

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N°20929-2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Bach. TUEROS MONTANO JANETH KARINA

(ORCID): 0009-0008-6624-5250

Bach. CONDORI GUTIERREZ ANGELA NATHALY

(ORCID): 0009-0004-9374-1082

ASESORA:

Dr. PINO ANCHANTE EDUARDO ORESTE

(ORCID): 0000-0002-6951-200X

TIPO DE INVESTIGACIÓN: NO EXPERIMENTAL

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y DEL TALENTO HUMANO

CAÑETE - PERÚ

2023



Firmado digitalmente por:
FRANCO MEDINA JORGE
LAZARO FIR 08104551 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 31/08/2023 15:42:24-0500

i

Dr. Jorge Lázar Franco Medina
Presidente



Firmado digitalmente por:
OCHOA PAREDES Filiberto
Fernando FIR 07356267 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/09/2023 00:11:28-0500

Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes
Secretario



Firmado digitalmente por:
FAJARDO MAGALLANES CESAR
EDGARDO FIR 25697163 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/09/2023 16:08:53-0500

Dr. Cesar Fajardo Magallanes
Vocal



Firmado digitalmente por:
PINO ANCHANTE EDUARDO
ORESTE FIR 44027232 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 06/09/2023 18:00:40-0500

Dr. Eduardo Oreste Pino Anchante
Asesor

Dedicatoria

A nuestros padres y hermanos, por su incondicional apoyo en nuestra formación profesional.

A nuestros amigos, por compartir intereses y actividades durante nuestra vida universitaria.

A los doctores del taller de tesis por sus gratas enseñanzas y asesorías en el desarrollo de mi trabajo de tesis.

Agradecimiento

A Dios, por brindarnos un día más de vida.

A nuestros padres y hermanos, por su permanente motivación para cumplir nuestras metas, por su amoroso apoyo en las dificultades presentadas y por compartir nuestra felicidad en la obtención de mis logros. A los docentes, quienes contribuyeron con sus pertinentes enseñanzas en nuestra formación profesional.

A nuestros amigos, por su apoyo incondicional en todo momento.

Índice

Caratula	
Hoja de jurado	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice	IV
Lista de tablas	VII
Lista de gráficos	VIII
Resumen	IX
Abstrac	X
Introducción	XI
I. Planteamiento del Problema	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. Objetivos de la Investigación	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación	5
1.4.1. Justificación Práctica:	5
1.4.2. Justificación Teórica:	5
1.4.3. Justificación Metodológica:	5

1.4.4. Justificación Social:	6
1.5. Delimitación	6
1.5.1. Delimitación Teórica	6
1.5.2. Delimitación Temporal	6
1.5.3. Delimitación Espacial	6
II. Marco Teórico y Empírico	8
2.1. Marco Teórico	8
2.1.1. Clima Organizacional	8
2.1.2. Desempeño Laboral	13
2.2. Antecedentes del Problema	15
2.2.1. Internacionales	15
2.2.2. Nacionales	17
2.2.3. Regional	21
2.3. Definición de Términos Básicos	24
III. Hipótesis Y Variables	29
3.1. Formulación de Hipótesis	29
3.1.1. Hipótesis General	29
3.1.2. Hipótesis Específicas	29
3.2. Definición Conceptual de las Variables	29
3.3. Operacionalización de las Variables	30
IV. Diseño Metodológico	31
4.1. Tipo de Investigación	31
4.2. Diseño de Investigación	31

4.3.	Nivel de Investigación	32
4.4.	Población y Muestra	32
4.5.	Lugar de Estudio	33
4.6.	Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos	33
4.7.	Análisis y Procesamiento de Datos	34
V.	Resultados	36
5.1.	Resultados Descriptivos	36
5.2.	Resultados Inferenciales	38
VI.	Discusión de Resultados	44
VII.	Conclusiones	49
VIII.	Recomendaciones	50
IX.	Referencias	
X.	Anexos	

Lista de tablas

Tabla 1: Distribución De Frecuencia De La Variable Clima Organizacional Con Sus Tres Dimensiones.	36
Tabla 2: <u>D</u> istribución De Frecuencia De La Variable Del Desempeño Laboral Y Sus Cinco Dimensiones.	37
Tabla 3: Correlación De Las Variables Clima Organizacional Y Desempeño Laboral	38
Tabla 4: Correlación De La Dimensión Cultura De La Organización Y La Variable Desempeño Laboral	40
Tabla 5: Correlación De La Dimensión Diseño Organizacional Y La Variable Desempeño Laboral	41
Tabla 6: Correlación De La Dimensión Potencial Humano Y La Variable Desempeño Laboral	42

Lista de gráficos

Figura 1: Esquema del diseño de investigación

31

RESUMEN

El propósito del trabajo es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929. En la actualidad, las organizaciones se encuentran en constante cambio debido a las competencias, por ende, las empresas tanto públicas y privadas tienen que estar en óptimas condiciones, desde su interior fortaleciendo las relaciones entre los colaboradores. La investigación presenta información sobre el nivel de correlación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Para esto, se planificó y llevó a cabo una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental, con una población de 51 docentes de la institución educativa mencionada se aplicaron dos cuestionarios para la recolección de datos. Los resultados indican la existencia de una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral a partir del hallazgo de la correlación Rho de Spearman (0.521).

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, organización

ABSTRAC

The purpose of the work is to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the teachers of the IEP N°20929. At present, organizations are in constant change due to competitions, therefore, both public and private companies have to be in optimal conditions, from within, strengthening relationships between collaborators. The research presents information on the level of correlation between the organizational climate and work performance. For this, an investigation with a quantitative approach, correlational level and non-experimental design was planned and carried out, with a population of 51 teachers from the aforementioned educational institution, two questionnaires were applied for data collection. The results indicate the existence of a significant correlation between the organizational climate and job performance based on the finding of Spearman's Rho correlation (0.521).

Keywords: organizational climate, job performance, organization

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional en las corporaciones públicas del estado peruano son efectos de un laberíntico número de variables que exponen paradigmas sociales, históricas, económicos y políticos en los cuales los recursos humanos componen el núcleo de la actuación institucional hacia la consecución de las metas de desarrollo que se han planteado a corto y largo plazo. En las organizaciones, el desempeño laboral compone uno de los factores categóricos para el logro de las metas y objetivos trazados, por esta razón, es de gran importancia que los colaboradores sean estimados en función al trabajo realizado, de manera que éste resulte oportuno y corresponda con las necesidades de la organización. Sin embargo, la evaluación no es lo único importante para controlar y mejorar el desempeño laboral. Un factor trascendental resulta ser el clima que la organización posea. Así lo demuestran estudios como el de (Dominguez et al., 2013) quienes aseguran que “una empresa que muestre un clima organizacional positivo manifiesta en buena parte de sus empleados un cierto grado de desempeño laboral en el mismo sentido”.

