  
Presidente  
DNI: 00 208977  
Código ORCID: 0009-0001-5035-2088

Dr. Auberto Hidalgo Mogollón  
Secretario  
DNI: 00250460  
Código ORCID: 0000-0003-2921-4523

Dr. Orlando Sigifredo Ecce López  
Vocal  
DNI: 0 2679361  
Código ORCID: 0000-0003-2672-7171

## Resumen de Informe de originalidad Turnitin

El clima organizacional y la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022.

### INFORME DE ORIGINALIDAD


<b>17</b> %	<b>17</b> %	<b>12</b> %	<b>8</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>10</b> %
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>3</b>	<b>alicia.concytec.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>Submitted to CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>7</b>	<b>repositorio.upagu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>8</b>	<b>repositorio.unsch.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %

Dr. Javier Alejandro Céspedes  
C.O. 0000/0021-6388-7630  
ASESOR

9	Choquejahuja Olivera, Lizbet. "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada San Carlos, 2020", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1%
10	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
11	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1%
12	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
15	catalogo.uru.edu Fuente de Internet	<1%

  
 Dr. Javier Álvarez Céspedes  
 C.O 0000/0001-6388-7030  
 ASISOR

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Apagado

  
Dr. Javier Arce Céspedes  
C.O. 0000/0001-6388-7030  
ASESOR

## **DEDICATORIA**

*A Dios por brindarme salud y sobre todo la sabiduría para elegir el camino correcto y abrir mi mente y mi corazón para lograr mis metas. A mi madre y mis hermanos por el apoyo constante y el aliento incansable para afrontar cada etapa de mi vida y conseguir mis objetivos.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes de la escuela de posgrado por sus enseñanzas y los conocimientos brindados durante mi formación. A mi asesor Dr. Javier López Céspedes por su valioso aporte en esta investigación y a los miembros del jurado Al jurado de tesis: Dr. Edilberto Cedillo Peña, Dr. Auberto Hidalgo Mogollón y al Dr. Orlando Sigifredo Ecca López.*

## ÍNDICE

<b>RESUMEN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>15</b>
<b>II. REVISIÓN DE LITERATURA .....</b>	<b>17</b>
2.1 Bases teórico científicos.....	17
2.2 Antecedentes .....	20
2.3. Términos básicos - definición.....	24
<b>III. MATERIALES Y MÉTODOS .....</b>	<b>26</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	26
3.2. Población, muestra y muestreo.....	27
3.3. Métodos, técnicas en instrumentos y recolección de datos .....	28
3.4. Plan de procesamiento y de análisis de datos .....	30
3.5. Hipótesis .....	30
3.6. Definición y operacionalización de las variables .....	31
3.7. Aspectos. éticos .....	32
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>33</b>
4.1. Resultados .....	33
4.2 Discusión.....	37
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>40</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>41</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>42</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población y Muestra .....	27
Tabla 2. Contrastación de la hipótesis general.....	33
Tabla 3. Contrastación de hipótesis específica 1 .....	34
Tabla 4. Contrastación de hipótesis específica 2.....	35
Tabla 5. Contrastación de hipótesis específica 3.....	36
Tabla 6. Contrastación de hipótesis específica 4.....	37

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 01_Matriz de Consistencia .....	46
ANEXO 02_Cuestionario de Clima Organizacional .....	47
ANEXO 03_Cuestionario de Rendimiento Laboral .....	48
ANEXO 04_Operacionalización de la Variable “Clima Organizacional” .....	49
ANEXO 05_Operacionalización de la Variable “Rendimiento Laboral” .....	50
ANEXO 06_Fiabilidad del Alfa de Cronbach - 1 .....	51
ANEXO 07_Fiabilidad del Alfa de Cronbach - 2.....	52

## RESUMEN

El propósito de este estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes - año 2022. Se utilizó un sistema de investigación descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal (Hernández et al., 2014). Se trabajó con una muestra de 42 trabajadores, se extrajo la información a través de la técnica de encuesta, donde se aplicó dos cuestionarios, uno para cada variable, determinando su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, siendo los resultados de 0,91 y 0,89, obteniendo una confiabilidad ampliamente alta para la ejecución de este trabajo de investigación. En los resultados las variables Realización Personal y el Rendimiento Laboral, se observó que el coeficiente de correlación de Pearson que se obtuvo es 0,898, lo que indica la existencia de una relación positiva entre las variables realización personal y rendimiento laboral, en las variables condiciones laborales y rendimiento laboral, considerando una muestra de 42 personas, en donde se observó que el coeficiente de correlación de Pearson que se obtuvo es 0,828 lo que indica la existencia de una relación positiva entre las variables condiciones laborales y rendimiento laboral, en las variables comunicación y el rendimiento laboral, se observó que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,886 lo que indica la existencia de una relación positiva entre las variables comunicación y rendimiento laboral, las variables involucramiento laboral y el rendimiento laboral, en donde se observó que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,707 lo que indica la existencia de una relación positiva entre las variables involucramiento laboral y rendimiento laboral. Se concluye finalmente que el clima organizacional está estrechamente conectado con el rendimiento laboral de los trabajadores la UGEL Tumbes, con una significancia de 0,000 y una correlación directa positiva de 0,791, asimismo las dimensiones de realización personal, condiciones laborales, comunicación e involucramiento laboral también mantienen una correlación directa significativa con el rendimiento laboral siendo  $0 < r < 1$ .

Palabras clave: Motivación, rendimiento laboral, clima organizacional, comunicación.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between the organizational climate and the improvement of the work performance of the workers of the Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes - year 2022. A descriptive and correlational research system was used, with a non-experimental cross-sectional design (Hernández et al., 2014). We worked with a sample of 42 workers, the information was extracted through the survey technique, where two questionnaires were applied, one for each variable, determining its reliability through Cronbach's Alpha, the results being 0,91 and 0,89 obtaining a widely high reliability for the execution of this research work. In the results of the variables Personal Accomplishment and Job Performance, it was observed that the Pearson correlation coefficient obtained is 0.898, which indicates the existence of a positive relationship between the variables personal accomplishment and job performance, in the variables working conditions and job performance, considering a sample of 42 people, where it was observed that the Pearson correlation coefficient obtained is 0,828 which indicates the existence of a positive relationship between the variables working conditions and work performance, in the variables communication and work performance, it was observed that the Pearson correlation coefficient was 0.886 which indicates the existence of a positive relationship between the variables communication and work performance, the variables work involvement and work performance, where it was observed that the Pearson correlation coefficient was 0,707 which indicates the existence of a positive relationship between the variables work involvement and work performance. It is finally concluded that the organizational climate is closely connected with the job performance of UGEL Tumbes workers, with a significance of 0,000 and a direct positive correlation of 0,791 likewise the dimensions of personal fulfillment, working conditions, communication and job involvement also maintain a significant direct correlation with job performance, being  $0 < r < 1$ .

Keywords: Motivation, job performance, organizational climate, communication.

## I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas deben estar orientadas a crear valor público para la ciudadanía, ofreciendo un servicio eficiente a través de una gestión dinámica y enfocada en la misión de la entidad, generando confianza en los usuarios y la ciudadanía en general.