Con esta premisa se plantea el presente estudio, donde se pretende encontrar aquellos obstáculos que dañan el clima organizacional y como efecto repercute en el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929.

El estudio está estructurado en cuatro capítulos como se detalla a continuación:

El primer capítulo, aborda la problematización, el planteamiento de los objetivos, la justificación de la investigación y culminando con la delimitación de la investigación.

El segundo capítulo, describe el Marco teórico, definición de las variables, sus dimensiones, los indicadores, teorías y por ultimo los antecedentes que sustentan el tema a estudiar.

El tercer capítulo, contempla la hipótesis general y las hipótesis específicas.

El cuarto capítulo, detalla la metodología a utilizar; ello incluye las variables de estudio, muestra e instrumentos para la recolección de la información.

El quinto capítulo, presenta los resultados del estudio con las conclusiones y recomendaciones obtenidas. Culminando con la identificación de las referencias bibliográficas y anexos.

I. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En el mundo, la competencia empresarial obliga a las organizaciones al cambio constante, donde cada día se busca diseñar estrategias para mejorar la estructura de las organizaciones, con el objetivo de ser cada día más productivos y eficientes, obteniendo resultados que beneficien a la empresa, optimizando esfuerzos y recursos, es por ello que las organizaciones no solo se enfocan en la estructura de la organización sino también dan prioridad a los colaboradores, reconociendo que son el intangible más importante con el que cuenta toda organización, resaltando que son ellos quienes la ponen en funcionamiento y dan valor a la misma. En Ecuador muchas de las organizaciones privadas y públicas son flexibles en cuanto a sus procesos para desarrollar la competitividad. Con esto se busca efecto en los trabajadores, con el fin de obtener estados de transición que incluyen cambios de paradigmas, (González y Morales, 2020).

En Argentina las empresas consideran que el condicionante del desempeño, es el clima organizacional, donde la falta de liderazgo de los jefes, descontento con la remuneración y los ambientes físicos del trabajo, por falta de recursos y por baja posibilidad de participación y ausencia de autonomía para realizar el trabajo son condicionantes que determinan la eficiencia en el desempeño del trabajador, así el autor menciona que las deficiencias e dan no solo a nivel estructural, sino también en el estado emocional de los trabajadores y el tiempo que se toma cada colaborador para adaptarse al cambio, al sistema de trabajo y a la comunicación dentro de la institución. Por consiguiente, el ambiente organizacional es trascendente en las empresas a nivel mundial, la valoración del contexto laboral es uno de las cuestiones más relevantes para la administración en el marco mundial, ya que percibir la situación interna de una empresa

permitirá a los gerentes la programación de estrategias, que permitan tomar decisiones para la solución de problemas, y una gestión adecuada del recurso humano. (Batista, 2018)

Se dejó en evidencia que, dentro de las empresas, el clima laboral depende e interactúa con elementos como: la comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo. Y a su vez, tiene efectos positivos o negativos en los trabajadores, en aspectos como: nivel desempeño, productividad y desarrollo organizativo. Se tiene a quién menciona que “en la actualidad las instituciones educativas a nivel mundial están sometidas a grandes cambios y retos, debido a las innovaciones por la globalización”, menciona (Márquez, 2020).

En el Perú, la realidad es que no todas las instituciones cuentan con las condiciones necesarias para implementar nuevas tecnologías que les permita contar con sistemas y estructuras innovadas para mejorar el entorno de trabajo y por efecto estimar que la ejecución de las labores de los colaboradores sea de manera eficiente.

El ambiente en la corporación repercute desmesuradamente en la actitud de los empleados, de lo antedicho se puede deducir que, en la ejecución y la producción de sus labores. En efecto, los directivos están en la obligación de identificar que influye en las actitudes de sus empleados, de igual manera conocer cuál es la percepción que tienen respecto al lugar donde trabajaran, la de sus jefes, entre otros factores que impactan en la productividad laboral de los trabajadores de cualquier compañía (Chirinos et al., 2018).

Para obtener una buena productividad y lograr que la organización se desarrolle con efectividad es necesario contar con un grupo laboral capacitado para efectuar el trabajo, ya que como es sabido el talento humano es el grupo del cual depende el desarrollo y éxito de una empresa y es por esto por lo que es primordial en una organización que se desarrollen todas las

capacitaciones necesarias para así mantener a los trabajadores informados y actualizados sobre la evolución de la empresa, afirmo (Obando, 2020).

En las instituciones educativas siempre se presentan dificultades por motivo de descoordinación, falta de compromiso y una comunicación limitada entre los colaboradores generando así un clima organizacional no apto para el buen desempeño laboral.

Las instituciones deben tener conocimiento de lo sustancial que es generar y que prevalezca un buen ambiente al interior de ella, esto permitirá establecer una diferencia significativa de las otras instituciones en cuanto a brindar un buen servicio de calidad y por ende ser flexibles ante los cambios que en la actualidad exige el mundo globalizado, nos menciona (Sotelo y Figueroa, 2017).

Recientemente, las organizaciones han acrecentado el interés por determinar relaciones laborales estables sujeto a un marco organizacional que permita motivar al personal, teniendo como efecto el incremento de la productividad, el interés y la satisfacción en el trabajo, según (Chirinos et al., 2018).

En la institución educativa Publica N°20929, 2023 se han detectado problemas jerárquicos, tecnológicos e infraestructura debido a lo cual el objetivo de esta investigación está proyectada a conocer la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N° 20929 - 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

Problema específico I

¿De qué manera la cultura de la organización se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929 - 2023?

Problema específico II

¿De qué manera el diseño organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929 - 2023?

Problema específico III

¿De qué manera el potencial humano se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929 - 2023?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Conocer de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929 - 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico I

Conocer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929 – 2023.

Objetivo específico II

Conocer de qué manera el diseño organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929- 2023.

Objetivo específico III

Conocer de qué manera el potencial humano se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929 - 2023.

1.4. Justificación

Según Hernández et al. (2014) da a entender que “la justificación de la investigación Indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante”. Explica que la justificación es la razón o las razones por la cual se realiza la investigación, a su vez se debe de sustentar el propósito que justifique la realización del trabajo de investigación.

1.4.1. Justificación Práctica:

Las consecuencias de la investigación aportarán a que los servidores públicos tengan la capacidad de persuadir agentes de riesgo que interfieran sobre el buen desarrollo de sus funciones, esto con el fin de obtener un ambiente armonioso que permita a los educadores de la IEP N°20929, ejercer de manera eficiente sus labores.

1.4.2. Justificación Teórica:

Esta investigación fue realizada con el propósito de identificar los factores (cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano) que se asocia con el desempeño de los educadores de la IEP N°20929 - Nuevo Imperial. Por ello a través de este estudio se demostrará la ausencia de práctica del buen clima organizacional.

1.4.3. Justificación Metodológica:

Este estudio tiene como fin demostrar el grado de relación del clima organizacional respecto al desempeño laboral de los maestros de la IEP N°20929 a través de metodologías que ayudaran en la realización del estudio, donde teoría empleada, los instrumentos, los resultados y

el análisis del mismo aportan a las demás investigaciones como modelo o como fuente de información.

1.4.4. *Justificación Social:*

Los efectos de la investigación permitirán manifestar a la población institucional el alcance de poner en funcionamiento una adecuada atmosfera organizacional, lo cual causa efecto significativamente en el desenvolvimiento de los colaboradores en las compañías tanto públicas como privadas que existen en nuestro país. Esta investigación servirá para futuras investigaciones.

1.5. Delimitación

Para Arias (2012), “delimitar implica establecer los alcances y límites en cuanto a lo que se pretende abarcar en el estudio”

1.5.1. *Delimitación Teórica*

Se tuvo limitaciones al acceso de información con respecto a las teorías que sustenten la investigación de las variables el clima organizacional y el desempeño laboral para considerar las dimensiones correctas que se alineen a esta investigación, contribuyendo al alcance de los resultados esperados.

1.5.2. *Delimitación Temporal*

La investigación se encuentra delimitada a realizarse durante el primer trimestre del periodo 2023, con el fin de obtener los resultados respecto al objetivo de la investigación.

1.5.3. *Delimitación Espacial*

Se desarrollo la investigación dentro del IE Pública, además en la aplicación del cuestionario, no se pudo contar con la presencia de todos los docentes en un solo día, debido a

que algunos docentes están en contratos por hora. Para ello se tomó como medida a realizar la recolección de datos en más de un día.

II. Marco Teórico y Empírico

2.1. Marco Teórico

2.1.1. *Clima Organizacional*

A. **Definiciones.** El clima organizacional es de suma importancia en la actualidad para todas las organizaciones tanto internacionales como nacionales, las cuales buscan un mejoramiento **continuo** del clima laboral, para así alcanzar una productividad, sin descuidar el recurso humano.

Para Márquez (2020), el clima organizacional tiene como eje principal al colaborador que se desenvuelve en ambientes flexibles, generando comportamientos diversos, además influenciado por un sistema de creencias, actitudes y valores.

El clima en la organización es el reflejo de la cultura más compleja. En este sentido podemos determinar que el clima organizacional es la manera que el colaborador percibe su labor, productividad y satisfacción en las actividades que desempeña. Las instituciones tienen la obligación de potenciar a sus colaboradores mediante capacitaciones, para obtener resultados favorables, asegurando así el éxito de la organización.

Según Chirinos et al. (2018), mencionan que el clima organizacional es una característica o componente del ambiente laboral percibido el cual es experimentado por los miembros de la empresa. Por ello, se precisa que el clima organizacional es un fenómeno de forma circular donde los resultados obtenidos confirman las percepciones de los empleados.

Las instituciones tienen la responsabilidad de brindar un buen clima organizacional que permita de tal manera que el desempeño de los colaboradores sea satisfactorio tanto para el personal como para la institución.

Para Sánchez et al. (2022), resaltan que el clima organizacional establece un elemento esencial en la gestión del cambio para el crecimiento de la institución, teniendo en cuenta los factores que afectan el clima organizacional y por efecto el rendimiento de los colaboradores.

Para lograr un buen clima organización las instituciones deben identificar los factores que afectan y dañan el rendimiento de los colaboradores y crear estrategias para neutralizar el problema.

Fernández (2019), manifiesta que el Clima organizacional es el medio donde interactúan las actitudes o comportamientos de los trabajadores, que influyen directamente en el desempeño laboral de los colaboradores.

De acuerdo con el autor el clima organizacional debe presentar ciertas cualidades para el buen desempeño de labores, de esta manera los objetivos de las empresas se cumplan según lo planificado. Obteniendo resultados exitosos.

B. Dimensiones del Clima Organizacional. Según el Ministerio de Salud (MINSA, 2009), menciona tres dimensiones que apoyan a identificar la percepción que el trabajador tiene sobre su ambiente laboral.

Cultura de la Organización. Según Baltazar et al. (2023), definen como la base fundamental para que todo el equipo de las organizaciones tenga una cultura sólida, lo cual puede dar como resultado un desempeño eficiente.

Diseño Organizacional. Para Bú (2021) señala al diseño organizacional como un proceso planificado de transformaciones culturales y estructurales, que percibe la institucionalización, como son las tecnologías sociales, de tal manera que las organizaciones puedan planificar, diagnosticar e implementar esas rectificaciones; con el propósito de cambiar valores, comportamientos y la estructura organizacional, de tal manera que el entorno sea dinámico y hostil. Si se realiza un adecuado diseño organizacional de las instituciones genera el nivel de confianza de las partes, con el fin de lograr el éxito empresarial.

Potencial Humano. Determinan Aliaga y Cofré (2021) que el potencial humano en las organizaciones, crean valor a través de su conocimiento que fomenta la innovación y la creatividad, por efecto genera mayor grado de productividad en las actividades desempeñadas. Por esta razón, es fundamental el reconocimiento de su potencial creativo e innovador.

C. Indicadores

Para la dimensión cultura de la organización tenemos a identidad, motivación, conflicto y cooperación. Los indicadores para la dimensión diseño organizacional son estructura, toma decisiones, comunicación organizacional y remuneración. Y finalmente para la dimensión potencial humano son liderazgo, innovación, recompensa y confort.

D. Teoría del Clima Organizacional.

Teoría de Rensis Likert. Según Likert (1968) determina que las actitudes de los colaboradores se relacionan directamente con las organizaciones y sus condiciones, por tanto, determina que la reacción está determinada por la percepción que los colaboradores tienen del ambiente laboral, así como la tecnología, la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana. El autor indica que toda organización que emplee métodos que aseguren la realización de sus fines y aspiraciones de sus colaboradores tiene un rendimiento superior.

Teoría de los Dos Factores de Herzberg. Chiavenato (2000) menciona en su libro la teoría de Herzberg (1966), en donde se plantea los factores higiénicos y motivacionales. El primero comprenden las condiciones de trabajo, comodidad, políticas de la organización, la administración, relaciones con el supervisor, salarios, estabilidad en el cargo y relaciones con los colegas. Por otro lado, el segundo se relaciona con la delegación de responsabilidad, libertad de decidir cómo realizar el trabajo, ascensos, utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos, evaluaciones relacionadas con los objetivos, simplificación del cargo y ampliación o enriquecimiento del cargo.

Teorías X y Y. Según McGregor (1960), las teorías X y Y de McGregor planteada en los años 60, hace referencia a la relación que existe entre jefe y colaborador. Para nuestra investigación estaremos enfocados en la teoría Y como un conjunto de propuestas y creencias que adoptan un enfoque de liderazgo y empoderamiento a la administración, basado en un punto de vista positivo de la naturaleza humana”. Algunos aspectos relacionados con el soporte de la teoría Y, consisten en ayudar a que los administradores vean a sus colaboradores como personas que quieren “sobresalir, deseosos y capaces de hacer y actuar independientemente, y que pueden responder bien a tareas o encargos de orden mayor”. También indicaron que la teoría Y señala que el esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como jugar o descansar, que los castigos no son la única forma de motivar a las personas a cumplir los objetivos de la compañía.