En nuestro país, el principal problema que aqueja a las instituciones públicas son las quejas y reclamos en la atención a los usuarios de los diferentes sectores, que ven como los funcionarios públicos y demás trabajadores del estado, en su gran mayoría, no brindan una adecuada atención, considerando que hoy en día se cuenta con herramientas tecnológicas que pueden ayudar con las diferentes tareas que se realizan en las agencias gubernamentales.

Se seleccionó como entidad a la Unidad de Gestión Educativa de Tumbes, que se denominará en adelante UGEL Tumbes. Esta investigación ha evidenciado que existen índices de insuficiencia en la atención a los usuarios, la institución carece de mecanismos e instrumentos que permitan desarrollar procedimientos adaptables y eficaces, que acorten los tiempos de respuesta a los usuarios, en un esfuerzo por generar valor y confianza pública.

El Clima Organizativo es la sensación que se tiene del medioambiente interno de una empresa y que tiene que ver con el nivel de motivación, este puede ser favorable o no, pero depende de las políticas y prácticas que se desarrollen en la organización, y de cómo estas repercuten en la satisfacción de los colaboradores, así mismo en un contexto donde las condiciones no son las más favorables, estas generan efectos negativos como la desmotivación y frustración impactando negativamente la sensación de identidad de los trabajadores para con la empresa (Chiavenato, 2009).

Es muy importante reiterar que la UGEL Tumbes, debe orientar sus esfuerzos a tener trabajadores motivados, capacitados y comprometidos buscando optimizar el nivel de rendimiento de los servicios a la ciudadanía, considerando que en su

mayoría los usuarios del servicio son docentes de educación básica que se rigen por la Ley de Reforma Magisterial N° 29994.

La UGEL Tumbes es una Institución Pública del sector educativo encargada de impulsar la educación en su campo de especialización. Asimismo, se encarga de garantizar que los servicios educativos que se prestan en las instituciones bajo su control se cumplan adecuadamente y sean de alta calidad.

La entidad ha presentado algunos problemas para conseguir sus objetivos y metas trazadas, por lo tanto, determinar la afinidad y complementariedad de estas variables fue el objetivo principal de este estudio, asimismo, esta investigación tiene su punto de partida al conocer la sensación que tienen los trabajadores de la entidad a la cual pertenecen, y determinar cómo repercute este en su rendimiento laboral. Un ambiente agradable para trabajar es el resultado de muchos factores como las buenas relaciones interpersonales, sistemas adecuados de trabajo y una dirección eficaz que lleva a que los trabajadores se sientan motivados, es por ello que al observar comportamientos que denotan falta de compromiso e identificación con la institución, se da inicio a esta investigación con la intención de aportar las mejores alternativas de solución a los diferentes problemas que se originan a partir de las conductas y acciones de los empleados de la institución buscando la armonización en el lugar de trabajo.

El objetivo principal del estudio ha sido determinar la relación entre ambas variables Clima Organización y Rendimiento Laboral de los empleados de la institución y busca afianzar una postura orientada a optimizar la eficacia en la atención a los usuarios que en su mayoría son los docentes que pertenecen a los tres (03) niveles de la educación básica (Educ. Básica Regular, Educ. Básica Especial y Educ. Básica Avanzada. Según los reclamos y las quejas manifestadas por los usuarios sobre la atención que ofrece la UGEL Tumbes van orientados tanto a la forma (el trato) y el fondo (el servicio en sí), es en ese sentido que se busca tener trabajadores capacitados y motivados que puedan prestar un servicio de calidad orientado a lograr la satisfacción en los usuarios, partiendo desde mejorar los procesos internos, así como brindarles a los trabajadores las herramientas necesarias para que estén preparados y se comprometan a lograr un cambio significativo en beneficio no solo de los docentes, sino también, de los estudiantes y en general de toda la comunidad educativa.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1 Bases teórico científicos

#### 2.1.1. Clima organizacional

El Clima Organizacional hace referencia a la perspectiva del medioambiente interno en función del nivel de motivación, en este sentido, se representa como un aglomerado de propiedades o características medibles del entorno de trabajo y que, al ser percibidas por los trabajadores, estas afectan su motivación y comportamiento. El clima organizacional puede ser favorable, pero depende de las políticas y prácticas que se desarrollen en la organización, y de cómo estas repercuten en la satisfacción de los colaboradores, así mismo en un contexto donde las condiciones no son las más favorables, estas generan efectos negativos como la desmotivación y frustración impactando negativamente en el sentido de pertenencia de los trabajadores (Chiavenato, 2009).

Orellana (2019), refiere al clima organizativo como el escenario en una empresa donde los colaboradores se interrelacionan entre sí y manifiestan sus conductas o actitudes donde intervienen: El trato que les brindan sus empleadores y compañeros, buena comunicación, buenas relaciones humanas, motivación, estímulos, colaboración, etc., considerando que esto tendrá una repercusión en su rendimiento laboral, el cual podrá ser positivo o negativo.

Palacios (1994), señala que: “El clima organizacional es uno de los factores decisivos que no solamente facilita los procesos de gestión organizacional, sino que también promueve la innovación y el cambio haciendo de una empresa, la más rentable”.

Goncalves (1997), sostiene: “El clima organizacional es un fenómeno que interviene entre los factores de la organización y las tendencias motivacionales, que se traducen en conductas que tienen consecuencias

sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, entre otros)” pág. 76.

#### **a. Teoría del clima organizacional**

Chiavenato (2009), en su teoría, señala que el clima organizativo es el aglomerado de aspectos ambientales generados por los empleados de una organización, los cuales son determinantes en la influencia que estos generan en su rendimiento laboral. Este conjunto de elementos influye directamente en la actitud de los trabajadores, lo cual queda demostrado por las cosas que hacen.

#### **b. Dimensiones del clima organizacional**

##### **Realización personal**

Consiste en la superación constante a los diferentes obstáculos o barreras por parte de los colaboradores, abarca una cadena de metas y propósitos que producen en el individuo una satisfacción deseada (Germain y Russell, 1993).

##### **Condiciones laborales**

Son determinados componentes que intervienen en el ambiente al laboral y cómo repercuten estos en las personas. En ese sentido, las condiciones laborales no solo tienen que ver con parte física, sino también con la parte psicológica (Castillo y Prieto, 1990).

##### **Comunicación**

Es la transmisión de la información relevante para los procesos que se despliegan en la organización, esta debe ser efectiva, pero cuando existen demasiadas áreas y ubicaciones, se puede volver deficiente sino se aplican los métodos correctos (Belsuzarri y Acosta, 2020).

##### **Involucramiento laboral**

Es la identificación que logra un subordinado con su organización, adoptando los valores y costumbres, así como el compromiso que se logra con la empresa a fin de lograr las metas trazadas, a través de un buen desempeño laboral (Belsuzarri y Acosta, 2020).

## **2.1.2. Rendimiento laboral**

Chiavenato (2009), señala que son aquellas conductas observadas en los trabajadores que son determinantes en la consecución de los objetivos organizacionales, por lo tanto, este rendimiento está aunado con las habilidades, conocimientos, sentido de pertenencia, motivación, y el reconocimiento sobre del trabajo ejecutado que contribuya a lograr las metas organizacionales. Asimismo, la empresa deberá ofrecer buenas condiciones de trabajo, para que así se pueda medir el desempeño individual de cada persona y tomar decisiones sobre la aplicación de mejoras y desarrollo de programas de reconocimiento cuando corresponda.

El rendimiento laboral se considera al valor que genera un trabajador para su empresa en un periodo determinado de tiempo. Son aquellas conductas influyentes para lograr los objetivos organizacionales (Motowidlo, 2003).

Es la ejecución de tareas diarias que realizan los colaboradores, exhibiendo sus competencias, tales como habilidades, conocimientos y comportamientos que favorecen a conseguir los objetivos y metas organizacionales (Penachi, 2019).

### **a. Teoría del rendimiento laboral**

Chiavenato (2009), precisa que es el conjunto de los comportamientos o actitudes que reflejan los empleados y que son esenciales para la consecución de las metas organizativas. Estas conductas están directamente ligadas con los conocimientos, habilidades, motivación y el reconocimiento del trabajo realizado.

### **b. Dimensiones del rendimiento laboral**

#### **Orientación a Resultados**

Es la capacidad para gestionar las conductas propias y/o de otras personas en una misma dirección, siguiendo los objetivos comunes, a través de un seguimiento continuo (Alles, 2009).

#### **El Crecimiento Organizacional**

Se define como la variación que existe en el aumento del número de colaboradores de una organización, la optimización de sus procesos

internos y por consiguiente la optimización de sus sistemas de información (Lipa, 2020).

### **Calidad**

La Real Academia Española (s.f.) señala que la calidad es el atributo o atributos que son inherentes a una cosa; de esta forma es posible juzgar su valor. Bajo esa misma línea. Arboleda (2017), señala que es difícil definir la calidad, puesto que existen diversas conjeturas para darle una argumentación clara. En ese sentido, tiende a variar y es subjetivo, de tal manera que está en función de las expectativas y exigencias de los usuarios.

## **2.2 Antecedentes**

Santos (2022), a través de su estudio propuso conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la UGEL N° 09. Dentro de la sistemática aplicada se aplicó un enfoque cuantitativo, relacional, transversal, no experimental de carácter básico. La población estuvo compuesta por 125 colaboradores de la entidad. Un cuestionario de clima y un cuestionario de desempeño laboral fueron los instrumentos utilizados en la encuesta que se utilizó en la encuesta que se aplicó a los empleados para recopilar los datos. En cuanto al otro componente de los empleados, el 34% de los encuestados afirmó que su desempeño laboral es bajo, el 39% afirmó que es medio y el 27% dijo que era alto. Con una significancia de 0,000 y una correlación positiva fuerte de 0,783 finalmente, se concluye que existe una relación positiva entre el clima organizativo y el desempeño laboral de los empleados de los colaboradores de la UGEL N° 09 – Huaura.

Romero (2022), mediante su investigación planteó determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados contratados por la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes. Este estudio utilizó un diseño transversal, cuantitativo, descriptivo, correlacional y no experimental; para validar esta información se trabajó con el sistema estadístico SPSS 25.0, para recolectar la información se utilizaron instrumentos como cuestionarios validados por expertos. Se utilizó una muestra de 23 personas, siendo el coeficiente de correlación de Pearson 0,709; se rechaza la

hipótesis nula y se admite y se admite la propuesta cuando se observa una relación altamente positiva entre las dos variables y el valor de significancia es 0,000. Esto lleva a concluir que el desempeño laboral de los empleados contratados en la Dirección de Administración Regional del Gobierno Regional de Tumbes, año 2022 se correlaciona positivamente con el clima organizacional.

Barboza (2021), por medio de su investigación determinó la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el Hotel Las Vegas en Cajamarca, Perú. Fue un tipo de estudio transversal, cuantitativo, no exploratorio. Se aplicaron la herramienta del cuestionario, donde la información se obtuvo al encuestar a 18 empleados del hotel; esta herramienta está conformada por 15 preguntas. La cual se validó con el alfa de Cronbach donde se consiguió un 0,926 de sus 30 ítems, siendo estos positivos. Se usó el coeficiente de relación de Spearman para valorar la vinculación entre ambas variables, mostrando una relación de 0.733, que da lugar a una alta asociación de carácter positivo y un grado importante de 0.01 menores a 0.05. Se determina finalmente que el rendimiento laboral de los en el Hotel Las Vegas de Cajamarca está relacionado con las variables del clima organizacional.

Lipa (2020), mediante su estudio estableció la dependencia que existe entre El clima organizacional y el desempeño laboral en la MYPE Voltrailer, Huachipa. Es un estudio cuantitativo, ya que se utilizan las estadísticas para compilar datos, para seguidamente encausar los mismos y enseñar los resultados. Este estudio básico de corte transversal y utiliza el método científico como una estrategia, se trabajó con una muestra de 85 empleados de la MYPE, Voltrailer, Huachipa. Mediante la aplicación de los instrumentos y ensayos estadísticos con  $p$ -valor  $< 0,05$  y Rho de Spearman = 0,772. Este valor señala que hay una analogía muy favorable entre las variables, clima organizativo y el desempeño laboral. En segundo lugar, se encontró una correlación positiva entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral mediante la herramienta estadística Rho de Spearman ( $<0,05$ ,  $r = 0,7775$ ). Como tercer punto hay una positiva correlación con el beneficio de trabajo,  $p$ - $<0.05$ ,  $r = 0,756$ . Finalmente, durante este estudio se pudo concluir que ambas variables mostraron tener una asociación muy positiva y favorable en beneficio de la empresa.

Lucana (2019), a través de su investigación consiguió determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la UGEL Parinacochas, año 2018, Universidad San Luis Gonzaga. Este trabajo se centró en investigar y examinar la interdependencia que se da entre ambas variables que fueron objeto de este estudio. En el desarrollo de esta investigación se adoptaron métodos mixtos, ya que una parte es cuantitativa y de otra cualitativa con una estructura descriptiva y correlacional, que permite el estudio y tratamiento de datos pertinentes. Recopilación de datos, uso de la observación y estudios y otras tecnologías. Este trabajo se completa con una credibilidad del 95 % y una amplitud de error del 5 %. La intención de esta investigación es conocer más sobre la interacción que existe entre estas dos variables y su impacto ocasionado en esta institución. Con el propósito de hacer un análisis situacional y proponer las recomendaciones, que contribuyan a mejorar los procesos internos en la Institución. El resultado según el valor de llegada fue 342.20; despuntando el valor crítico de la tabla 133.2322; en ese sentido se refuta la hipótesis nula de la investigación ( $H_0$ ) y se reconoce la Hipótesis ( $H_1$ ). Finalmente se determina que el clima organizativo en la institución tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral de los empleados.

Rivas (2018), por medio de su estudio logró establecer la correlación que existe entre el clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE, Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2015. Este estudio tuvo como propósito explorar, dilucidar y comprobar la injerencia del entorno laboral en la satisfacción y el rendimiento de los docentes. La sistemática aplicada en este estudio se utilizó la investigación descriptiva y correlacional, teórica, básica y ex post facto. Para recopilar los datos se utilizaron cuestionarios con diferentes alternativas de respuesta en la escala Likert. Con los resultados 0,80, 0,71 y 0,90 para las tres variables respectivamente se utilizó un Alfa de Cronbach positivo. Se midió utilizando el modelo estadístico de regresión lineal múltiple. Con un valor p de 0,000, que es menor que 0,05, este modelo muestra claramente que la hipótesis nula se rechaza, en consecuencia las tres variables clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño docente tienen un impacto considerable entre sí, lo que

lleva a una conclusión final que existe una afinidad significativa entre las variables estudiadas, Asimismo, se aplicó el modelo estadístico de regresión lineal múltiple que permitió medir la relación que existe entre las tres variables, según este modelo se obtuvo que el valor  $p$ -valor= 0.000, el cual es menor a 0.05, siendo evidente rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, existe una significativa influencia entre el clima organizativo, satisfacción laboral y el desempeño docente determinando finalmente que hay una afinidad entre las dos variables estudiadas, es decir existe una relación positiva significativa.