El compromiso con los objetivos es la base para llegar a los logros. El promedio de las personas aprende, dentro de sus propias condiciones, no sólo para aceptar, sino para buscar mayor responsabilidad y la facultad de ejercitar un elevado grado de imaginación, ingenuidad y creatividad en la resolución de dificultades dentro de la organización. Estas ideas buscaban “crear oportunidades, liberar el potencial, quitar obstáculos, estimular el crecimiento, dar guía” en McGregor, 1985 citado por, tanto a los directivos, ejecutivos, empleados administrativos, o bien en general, a todas las personas.

2.1.2. Desempeño Laboral

A. Definición. Chuquihuanca et al. (2021) afirmaron que el rendimiento del docente es el conjunto de actividades relevantes en el sistema educativo; ya que de ello depende el buen servicio que se brindará aportando así al desarrollo de la institución.

Es necesario que las instituciones educativas ofrezcan un clima armonioso, confortable donde se desarrollen las relaciones de los colaboradores de forma proactiva que determinaran el desempeño y la conducta de los docentes y demás integrantes que en ella laboran.

Santillán y Saavedra (2021) demostraron que la ejecución laboral es un componente que determina la ejecución de las metas y objetivos planteados, por tal motivo, tiene una gran relevancia, que los colaboradores desarrollen un vínculo entre las competencias que disponen y el cargo que desempeñan en la institución.

Según lo aludido por los causantes se determinar que el desempeño del colaborador dentro de la organización en diversas áreas sea operativas, administrativas o ejecutivas de la estructura es determinante para la realización de los objetivos. Y dicho desempeño depende mucho del clima en el que se realizan dichas funciones.

Bautista et al. (2020) concluyen que el desempeño son sistemas integrados dirigido a la efectividad y éxito de las instituciones, siendo comportamientos que ocasionen valor para la empresa de acuerdo a las experiencias que contribuye cada colaborador a la compañía directa o indirectamente.

Asimismo, cabe resaltar que la experiencia de un colaborador no es suficiente, es necesario que las organizaciones capaciten de forma constante, de esta manera se lograra la ejecución de los objetivos de la empresa.

B. Dimensiones del Desempeño Laboral

Acciones. Gómez y Acosta (2023) menciona que se determinan las actividades según el puesto de trabajo y el área en el que se desarrollan los colaboradores con el fin de alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una institución o empresa.

Comportamiento. Peiro (2021) determina que el comportamiento es uno de los aspectos más relevantes que la psicología estudia e indaga. El autor hace referencia a las actitudes del ser humano ante situaciones determinadas, cabe resalta la influencia que existe en relación con los factores en el ambiente laboral.

Organización. Gambino y Pungitore (2020) definen que la organización está compuesta por un grupo de colaboradores con funciones asignadas con el fin de cumplir los objetivos.

Resultado. De la Parra y Figueroa (2022) determinan que el resultado es lo que se espera como sustento del cumplimiento de los objetivos planteados al inicio de una organización. Con respecto a los resultados conseguidos la organización buscará nuevas estrategias para mejorar su operatividad y potenciar a sus colaboradores, esto mediante la capacitación.

Desempeño. Pérez y Merino (2021) afirma que es el acto de los colaboradores y la consecuencia de desempeñar, acatar un cargo, desarrollar una función, dedicarse a una tarea con un fin determinado.

C. Indicadores:

Los indicadores se detallan por dimensión, para la dimensión acciones son puntualidad y talento humano. En la dimensión comportamiento; estrés laboral y trabajo individual. Para la dimensión organización, comunicación y seguridad laboral. En la dimensión resultados se tomó en cuenta a la satisfacción y autorrealización. Finalmente, en la dimensión de desempeño cuenta a aptitud y habilidad.

D. Teoría del Desempeño Laboral. Chiavenato (2000) define al desempeño laboral como las actitudes que presenta cada colaborador para conseguir los objetivos precisados. El desempeño establece la estrategia individual para el logro los objetivos estimados. Para ello se debe tener cuidado en la convivencia del individuo respecto al cargo, capacitación, promociones, estímulo salarial por buen desempeño, progreso de las relaciones humanas entre superiores y subordinados, estímulo a la mayor productividad.

2.2. Antecedentes del Problema

2.2.1. Internacionales

Mena (2019) Esta investigación tuvo como objetivo determinar la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral de los maestros de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de el Alto, para ello se ejecutó un estudio con diseño no experimental que se tomó como muestra a la población de orden no probabilístico conformada con un total de 45 maestros. Se aplico como instrumentos dos formularios: la Escala de clima organizacional (EDCO) y la encuesta de desempeño laboral. Entre los resultados obtenidos destacan una correlación positiva fuerte con 0,687, lo que significa que hay un alto grado de asociación entre las dos variables, esto se debe a que, si hay un buen contexto laboral en la institución, el rendimiento será mejor.

La aportación de esta tesis a nuestro trabajo de investigación seria la conclusión, dado que resalta la correlación de ambas variables.

En la tesis de López (2021) busca determinar en qué dimensión el clima organizacional incide en el desempeño laboral del equipo administrativo. Donde se tuvo un diseño de tipo correlacional - social - con datos cuantitativos, cuya muestra se calculó con datos conocidos o finitos dando un total de 51 colaboradores de una población de 55, entre los que participan

personal administrativo y colaboradores. Se aplicó un formulario con preguntas en la escala de Likert. Esto nos da como resultados la correlación moderada del clima organizacional respecto al desempeño laboral de los colaboradores de UPS sede Guayaquil, ya que se encuentra en el 0,581 de la prueba de Rho de Spearman.

La presente tesis nos ayuda a resaltar la relación que existen entre las variables mediante las conclusiones, además de nos ayudara a contrastar los resultados en las discusiones de nuestra investigación.

Para Palacios (2019) en su investigación planteo determinar la correlación acerca del clima organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí en Ecuador, mediante su indagación de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, de manera que se aplicó a la muestra de 312 colaboradores un sondeo; donde utilizaron dos instrumentos de medición, iniciando con el clima organizacional que constaba de 50 ítems, y seguidamente sobre el desempeño laboral que presenta 48 ítems, lo cual demostró una significativa correlación entre las variables estudiadas.

Esta investigación aporta que, la atmosfera organizacional es indispensable dentro de las instituciones, además de que, la percepción que tenga el personal sobre el contexto (positivo o negativo) puede tener relación con su desempeño laboral.