Rojas (2018), su investigación se centró en determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados de la Dirección Regional de la Policía de Huancayo. Un diseño de estudio correlacional, no experimental, sirvió como base para la sistemática aplicada. Se crearon cuestionarios con el fin de recopilar la información para esta investigación utilizando el enfoque de la encuesta. Se confirmaron los resultados con base en la medición de ambas variables y se verificó la correlación de 0,381, con  $p$ -valor=0,018 $<$  $\alpha$ =0,05, resultando una significancia positiva, al 95% de confianza. Los efectos de este estudio en relación con el clima organizativo fueron positivos logrando el valor máximo, esto demuestra que los trabajadores se sienten bien realizando sus tareas, se sienten cómodos con la delegación de funciones, acuerdos que toma la institución, estructura orgánica, sistema de evaluación y ascensos de nivel, entre otros. Se ofrece un valor regular en la infraestructura de la entidad, este aspecto físico es muy importante para la realización del trabajo, ya que, si no hay las condiciones básicas como la ventilación adecuada, genera un malestar, aburrimiento y fatiga en los trabajadores, esto no permite un adecuado desempeño laboral. Finalmente, la conclusión es que el clima organizativo posee una relación relevante con el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Territorial de Huancayo.

Después de haber realizado esta investigación, queda claro que el activo más importante de toda organización son las personas. Cuando hablamos del capital humano, nos referimos al activo intangible más importante que tienen las organizaciones, ya que son ellos los entes activadores de los demás recursos que posee empresa. Las razones por la que una organización es

exitosa es por la calidad de colaboradores que esta posee, en ese sentido la gestión debe estar enfocada en sacar lo mejor de sus empleados, y para ello debe destinar sus esfuerzos a brindarle las condiciones necesarias para trabajar, así como valorar y potenciar a sus trabajadores, por tal motivo podemos concluir finalmente que este estudio se enfoca en la relación directa existe entre clima organizacional en el rendimiento de los trabajadores en la UGEL Tumbes.

### **2.3. Términos básicos - definición**

#### **Estructura organizacional**

Proceso mediante el cual se delegan los deberes y obligaciones que los empleados de una empresa deben llevar a cabo para alcanzar los objetivos y metas establecidos. Es importante también saber cómo funciona, como interactúa y como se comunica con los distintos departamentos de la empresa, con las distintas áreas de la organización o empresa, asimismo las influencias externas que sobre ella ejercen (Quiroa, 2020). Comprender el tipo de estructura orgánica que predomina en la empresa y cómo funciona es crucial, en ese sentido es importante revisar el organigrama general de la institución y los organigramas específicos de las unidades orgánicas, esto permitirá establecer mejor los canales de comunicación y coordinación con los equipos de trabajo.

#### **Trabajo en equipo**

Cada miembro del equipo aporta una variedad de conocimientos y habilidades, lo que permite lograr resultados que serían complicados lograr con el aporte individual (Baguer, 2009). Este principio administrativo es esencial para lograr los objetivos corporativos, permite el intercambio de información y la toma de decisiones, asimismo mejora la comunicación entre los miembros de la organización llegando a formar equipos multidisciplinarios que representarán una ventaja para la institución.

#### **Motivación laboral**

Una herramienta que los empleados proporcionan a la empresa para ayudarle a alcanzar sus objetivos es la motivación (Robbins y Coulter, 2010). Motivar al personal es un reto que tienen cada uno de los líderes de toda organización, y que se verá reflejado en el buen rendimiento laboral y mejora del clima

organizacional.

### **Satisfacción laboral**

Gargallo (2008), señala que la literatura especializada en gestión y dirección de personas, asume que tener empleados motivados y contentos será uno de los aspectos concluyentes del desempeño empresarial ya que la satisfacción laboral ha sido identificada como un elemento del compromiso organizacional, sin embargo, si los empleados están insatisfechos o no se identifican con la empresa, el negocio no podrá producir ni brindar servicios competitivos con niveles altos de calidad. Además de aumentar la motivación y mejorar el rendimiento, la satisfacción laboral tiene un impacto directo en la motivación de los empleados, que a su vez se manifiesta en sentimientos de lealtad y conexión con la organización.

### III. MATERIALES Y MÉTODOS

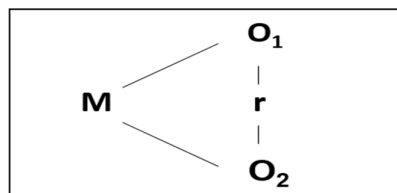
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de estudio

Esta investigación de acuerdo a los métodos aplicados se cataloga como descriptiva, porque se midieron los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos, determinados a través de la observación y un análisis mesurado de las opiniones vertidas de los participantes, mediante la aplicación de los métodos descriptivos en donde se describieron las variables de investigación y el método inferencial el cual permitió hacer una medición entre variables Clima Organización y Rendimiento Laboral, así como sus respectivas dimensiones y determinar su correlación fue un tipo de estudio básico (Hernández et al., 2014).

##### 3.1.2. Diseño de la investigación

Se trata de un diseño transversal no experimental, porque se aplicó el instrumento en un solo instante y las variables durante el estudio no se manipularon. Esta investigación se enmarcó en un diseño correlacional (Hernández et al., 2014).



Esquema Se tiene que:

- M = Muestra
- O1 = Variable I (clima organizacional)
- O2 = Variable II (rendimiento laboral)
- r = Lista de variables estudiadas

### 3.2. Población, muestra y muestreo

#### Población

Durante esta fase del informe se ha indicado la población y muestra del estudio como elementos de análisis, encaminados a comprender la actuación de las variables con los involucrados directos.

**Tabla 1. Población**

Áreas	Cantidad de Trabajadores
Administración	26
Gestión Pedagógica	14
Planificación Operativa	8
Contabilidad	2
Recursos Humanos	7
Secretaría General	5
<b>Total</b>	<b>62</b>

*Fuente: UGEL Tumbes, 2022*

#### Muestra

López (2004), afirma: “Es una parte del universo o todo donde se realizará la investigación. Existen metodologías o procedimientos que sirven para calcular la muestra, utilizando fórmulas. También Hay algunos programas que pueden obtener la cantidad de componentes de muestra. La muestra es el extracto que representa a la población o universo”. De acuerdo con Triola (2009), la fórmula que nos ayuda a fijar una muestra es la siguiente:

$$n = \frac{Npq[z_{\alpha/2}]^2}{pq[z_{\alpha/2}]^2 + (N - 1)E^2}$$

Dónde:

n: Tamaño de muestra que se busca

N: población (62)

$z_{\alpha/2}$ : Nivel de confianza (95%) 1.96)

E: Margen de error (8%)

p: probabilidad de un suceso (50%)

q: (1-p) probabilidad de que no ocurra el suceso (50%)

$$n = \frac{62 * 0.5 * 0.5 (1.96)^2}{0.5 * 0.5 (1.96)^2 + (62 - 1) * 0.08^2}$$

$$n = 42 \text{ trabajadores}$$

Se formuló una muestra de 42 trabajadores, con la cual se procedió a trabajar los datos.

### **Muestreo**

Arias (2012), señala: “Es el proceso donde se conoce la probabilidad de combinar cada elemento de la muestra”. En consecuencia, la investigación presenta un sistema de muestreo que es probabilístico, este proceso se sigue mediante un método aleatorio sencillo, en vista de que todos los sujetos tienen las mismas posibilidades de ser seleccionados.

Este estudio fue probabilístico con base sobre los atributos de la muestra seleccionada. Se consideró aplicar el instrumento a los empleados que se encuentran en los regímenes laborales Dec. Leg. 1057, Dec. Leg. 276 y Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

### **3.3. Métodos, técnicas en instrumentos y recolección de datos**

Se define a la investigación como una metodología que permite averiguar cuestiones subjetivas recopilando dicha información de muchas personas. Por ejemplo, permite explorar lo relacionado con las opiniones y valores de la gente.

Las cuestiones teórico-filosóficas tienen importancia en la educación y los

valores de nuestra sociedad; por tanto, un cuestionario debe estar estructurado con preguntas sobre una o más variables relevantes para la medición. (Gómez, 2006)

1. Técnica: Encuestas, que permitió conseguir la información, es decir, aquellos datos sobre la elaboración de preguntas bajo una estructura elaborada a través de un cuestionario orientado al clima organizacional.
2. Instrumento: Cuestionarios, que fueron utilizados como herramientas para recolectar la información necesaria relacionada con el clima organizativo y rendimiento laboral, se aplicó este instrumento a los trabajadores que fueron considerados dentro de la muestra.
3. Fiabilidad del instrumento

Con un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach, el cuestionario se utilizó para medir el clima organizacional en el que fueron contactados los usuarios, el mismo con 16 preguntas y 4 dimensiones, es decir, 4 preguntas sobre realización personal, 4 sobre condiciones laborales, 4 sobre comunicación y 4 sobre involucramiento laboral, las mismas que presentan cinco (05) alternativa de contestación en escala de Likert donde (*1 indica Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre y 5 Siempre*). Existe una confiabilidad de 0,89 Alfa de Cronbach para el cuestionario de rendimiento laboral, la misma que se estructura con 12 preguntas y 3 dimensiones (*dimensión orientación a resultados = 4 preguntas; dimensión crecimiento organizacional = 4 preguntas; dimensión calidad = 4 preguntas*), la cual consta de cinco (05x) opciones como contestación según el grado de Likert (1=Nunca, 2 = Casi nunca, 3=Algunas veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre).

Los instrumentos se aplicaron con la finalidad de recolectar la información necesaria, procediéndose luego con la tabulación de la misma estructurando una base de los datos. Con esto quedó completada la primera etapa del proceso de recopilación de los datos.

Posteriormente, se prepararon las tablas y figuras de análisis, de manera similar, una herramienta para medir la relación estadística fue el coeficiente de

correlación de Pearson, respondiendo a las exigencias y necesidades de este estudio.

### **3.4. Plan de procesamiento y de análisis de datos**

#### **Procesamiento**

El trabajo operativo se desarrolla en una sola etapa general: 1. Encuesta a los trabajadores de los regímenes laborales Dec. Leg. 1057, Dec. Leg. 276 y Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial de la UGEL Tumbes (Unidad de análisis).

El profesional titular define la unidad de análisis sobre la que trabajará, (trabajadores de los regímenes laborales Dec. Leg. 1057, Dec. Leg. 276 y Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial de la UGEL Tumbes). La precisión de la unidad de análisis de uso del instrumento (trabajadores de los regímenes laborales Dec. Leg. 1057, Dec. Leg. 276 y Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial de la UGEL Tumbes) será determinada por el profesional encargado.

Los cuestionarios que se encuentran en la encuesta se aplicarán a los trabajadores. El profesional encargado es el responsable del seguimiento centralizado del trabajo de aplicación de instrumentos. Los resultados fueron organizados en tablas y gráficos para una mejor comprensión. Se elaboraron tablas en las que se expusieron los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores, los que permitieron determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral.

### **3.5. Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

**Hi:** Existe una relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022.

**Ho:** No existe una relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022.

#### **Hipótesis específicas**

**H1:** Existe una relación entre la realización personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2022.

**H01:** No existe una relación entre la realización personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2022.

**H2:** Existe una relación entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2022.

**H02:** No existe una relación entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2022.

**H3:** Existe una relación entre la comunicación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2022.

**H03:** No existe una relación entre la comunicación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2022.

**H4:** Existe una relación entre el involucramiento y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2022.

**H04:** No existe una relación entre el involucramiento y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2022.

### **3.6. Definición y operacionalización de las variables**

#### **Variable 1: Clima organizacional**

##### **Definición conceptual**

Chiavenato (2009), afirma que el entorno organizacional son aquellas conductas observadas de los empleados que son determinantes para el logro de los objetivos institucionales los cuales repercuten en el crecimiento de la misma, consiguientemente, este rendimiento está aunado con las habilidades, conocimientos, emociones, motivación e identificación del trabajo a realizar que contribuye a lograr los objetivos organizacionales.

#### **Variable 2: Rendimiento laboral**

##### **Definición conceptual**

Motowidlo (2003), señala que el desempeño laboral es el valor que espera la organización durante el proceso de trabajo de los empleados. Este valor incluye las conductas que son determinantes e influyentes para lograr las metas institucionales.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio se ha realizado respetando la autonomía de cada uno de los participantes, respetando en todo momento las opiniones vertidas por estos, dándoles la libertad de poder responder a las preguntas formuladas en el cuestionario.

Se hizo de pleno conocimiento a los participantes que ellos representan el componente principal dentro de la organización, independientemente de su nivel estructural, nivel económico social, nivel cultura o género, sin generar algún tipo de exclusión; responsabilidad y transparencia, asumiendo el investigador cada consecuencia respecto a la aplicación de la investigación y la presentación de los resultados para demostrar el código ético profesional.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

**Del objetivo general:** Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022.

#### Hipótesis general

**Tabla 2. Contrastación de la hipótesis general**

#### *Correlaciones*

		Clima Organizacional	Rendimiento Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	0.791
	Sig. (bilateral)		0.000
	Nº de encuestados	42	42
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	0.791	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	Nº de encuestados	42	42

*\*Es significativa la correlación en el nivel – Correlación directa  $0 < r < 1$*

La tabla 2 nos señala la información descriptiva y las correlaciones obtenidas de ambas variables estudiadas, considerando una muestra de 42 personas, en donde se encontró que, el rendimiento laboral estaba correlacionado positivamente con el clima organizacional, tal como lo indica el coeficiente de correlación de Pearson de 0,791, en ese sentido el valor de 0,000 indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis de investigación  $H_1$ , donde se acepta que existe una relación entre las variables clima organizacional y rendimiento laboral de trabajadores de la UGEL de Tumbes, año 2022.