Guamán y Jiménez (2021) plantearon como objetivo determinar la incidencia clima organizacional en el desempeño laboral en el GAD Municipalidad de Ambato – Ecuador. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. Se aplicó a 54 colaboradores de la sección de tesorería los instrumentos de dos cuestionarios de 40 ítems para el clima organizacional con 15 ítems para el desempeño laboral. La correlación de Spearman demostró la incidencia que existe entre las variables.

La investigación nos menciona la relación que existe entre las variables, además ayuda a encontrar las fortalezas y debilidades de la Municipalidad para plantear las recomendaciones adecuadas.

González y Morales (2020) planteo como objetivo Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas, para ello se empleó un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo – correlacional, a la muestra de 128 colaboradores a los que se le aplico de un cuestionario de 26 ítems para la variable clima organizacional y un cuestionario de 21 ítems para las variables desempeño laboral. Entre los resultados resaltantes esta la correlación positiva fuerte de Pearson de 0,959.

Esta investigación demuestra que mientras mejor sea el clima organizacional más altos serán los niveles de desempeño laboral.

2.2.2. Nacionales

Ramón (2022) su objetivo general fue determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018, por tal motivo se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptivo - correlacional, teniendo como muestra no probabilística a los 29 trabajadores, a los mismos que se le aplico un cuestionario de 20 interrogantes para la primera variable y 19 para la segunda variable. Los resultados resaltantes se encuentran que la correlación de Pearson es de un $r=0,884$, argumentando que dichas variables sostienen una relación positiva muy alta, lo que indica que, si la municipalidad perfecciona la idea de cultura organizacional en sus trabajadores, ellos manifestaran un mejor nivel de productividad.

Entre sus conclusiones sobre el clima organizacional resalta el nivel bajo que posee debido a que la mayoría del personal no se muestra muy involucrado con la institución.

Saboya (2020) tuvo por objetivo establecer el vínculo existente entre la gestión del potencial humano y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público sede Moyobamba 2020; por tal motivo se empleó un tipo de estudio no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. Teniendo una muestra no probabilística por lo que se consideró al total de la población, que fue conformada por de 46 trabajadores de la Unidad Ejecutora N°008 de San Martín; a los mismos que se aplicó un procedimiento de sondeo y como instrumento un cuestionario como instrumento. Entre los resultados destacados encontramos que existe un nivel positiva alta comprobado con una correlación de Pearson 0,764, entre la variable Gestión del potencial humano y Desempeño laboral, en trabajadores de la Unidad Ejecutora N°008 de San Martín – Gerencia Administrativa, es decir que en esta investigación acepta la hipótesis del estudio: La Gestión del potencial humano se relaciona significativamente con el Desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N°008 de San Martín – Gerencia Administrativa.

Esa investigación nos ayudara a contrastar nuestro objetivo debido a que en nuestra investigación tenemos como uno de los objetivos específicos conocer el modo que el potencial humano tiene conexión con el desempeño laboral de los educadores de la IEP N°20929 – 2023.

En Araujo (2018), el objetivo fue establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín – Período 2018”. Durante la indagación aplicaron un diseño no experimental, en una muestra de 151 empleados el instrumento del cuestionario contextualizado. Se tuvo como resultado la correlación significativa entre las dos variables estudiadas.

Respecto a los resultados obtenidos en la relación de ambas variables, se deduce que, son concluyentes para desarrollar acciones de un espacio funcional y de agrado para los trabajadores.

Para Huaman y Cano (2022) la finalidad general fue establecer la relación entre el diseño organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Colegio de Ingenieros del Perú. La indagación fue desarrollada respecto al enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental con corte transversal. Esta investigación tuvo de muestra a 24 colaboradores, por lo que se aplicó un cuestionario de 29 interrogantes, 13 para la primera variable y 16 para la segunda. Se puede apreciar entre sus resultados la relación significativamente entre ambas variables indagadas, con nivel fuerte de 0.851.

Esta investigación nos ayudara a contrastar los resultados a nuestro objetivo específico respecto al estudio realizado en la institución educativa.

Para Pajuelo (2018) su objetivo es evaluar la magnitud de relación existente entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018, para ello se empleó un enfoque descriptivo, con una técnica de observación, realizando una guía de observación. Para esta investigación se realizó un muestreo aleatorio simple, que dio como muestra a 53 maestros. En las dimensiones del clima organizacional, se encuentra la cultura de la organización con un 91.9% y el diseño organizacional con un 98,4% de aceptación, lo cual se aprecia como un alto nivel de aceptación. Por otro lado, el desempeño docente de los trabajadores es del 75,8%, lo que demuestra que existe un buen rendimiento laboral de todo el equipo.

La presente tesis aporta estrategias para la mejora del ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores, llegando a mejorar no solo el desempeño laboral, sino también la mejora de la imagen de la institución.

Para Ruíz (2019) establece como objeto determinar la correlación del clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui-Essalud,

Lambayeque-Perú, 2019. La investigación fue no experimental cuantitativa, teniendo en cuenta a la población como muestra. Para ello aplico los instrumentos del Test de Clima Laboral CL-RG, llegando a resaltar los resultados de que, la primera variable estudiada incide un nivel aceptable puesto que el 69,6% es favorable; 5,1%, muy favorable, y el 25,3% examina que es de un nivel medio. Además, respecto al desempeño laboral se aprecia que la primera dimensión alcanza los niveles según las metas del POI (Plan Operativo Institucional) y respecto las competencias, se logró el nivel en dicha dimensión.

En esta tesis nos menciona que después de estudiar las variables se examine el cumplimiento del POI; en este caso sería las metas u objetivos que se ha planteado la organización; no aporta a la investigación, pero recomienda mejorar la socialización entre colaboradores.

Para Cubas (2019) plantea como finalidad determinar la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821-Jaén – Cajamarca, para lo cual se emplea una investigación no correlacional - no experimental. Para ello se da una población 39 docentes de los cuales 27 docentes son nombrados y 12 docentes son contratados del Instituto de Educación superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén, se tomó como muestra a 21 docentes (18 docentes nombrados y 3 docentes contratados), a ellos se les realizó un cuestionario por cada variable. Según los resultados del clima organizacional solo un 14.3% lo valora como excelente, 42.9% lo valora como bueno y un 38.1% lo ubica como regular, por otro lado, un 4.8% demuestra un nivel deficiente.

La presente tesis nos menciona la muy alta y positiva relación que tienen la variable del clima organizacional con el clima laboral.

Machacuay y Peña (2021) en su estudio busca establecer la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de apoyo Junín – 2018. Para ello se empleó una investigación correlacional no experimental – transversal. En la investigación tuvieron como muestra a 25 enfermeros (as), a los que aplicaron el instrumento de clima organizacional (Comité técnico del Clima Organizacional del Minsa - Lima, Perú 2012) y el instrumento de desempeño laboral (Quispe Vargas, Edgar - Andahuaylas, Perú 2015), los cuales fueron verificados y aprobados por expertos. Los resultados más destacados fueron que en el clima organizacional un 72% lo considera regular, mientras que al desempeño laboral un 76% lo considera regular, llegando a concluir que comparten una relación entre ambas variables.