**Del objetivo específico 1:** Determinar la relación que existe entre la realización personal y el rendimiento laboral de los colaboradores de la UGEL Tumbes - año 2022.

### Hipótesis Específica 1

**Tabla 3. Contratación de hipótesis específica 1**  
*Correlaciones*

		Realización Personal	Rendimiento Laboral
Realización Personal	Correlación de Pearson	1	0.898
	Sig. (bilateral)		0.000
	N° de encuestados	42	42
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	0.898	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N° de encuestados	42	42

En la tabla 3 nos señala la información descriptiva y las correlaciones obtenidas de ambas variables estudiadas, considerando la muestra de 42 personas, en donde se encontró que, la variable realización personal estaba correlacionada positivamente con el rendimiento laboral tal como indica el coeficiente de correlación de Pearson de 0,898, en ese sentido el valor de 0,000 indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis de investigación H1, donde se acepta que existe una correlación entre las variables realización personal y rendimiento laboral en la UGEL Tumbes.

**Del objetivo específico 2:** Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores de la UGEL Tumbes - año 2022.

**Hipótesis Específica 2.**

**Tabla 4. Contrastación de hipótesis específica 2**

***Correlaciones***

		<b>Condiciones Laborales</b>	<b>Rendimiento Laboral</b>
Condiciones Laborales	Correlación de Pearson	1	0.828
	Sig. (bilateral)		0.000
	N° de encuestados	42	42
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	0.828	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N° de encuestados	42	42

En la tabla 4 nos señala la información descriptiva y las correlaciones obtenidas de ambas variables estudiadas, considerando una muestra de 42 personas, en donde se encontró que, la variable condiciones laborales estaba correlacionada positivamente con el rendimiento laboral, tal como lo indica el coeficiente de correlación de Pearson de 0,828, en ese sentido el valor de 0,000 indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis de investigación H2, donde se acepta que existe una relación entre las variables condiciones laborales y rendimiento laboral en la UGEL Tumbes.

**Del objetivo específico 3:** Determinar la relación que existe entre la comunicación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022.

### Hipótesis específica 3

**Tabla 5. Contrastación de hipótesis específica 3**  
**Correlaciones**

En la tabla 5 nos señala la información descriptiva y las correlaciones obtenidas de ambas variables estudiadas, considerando una muestra de

		Comunicación	Rendimiento Laboral
Comunicación	Correlación de Pearson	1	0.886
	Sig. (bilateral)		0.000
	N° de encuestados	42	42
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	0.886	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N° de encuestados	42	42

42 personas, en donde se encontró que, la variable comunicación estaba correlacionada positivamente con el rendimiento laboral, tal como lo indica el coeficiente de correlación de Pearson de 0,886, en ese sentido el valor de 0,000 indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis de investigación H3, donde se acepta que existe una relación entre las variables comunicación y rendimiento laboral en la UGEL Tumbes.

**Del Objetivo específico 4:** determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL de Tumbes – año 2022.

**Hipótesis Específica 4**

**Tabla 6. Contrastación de hipótesis específica 4**

***Correlaciones***

		<b>Involucramiento Laboral</b>	<b>Rendimiento Laboral</b>
Involucramiento Laboral	Correlación de Pearson	1	0.707
	Sig. (bilateral)		0.000
	N° de encuestados	42	42
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	0.707	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N° de encuestados	42	42

En la tabla 6 nos señala la información descriptiva y las correlaciones obtenidas de ambas variables estudiadas, considerando una muestra de 42 personas, en donde se encontró que, la variable involucramiento laboral estaba correlacionada positivamente con el rendimiento laboral, tal como lo indica el coeficiente de correlación de Pearson de 0,707, en ese sentido el valor de 0,000 indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis de investigación H4, donde se acepta que existe una afinidad entre las variables involucramiento laboral y rendimiento laboral en la UGEL Tumbes.

**4.2 Discusión**

En cuanto al objetivo general, se buscó determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022. En el análisis se apreció que al aplicarse la correlación de Pearson se obtuvo una correlación positiva alta de 0,791, el nivel de

significancia es de 0,000, menor al p-valor 0,01, revelando que hay suficiente evidencia para aceptar la hipótesis del investigador, de que existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores la UGEL Tumbes, 2022. Corroborándose con los estudios realizados por Santos (2022), cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 09, Huaura, con una correlación de Spearman de 0,783 y un nivel de significancia de 0,000, menor al p-valor de 0,05 y se admite que es positiva, moderada y fuerte concluyendo que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 09, Huaura.

Al final podemos manifestar que el clima organizacional se asocia con el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes, alertando a la organización que debe adoptar modelos de un buen clima para los trabajadores, ya que esto va a repercutir favorablemente en el rendimiento laboral beneficiando a la institución en la consecución de sus objetivos. Estos resultados obtenidos son semejantes a los del autor Romero (2022), quien en un trabajo semejante que se realizó en Tumbes, sobre la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022, se llegaron a conclusiones parecidas, es decir, el clima se vincula con el rendimiento de los trabajadores, por eso la importancia que la institución debe dar al uso de recursos que mejoren el clima.

A nivel nacional hay investigaciones con respecto a las variables estudiadas y en todos los resultados son semejantes, por ejemplo, el autor Romero (2022), desarrolló una investigación con los resultados de que el clima de la organización mejora el desempeño del personal, asimismo Santos (2022), también propuso una investigación semejante, en ese sentido las organizaciones deben esforzarse en brindarle a sus trabajadores un clima adecuado, ya que este va a repercutir en el buen rendimiento de los trabajadores.

Finalmente, podemos apreciar que los resultados obtenidos en esta investigación nos muestran claramente que las dimensiones del clima organizacional que han sido objeto de este estudio, están directamente ligados

al rendimiento de los trabajadores, ya que las personas necesitamos trabajar en un ambiente agradable, con las condiciones necesarias para sacar adelante los procesos de la organización y lograr los objetivos organizacionales que contribuyan a alcanzar las metas trazadas por la institución en un determinado horizonte de tiempo. Ya se ha comprobado que las personas que se encuentran motivadas pueden dar el máximo de su rendimiento.