La tesis presentada menciona las recomendaciones sobre mejorar el clima organizacional, mediante reconocimiento, motivación, incentivos logrando obtener un óptimo nivel de desempeño laboral.

2.2.3. Regional

Para Medrano (2022) en su estudio tuvo objetivo de esta investigación fue determinar el impacto que tiene el clima organizacional y sus dimensiones: Reconocimiento, remuneración, estilo de supervisión y motivación, en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C teniendo un diseño de investigación no experimental de tipo cuantitativo – correlacional. La población es de muestreo censal, la cual está comprendida por un total de 55 trabajadores, no probabilístico. los resultados para esta investigación fueron que, el clima organizacional se encuentra directamente relacionado y tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores, con un nivel de significancia de 0.01 (0.05) dando como resultado una estrecha relación entre las variables mencionadas.

De esta investigación se puede resaltar el impacto del clima organizacional con el desempeño laboral, y la relación estrecha que demuestra ambas variables.

Para Peralta (2019) plasma en su objetivo determinar el impacto que tiene el clima organizacional sobre el desempeño laboral de los empleados de una empresa de outsourcing en la ciudad de Lima – Perú. La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo con un diseño no experimental. Se tuvo en cuenta una población de 90 trabajadores de la empresa de OUTSOURCING de los cuales se tomó una muestra con un método no probabilístico de 39 trabajadores cuyo instrumento aplicado fue la encuesta. Entre los resultados destacables esta la relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Además de la relación significativa que las variables con algunas dimensiones.

Podemos resaltar de esta tesis, la relación significativamente grande que existen entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral.

Para Palti (2021), establece como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021, en cual se realiza una investigación de diseño no experimental que tiene como muestra en la presente investigación representa a la totalidad de la población, el cual el instrumento aplicado fueron dos cuestionarios, con cinco alternativas cada uno en base a la escala de Likert, en los resultados resaltantes determinó a través de la correlación de Pearson, el cual tuvo un valor de 0.754 con nivel de significancia igual a 0.000, lo cual permitió concluir que existe correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado Lima - 2021.

Lo que podemos resaltar de la tesis es la relación positiva que existen entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral.

Para Huaripoma y Rosado (2018) plantea como objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores CAS en una entidad pública del Cercado de Lima 2017, aplica un diseño no experimental, cuya muestra es no probabilística con una población finita, siendo total de 164 trabajadores. Los instrumentos de investigación que fueron empleados para medir las variables del clima laboral y desempeño laboral fueron dos cuestionarios. Los resultados resaltantes fueron que el clima laboral y el desempeño laboral tienen una buena relación en la organización.

En esta tesis es la relación entre las variables, debido a que si mejor es la percepción del clima organizacional influirá de manera positiva en el desempeño laboral.

Para Mendoza (2021) planteo su objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una empresa de Capacitación del Perú, Lima 2021. En la cual su investigación se basó en un diseño no experimental – transversal. Estableciendo una muestra de 30 personas que realizaban sus labores presenciales. El instrumento aplicado fue la encuesta en la cual fue incluida la Escala de Likert para conocer cuál es la percepción que tienen los trabajadores sobre el clima organizacional y desempeño laboral que brinda la empresa en mención. La misma se llevó a cabo usando el formulario de Microsoft office para llegar a los participantes por medio de un link y una encuesta virtual. Entre los resultados se observa que el Clima organizacional en el personal de una empresa de Capacitación del Perú es alto con un 66,67% y con un 73,33% indica que el Desempeño laboral en el personal de una empresa de Capacitación del Perú es Alto.

Esta tesis nos aporta un clima organizacional adecuado que puede ser mejorado e influir en el aumento del desempeño laboral y por ende también en el crecimiento de la organización y la productividad.

2.3. Definición de Términos Básicos

En la presente investigación se aplicó algunos términos que se describen, como:

Aprendizaje

Medina et al. (2019) definen al aprendizaje como el nivel de conocimiento de cada individuo, el cual ha evolucionado de acuerdo a las nuevas innovaciones que las sociedades han optado de manera constante. Asimismo, el buen aprendizaje debe ser constructiva.

Capacitación

Plasma Ribes et al. (2018), se realizan para lograr un desarrollo personal del colaborador de la institución, esto permite que adquieran nuevos conocimientos o reforzar los que ya tienen.

Obando (2020), indica a la Capacitación como la preparación del personal de acuerdo al cargo que desempeña. Con el propósito de preparar, desarrollar habilidades y actitudes que permitan aumentar el conocimiento del colaborador de tal manera que aporte al proceso productivo, para el desempeño eficiente de todo el personal en sus actuales y futuros cargos. De esa manera buscar adaptarlos a los cambios del entorno. Es preciso que el personal tenga claro cuál es el papel que cumple dentro de la organización y que tenga claro las necesidades de la misma para alcanzar los objetivos que plantea la organización.

Clima Organizacional

Vargas y Flores (2020) definen como el medio ambiente laboral que incide y afecta el comportamiento de los colaboradores, predisponiéndolos de manera positiva o negativa; habiendo posibilidades de limitar su productividad, la creatividad y la identificación e implicación con las metas organizacionales

Comunicación

Contreras y Garibay (2020) la comunicación es un proceso dinámico, cambiante e interminable que ha acompañado al ser humano desde sus orígenes. El sujeto ha evolucionado y se ha integrado en diferentes grupos sociales, y la comunicación en sí misma -como proceso- y como herramienta indispensable de los intercambios humanos ha sufrido también transformaciones en todos sus ámbitos de estudio y desarrollo tecnológico.

Conflicto

Paredes et al. (2021) sostienen que el conflicto es permanente en las organizaciones y en el ser humano, estando vigente durante toda la vida, creando situaciones de rivalidad personal porque los colaboradores tienen intereses distintos el cual afecta la relación en el clima laboral.

Cooperación

Velasco (S/N) menciona que es muy fundamental en el trabajo en equipo ya que cada persona posee competencias y habilidades que pueden ser aportadas para lograr los objetivos. También resalta su importancia en la resolución de conflictos como garantía de que ambas partes acaten los acuerdos establecidos.

Cultura Organizacional

Llanos et al. (2016) nos hace mención a la identidad que tenemos con la organización, también a las ideas, costumbres y valores que compartimos como personas, esto nos ayuda a integrarnos dentro de la organización y cómo se verá reflejada nuestra imagen dentro y fuera de la organización.

Yopan et al. (2020) determina a la cultura organizacional como un sistema de valores compartidos lo cual es relevante para la organización, son creencias el cual determinan cómo funcionan las cosas y como deben interactúan los colaboradores de la organización, las

estructuras de organización y los sistemas de control para desarrollar normas de actitudes que determinen cómo se realizan las actividades.

Docente

Lozano (2020) determina la definición del docente como el profesional que cuenta con capacidades cognitivas que facilitan la comunicación entre el docente y el alumnado. Es el encargado de los resultados permanentes del aprendizaje de los estudiantes.

Desempeño

Gomez y Acosta (2003) define al desempeño como las actividades realizadas según el puesto de trabajo y el área en el que se desarrollan los colaboradores con el fin de alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una institución o empresa.

Globalización

Rayón (2018) es un fenómeno global que toda organización experimenta. Aclarando que no en todo el mundo es empleada por realidades geográficas, económicas, sociales diferentes. La globalización es pluridimensional que conlleva profundas transformaciones. Por tal motivo es indispensable que las organizaciones sean flexibles, de esta manera se mantendrán en el tiempo.

Identidad

Ramos y Valle (2020) sostienen que la identidad se basa en el compromiso del colaborador que tienen con la organización. Asimismo, se busca que las organizaciones brinden a los colaboradores la confianza de sentirse parte de la institución.

Liderazgo

Pizzete y Birck (2019) consideran que el liderazgo es trascendental en la gestión de las relaciones humanas. El cual contribuye al logro de los objetivos y metas que las organizaciones consideran inicialmente.

Motivación

Velasco (s.f), menciona que, si se crea un ambiente laboral adecuado capaz de mantener al trabajador con la continuidad de sus labores, logrando que el trabajador dedique su esfuerzo a los objetivos de la empresa. En tanto Suarez et al. (2020) indica que el estrés incide en una persona de forma negativa, eliminando la motivación como capacidad.

Potencial Humano

Aliaga y Cofre (2021) determinan que el potencial humano en las organizaciones, crean valor a través de su conocimiento que fomenta la innovación y la creatividad, por efecto genera mayor grado de productividad en las actividades desempeñadas. Por esta razón, es fundamental el reconocimiento de su potencial creativo e innovador. Así mismo Carranza et al. (2022) refiere que el talento humano de las personas apoya al desarrollo personal y de la organización.

Productividad

Travieso (2022) afirma que la productividad es un elemento significativo para alcanzar tasas y niveles de crecimiento proyectados. Con el objeto del lograr los objetivos planteados en la planificación de la organización.

Trabajo en Equipo

Ayovi (2019) sostiene que el trabajo en equipo da resultados efectivos en las organizaciones empresariales, la unión del personal aporta a la productividad de la organización logrando así el objetivo tanto personal como empresarial.

Remuneración

Pupo (2018) menciona que es la Retribución o compensación monetaria por realizar sus actividades de trabajo, para ello es importante que exista un contratado y contratante en la que se debe establecer una cantidad monetaria como forma de pago y beneficios.

Satisfacción Laboral

Pedraza (2020) es un estado emocional, producto de las expectativas que los colaboradores tiene a cerca de su puesto de trabajo y creen que las organizaciones donde prestan sus servicios les proporcionan estímulos que cubren sus necesidades y expectativas a cambio de lo que ellos aportan a la organización.

Toma de Decisiones

Palmar y Valero (2014) aporta, es la habilidad que posee una persona para tomar una decisión más acertada, cuando se presente alguna situación que requiere solución inmediata, que respete al equipo de trabajo y que sea beneficioso para la institución.

III. Hipótesis y Variables

3.1. Formulación de Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis General*

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929 - 2023.

3.1.2. *Hipótesis Específicas*

Hipótesis específica I

La cultura de la organización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929 – 2023.

Hipótesis específica II

El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929 – 2023.

Hipótesis específica III

El potencial humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929 – 2023.

3.2. Definición conceptual de las Variables

Clima organizacional

Según Chuquihuanca et al. (2021), definen el clima organizacional como la base primordial para el buen desempeño de las actividades que realice el colaborador, ya que las buenas relaciones interpersonales que se desarrolle en el ambiente incidirán para que sea cálido y de mutuo acuerdo.

De acuerdo con el autor fomentar el buen clima organizacional tendrá como efecto el desempeño eficiente de los colaboradores, por ello, es fundamental mantener un buen ambiente

que permita el desenvolvimiento de cada personal en su área de trabajo. Crear un ambiente armonioso será la base determinada que favorecerá al cumplimiento de los objetivos no solo de la organización sino también de cada integrante de la institución.

Desempeño Laboral

Fernández (2019) expresa al desempeño laboral como el actuar que demuestra todo trabajador donde son monitoreados detenidamente ya que estos comportamientos son relevantes para las metas que tiene toda organización.

De acuerdo con el autor los directivos estudian y analizan si el desempeño del colaborador es la esperada y si en caso no fuese así tendrían que detectar que factor está afectando dicho desempeño.

3.3. Operacionalización de las Variables

El clima organizacional: Para la medición se empleó un cuestionario, en donde se evaluó 3 dimensiones con sus respectivos indicadores (anexo 1): la dimensión cultura de la organización (conflicto y cooperación, motivación, identidad, toma de decisiones), la dimensión de diseño organizacional (remuneración, estructura, comunicación organizacional) y la dimensión potencial humano (innovación, liderazgo, recompensa, confort).

El desempeño laboral: Se midió a través de un cuestionario, en donde se evaluó 5 dimensiones y cada una con sus determinados indicadores (Anexo 2): la dimensión de acciones (puntualidad, talento humano), la dimensión comportamiento (estrés laboral, trabajo individual), la dimensión organización (comunicación, seguridad laboral), la dimensión resultada (satisfacción, autorrealización) y finalmente para la dimensión desempeño (aptitud, habilidad).

IV. Diseño Metodológico

4.1. Tipo de Investigación

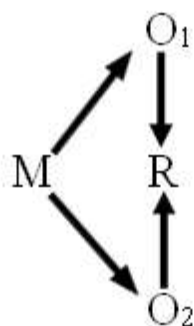
El tipo de investigación es no experimental, debido a que no fue manipulada el comportamiento de las variables, sino que se estudió tal y como se encuentran en su entorno (Hernández et al., 2010)

4.2. Diseño de Investigación

Según Hernández et al. (2010) lo estudios correlacionales permiten establecer relaciones entre las variables que se abordan, las que se determinan en el nivel teórico. El esquema es el siguiente:

Figura 1:

Esquema del diseño de investigación



Nota: muestra el esquema del diseño correlacional

Donde:

M= Población muestral

O1= Variable 1: clima organizacional

O2= Variable 2: desempeño laboral

R = Relación entre las dos variables

El diseño de investigación es descriptivo-correlacional debido a que fue no experimental se realizaron sin manipular las variables y la relación de los datos se tomó en un solo momento se denomina transversal.

4.3. Nivel de Investigación

Correlacional: Bernal (2010) menciona que “una serie de postulados que se expresan relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados”.

Nivel de investigación: es correlacional; porque se plantea encontrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E.P. N°20929, Nuevo Imperial – 2023.