## V. CONCLUSIONES

1. Según los resultados de la hipótesis general  $H_i$ , el clima organizacional está directamente relacionado con el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes. Con una significancia de 0.000 y una correlación directa positiva de 0.791, siendo  $0 < r < 1$ .
2. De acuerdo con los resultados de la hipótesis específica  $H_1$ , la realización personal mantiene una correlación directa significativa con el rendimiento laboral siendo 0.898 y un nivel de significancia de 0.000, menor al p-valor 0.01.
3. Así también, la hipótesis específica  $H_2$ , las condiciones laborales mantienen una correlación directa significativa con el rendimiento laboral siendo 0.828 y una significancia de 0.000, menor al p-valor 0.01.
4. La hipótesis específica  $H_3$ , mantiene una correlación directa significativa con el rendimiento laboral siendo 0.886, manteniendo un nivel de significancia de 0.000, menor al p-valor 0.01.
5. La dimensión involucramiento laboral, tiene un nivel de significancia de 0.000, menor al p-valor 0.01, y una correlación directa positiva con el rendimiento laboral siendo 0.707.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Recomendar a la Dirección de la UGEL Tumbes implemente acciones orientadas a mejorar el buen clima organizacional, precisamente en las dimensiones de realización personal, condiciones laborales, comunicación e involucramiento laboral, ya que como hemos apreciado en los resultados obtenidos en esta investigación, se observa que el clima organizacional repercute favorablemente en el rendimiento de los colaboradores.
2. Recomendar al área de Personal de la UGEL Tumbes, que promueva planes de integración para mejorar las relaciones personales entre todos los miembros de la institución.
3. Recomendar a la Dirección de la UGEL Tumbes, que implemente directivas y procedimientos que ayuden a mejorar los sistemas de comunicación y sus diferentes canales para dar celeridad a los procesos.
4. Recomendar a la Dirección de la UGEL Tumbes realizar las gestiones para que se implementen nuevas herramientas tecnológicas como computadoras, impresoras, scanner que permitan dinamizar las actividades y se pueda brindar una atención oportuna a los usuarios.
5. Recomendar a la Dirección de UGEL Tumbes que realice las coordinaciones con los órganos superiores para que se reformule y se otorgue oportunidades de promociones y ascensos a los trabajadores, asimismo se establezca un plan de capacitaciones de forma anual, el mismo que debe ser de estricto cumplimiento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2009). Dirección Estratégica de Recursos Humanos “La Gestión por Competencias” <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcqlclefindmkaj/https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>.
- Arboleda, A. (2017). El Concepto de la Calidad, Higiene y Seguridad Industrial. <https://andresseguridadindustrial.blogspot.com/2017/06/elconcepto-de-la-calidad.html>.
- Baguer, A. (2009). Dirección de personas. Madrid: Díaz de Santos. <https://www.editediazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788957.pdf>
- Barboza, S. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/130>
- Belsuzarri, A. y Acosta, P. (2020). Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Operarios de una PYME Contratista en Ingeniería, Lima 2019. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0ec380b9-7182-475e-9a3d-a5d10048ecd8/content>.
- Castillo, J. y Prieto, C. (1990). Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo, Madrid: CIS.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). La Dinámica del Éxito en las Organizaciones <https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>
- Fayol, H. (1985). Administración Industrial y General. Madrid, España: Editorial Orbis.

- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en base a cooperativas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>.
- Germain, Grisez y Shaw, Russel (1993). Ser persona (curso de ética), Ed. Rialp, S.A., Madrid. <https://alejosison.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/12/reviewserpersonacursoetica.pdf>.
- Goncalves, A. (1997), “*Fundamentos del Clima Organizacional*”. Sociedad Latinoamericana para la Calidad. <https://www.linkedin.com/pulse/promoviendo-el-clima-rganizacional-en-una-era-de-gamboa-beltram%C3%ADn/?originalSubdomain=es>.
- Hernández, R., Fernández C. y Batista P. (2014). “*Metodología de la Investigación*” (6ta. Edición). Interamericana Editores, S.A., McGraw-Hill Interamericana editorial, México. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Batista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huaire, E. (2019). Metodología de Investigación, <https://www.aacademia.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Lipa, J. (2020). Tesis “*Clima Organizativo y Desempeño Laboral en la MYPE Voltrailer, Huachipa, Lima*”. Repositorio Institucional – Universidad Cesar Vallejo”. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47633>.
- López, P. (2004). Población, Muestra y Muestro. Punto Cero, 09 (08), pp. 69-74. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- Lucana M. (2021). “*Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Parinacochas año 2018*”, Ica, Perú. <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/32/62/Clima%20organizacional%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20UGEL%20Parinacochas.odf?sequence=1&isAllowed=y>
- Motowidlo, S. (2003), Rendimiento Laboral. <https://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>
- Núñez, M. (2018). “*Estrategia y Técnica de Investigación*”. [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv\\_educativa/20](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_educativa/20)

[08\\_n21/a04v12n21.pdf](#)

- Orellana, P. (2019). Definición del Clima Organizacional. <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>.
- Ovejero, A. (2007). Las Relaciones Humanas, Psicología Social Teórica y Aplicada. <https://telemecicinadetampico.files.wordpress.com/2012/07/83834274-las-relaciones-humanas.pdf>
- Pajares, J. (2023). “*Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de producción de una empresa comercializadora de colchones en Lima con enfoque global, 2023*”. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/6782>
- Palacios, G. (1994). Definición del Clima Organizacional. <https://es.scribd.com/document/368331802/CLIMA-INSTITUCIONALY-CLIMA-DE-AULA-DOCX>
- Penachi, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI. [https://www.researchgate.net/publication/340089999\\_Clima\\_Organizacional\\_y\\_Desempeno\\_Laboral\\_del\\_Instituto\\_Nacional\\_de\\_Defensa\\_Civil\\_-\\_INDECI](https://www.researchgate.net/publication/340089999_Clima_Organizacional_y_Desempeno_Laboral_del_Instituto_Nacional_de_Defensa_Civil_-_INDECI)
- Quiroa, M. (2020). Economipedia.com. Recuperado el 26 de agosto de 2021, de <https://economipedia.com/definiciones/planificacion-estrategica.html>
- Rivas, L. (2018). Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral y Desempeño Docente del DAE. Facultad de Medicina de la Universidad Mayor de San Marcos 2015. (Tesis de doctorado, Universidad Mayor de San Marcos) <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/d73d5937-948f-49f9-bce8-4f5e8897e4d9>
- Robbins, S. y Coulter M. (2010). Administración, México D.F.: Pearson Educación. <https://archive.org/details/administracion-10ma-edicion-stephen-p.-robbins-mary-coulter-1/page/n9/mode/2up>
- Rojas, I. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo 2018. (Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres). <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3995>
- Romero, M. (2022). “*Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022*”. (Tesis de maestría,

Universidad Nacional de Tumbes).

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63970>.

Santos, Y. (2022). *“El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la UGEL 09, Huará, 2022”*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión).

<https://repositorio.unifsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7511>

Triola, M. (2009). Estadística. Pearson Educación. México 2009.

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica.pdf>

**ANEXO 01**  
**Matriz de Consistencia**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p><b>Problema General:</b> ¿De qué manera influye el clima organizacional y la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p>1. ¿De qué modo se relaciona la realización personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022?</p> <p>2. ¿De qué modo se relaciona las condiciones laborales y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022?</p> <p>3. ¿De qué modo se relaciona la comunicación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022?</p> <p>4. ¿De qué modo se relaciona el involucramiento laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes – año 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la realización personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la comunicación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>H1:</b> Existe una relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes – año 2022.</p> <p><b>Ho:</b> No existe una relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes – año 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>1. Existe una relación significativa entre la realización personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022.</p> <p>2. Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022.</p> <p>3. Existe una relación significativa entre la comunicación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022.</p> <p>4. Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes - año 2022.</p>	<p><b>X Clima Organizacional:</b> Clima organizacional dentro la organización</p> <p>X1: Realización personal X2: Condiciones laborales X3: Comunicación X4: Involucramiento laboral</p> <p><b>Y Rendimiento laboral:</b></p> <p>Y1: Orientación de resultados. Y2: Crecimiento organizacional Y3: Calidad</p>	<p><b>Metodología de la Investigación:</b> Enfoque cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Descriptiva Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Cuantitativa Cualitativa</p> <p><b>Muestra:</b> 42 trabajadores de la UGEL Tumbes.</p> <p><b>Instrumentos de investigación:</b> Cuestionario de clima laboral Cuestionario de rendimiento laboral</p>