Enfoque: Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la investigación cuantitativa emplea métodos estadísticos, es decir, está orientada a examinar una realidad objetiva en función de mediciones numéricas y análisis estadísticos para estatuir predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado. En esta investigación se realizó un método cuantitativo al usarse la recaudación de información de datos.

4.4. Población y Muestra

Población:

Para Arias et al. (2016), define: “la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y cumple con una serie de criterios predeterminados”.

En la siguiente investigación, la población está constituida por todos los casos que coinciden con determinadas descripciones. La población está constituida por los 51 docentes de nivel primaria y secundaria de la institución educativa en el periodo 2023.

Muestra:

Para Arias et al. (2016), menciona: “para cualquier investigación se incluye muestras o subgrupos de poblaciones y, en pocas ocasiones, la población total o universo completo”.

En el presente trabajo se usó un muestreo no probabilístico de tipo censal, por lo que se toma como muestra a los 51 docentes para la investigación de ambas variables.

4.5. Lugar de Estudio

El presente estudio se llevó a cabo en la IE Pública N°20929 - Nuevo Imperial, Cañete, Lima, Perú. La institución educativa está bajo la jurisdicción de la Ugel N°08- Cañete.

4.6. Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos***Técnicas:***

La encuesta: Bernal (2010), señaló que es una técnica que se utiliza para la recopilar la información necesaria de las personas a las que se aplicó las encuestas, siempre teniendo en cuenta nuestras variables a estudiar.

La técnica a emplear es la encuesta, que se encuentra respaldada por los indicadores y dimensiones reflejados en los ítems. Mediante un cuestionario que fue aplicados a la muestra directamente y contara con preguntas relacionadas a las variables e indicadores.

Instrumentos:

Hernández et al. (2010) lo señala que el investigador lo utiliza como un recurso en donde registra los datos de las variables.

Cuestionario: según Bernal (2010), están conformadas por preguntas para ser utilizadas en los individuos de la muestra, sin que el investigador intervenga en la respuesta de las personas de muestra.

Además, se utilizó la escala de Likert, según Hernández et al. (2014) fue creada por

Francis Likert, dependiendo del nivel de desacuerdo o acuerdo que manifieste los participantes o muestra, se le va signando los puntos de hasta 5 niveles. Esto nos permitió obtener los cálculos estadísticos necesarios para conocer el nivel de relación entre clima organizacional en el desempeño laboral. El cuestionario se aplicó 28 ítems para la variable del clima organizacional (Anexo 4) y 10 ítems para la variable del desempeño laboral (Anexo 5), a la vez teniendo en cuenta las dimensiones y los índices en niveles de totalmente en Nunca (1), La Mayoría De Las Veces No (2), Algunas veces si, algunas veces no (3), La Mayoría de Veces si (4) Y Siempre (5) de la Escala de Likert.

4.7. Análisis y Procesamiento de Datos

Una vez recolectada la información requerida, fué aplicada según el software SPSS para la obtención de los cuadros de doble entrada con los gráficos con el fin de verificar los resultados obtenidos de los gráficos del programa Excel.

Validez

Hernández et al. (2014) “se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”. También nos aporta “la validez del contenido se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de las variables de interés”.

Antes de aplicar los instrumentos se solicitó la validación del juicio de tres expertos, conformados por docentes universitarios con los conocimientos necesarios para la investigación (Anexo 6).

Confiabilidad

Hernández et al. (2014) lo menciona “al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”.

Para ello se apreció un nivel de fiabilidad de 0.872 en el alfa de Cronbach (Anexo 7) para el cuestionario del Clima Organizacional y un nivel de fiabilidad de 0.641 en el alfa de Cronbach (Anexo 8) para el cuestionario del Desempeño Laboral. por lo que al ser mayor a 0.6 se acepta la fiabilidad de los cuestionarios.

V. Resultados

5.1. Resultados Descriptivos

5.1.1. Análisis de Resultados por Variables y Dimensiones:

A. Variable Clima Organizacional y sus Dimensiones.

Tabla 1:

Distribución de frecuencia de la variable clima organizacional con sus tres dimensiones.

Nivel	V1: Clima Organizacional		D1: Cultura de la Organización		D2: Diseño Organizacional		D3: Potencial Humano	
	F	%	F	%	f	%	f	%
1=Inadecuado	-	-	-	-	-	-	-	-
2=Regular	3	5,9 %	3	5,9%	6	11,8%	6	11,8 %
3=Adecuado	48	94,1 %	48	94,1%	45	88,2%	45	88,2%
Total	51	100%	51	100%	51	100%	51	100%

Interpretación: en la tabla 1, se aprecia los resultados de opinión de los docentes de la IE Pública N°20929, indican con un 94.1% que la variable clima organizacional se encuentra en un nivel adecuado, mientras que un 5,9%. También, se evidencia a la dimensión cultura de la organización que indicaron encontrarse en un nivel adecuado con un 94,1% y un 5,9% en el nivel regular. Del mismo modo se observa que la dimensión diseño organizacional se encuentra en el nivel adecuado con 88,2% y un 11,8% indica estar en un nivel regular. De igual forma se aprecian los resultados de la dimensión potencial humano, que indican un nivel adecuado con un 88,2%, mientras que un 11,8% indican encontrarse en un nivel regular.

B. Variable Desempeño Laboral y sus Dimensiones

Tabla 2:

Distribución de frecuencia de la variable del desempeño laboral y sus cinco dimensiones.

	V2: Desempeño Laboral		D1: Acciones		D2: Comportamiento	
	F	%	F	%	f	%
1=Deficiente	-	-	-	-	-	-
2=Regular	-	-	-	-	3	5,9%
3=Eficiente	51	100%	51	100%	48	94,1%
	51	100%	51	100%	51	100%
	D3: Organización		D4: Resultado		D5: Desempeño	
	F	%	F	%	F	%
1=Deficiente	-	-	-	-	-	-
2=Regular	-	-	-	-	-	-
3=Eficiente	51	100%	51	100%	51	100%
	51	100%	51	100%	51	100%

Interpretación: en la tabla 2 se aprecia los resultados de opinión de los docentes de la IE Pública N° 20929, indican con un 100% que la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel eficiente, Igualmente, se observa los resultados de la dimensión acciones que indican encontrarse en un nivel eficiente con un 100%, También, se aprecia los resultados de la dimensión comportamiento, un 94,1% perciben encontrarse en un nivel eficiente, mientras que un 5,9% consideran estar en un nivel regular. Asimismo, se observa los resultados de la dimensión organización, un 100% perciben encontrarse en un nivel eficiente. Del mismo modo se observa los resultados de la dimensión resultado de un nivel eficiente con 100%. De igual forma se aprecian los resultados de la dimensión desempeño, que indican un nivel eficiente con un 100%.

5.2. Resultados Inferenciales

5.2.1. Prueba de la Hipótesis General

A. Definición de la hipótesis general e hipótesis nula

HG: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