**ANEXO 02**  
**Cuestionario de Clima Organizacional**

<b>CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN</b>						
Este cuestionario por finalidad evaluar el clima organizacional y el rendimiento laboral. Esta información será determinante para medir el clima que percibe en la entidad, así como el rendimiento en el puesto de cada trabajador.						
<b>VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		<b>1</b> Nunca	<b>2</b> Casi Nunca	<b>3</b> Algunas Veces	<b>4</b> Casi Siempre	<b>5</b> Siempre
<b>Ítem</b>	<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>					
1	Se siente satisfecho en el ambiente donde labora.					
2	Encuentra actividades que le motivan personalmente con bastante facilidad.					
3	Con que frecuencia la institución considera su desarrollo profesional y personal.					
4	Considera que la formación que está recibiendo actualmente en la entidad, contribuye con el desarrollo de su proyecto de vida.					
<b>CONDICIONES LABORALES</b>						
5	Recibes todas las herramientas, materiales y equipos tecnológicos necesarios para realizar tu trabajo.					
6	Siente que el espacio físico para desarrollar su trabajo es el adecuado.					
7	Consideras que tu remuneración es justa por la labor que realizas.					
8	Existe limpieza y orden en el ambiente físico de trabajo.					
<b>COMUNICACIÓN</b>						
9	Recibes toda la información necesaria para realizar tu trabajo.					
10	Hay claridad en las instrucciones que recibes de tu jefe.					
11	Consideras que la comunicación es abierta entre tus compañeros.					
12	Creas que los comentarios o sugerencias que aportas se toman en cuenta.					
<b>INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>						
13	Consideras que tu trabajo tiene impacto en el logro de los objetivos de la entidad.					
14	Te sientes comprometido a dar un esfuerzo adicional cuando la entidad así lo requiera.					
15	Estás satisfecho de trabajar en la entidad.					
16	Creas que tus valores son los ideales para brindar un buen servicio a los usuarios.					

**ANEXO 03**  
**Cuestionario de Rendimiento Laboral**

<b>VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>Ítem</b>	<b>ORIENTACIÓN A RESULTADOS</b>					
1	Consideras que estableces los objetivos y prioridades en su trabajo.					
2	Crees que cumples con las fechas establecidas para el cumplimiento de tu trabajo.					
3	Como consideras tu aporte al logro de los objetivos de tu área.					
4	Tus objetivos personales están alineados a los objetivos organizacionales de la entidad.					
<b>CRECIMIENTO ORGANIZACIONAL</b>						
5	Te sientes identificado (a) con la misión y propósito de la entidad					
6	Consideras que existe un adecuado proceso de desplazamiento para ascenso y promociones en la entidad.					
7	Crees que la entidad ha mejorado sus resultados a través del tiempo.					
8	Piensas que la estructura organizacional está bien definida en la entidad.					
<b>CALIDAD</b>						
9	La entidad aplica sistemas de gestión de la calidad en los procesos internos.					
10	Crees que los servicios que ofrece la entidad a la ciudadanía son los que ellos y ellas necesitan.					
11	Consideras que las competencias de los trabajadores se encuentran alineadas a las labores que realizan.					
12	La entidad aplica una adecuada gestión de recursos humanos.					

**ANEXO 04**  
**Operacionalización de la Variable “Clima Organizacional”**

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Variable Independiente</b>  Clima Organizacional.	<b>Idalberto Chiavenato (2009)</b> , Afirma que el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales o experimentales por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento, señalando además que el clima organizacional está relacionado directamente con la motivación.	El clima organizacional será medido según sus dimensiones e indicadores, donde se obtendrá un cuestionario que contendrá 16 ítems, se aplicará este tipo de encuesta a 42 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes. en horarios de trabajo.	Realización personal	1. Crecimiento laboral 2. Línea de carrera 3. Objetivos personales	(S) Siempre = 5 (CS) Casi Siempre = 4 (AV) Algunas Veces = 3 (CN) Casi Nunca = 2 (N) Nunca = 1
			Condiciones laborales	1. Remuneración 2. Beneficios laborales 3. Herramientas de trabajo	(S) Siempre = 5 (CS) Casi Siempre = 4 (AV) Algunas Veces = 3 (CN) Casi Nunca = 2 (N) Nunca = 1
			Comunicación	1. Fuentes de comunicación 2. Comunicación interna 3. Seguimiento al mensaje	(S) Siempre = 5 (CS) Casi Siempre = 4 (AV) Algunas Veces = 3 (CN) Casi Nunca = 2 (N) Nunca = 1
			Involucramiento laboral	1. Iniciativa y creatividad 2. Valores organizacionales 3. Trabajo en equipo	(S) Siempre = 5 (CS) Casi Siempre = 4 (AV) Algunas Veces = 3 (CN) Casi Nunca = 2 (N) Nunca = 1

**ANEXO 05**  
**Operacionalización de la Variable “Rendimiento Laboral”**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Variable Dependiente</b>  Rendimiento Laboral	<b>Motowidlo (2003).</b> El concepto de rendimiento laboral, se considera al valor que genera un trabajador para su empresa en un periodo determinado de tiempo. Son aquellas conductas influyentes para lograr los objetivos organizacionales.	El rendimiento laboral será medido según sus dimensiones e indicadores, donde se obtendrá un cuestionario que contendrá 12 ítems, se aplicará este tipo de encuesta a 42 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes.	Orientación de resultados	1. Cumplimiento de metas 2. Cumplimiento de objetivos 3. Objetivos personales	(S) Siempre = 5 (CS) Casi Siempre = 4 (AV) Algunas Veces = 3 (CN) Casi Nunca = 2 (N) Nunca = 1
			Crecimiento organizacional	1. Creación de nuevas áreas 2. Crecimiento de la estructura orgánica 3. Promociones y ascensos	(S) Siempre = 5 (CS) Casi Siempre = 4 (AV) Algunas Veces = 3 (CN) Casi Nunca = 2 (N) Nunca = 1
			Calidad	1. Eficiencia y eficacia 2. Efectividad en los procesos 3. Satisfacción de usuarios internos	(S) Siempre = 5 (CS) Casi Siempre = 4 (AV) Algunas Veces = 3 (CN) Casi Nunca = 2 (N) Nunca = 1

**ANEXO 06**  
**Fiabilidad del Alfa de Cronbach - 1**

**1. Calculando Alfa de Cronbach – Cuestionario de Clima Laboral**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ :	Coeficiente de Confiabilidad el Cuestionario	→	<b>0.91</b>
$k$	Número de Items del Instrumento	→	16
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los Items	→	17.533
$S_T^2$	Varianza total del instrumento	→	120.675

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

**ANEXO 07**  
**Fiabilidad del Alfa de Cronbach - 2**

**2. Calculando Alfa de Cronbach – Cuestionario de Rendimiento Laboral**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ :	Coeficiente de Confiabilidad el Cuestionario	→	<b>0.89</b>
$k$	Número de Items del Instrumento	→	12
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los Items	→	10.455
$S_T^2$	Varianza total del instrumento	→	55.880

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta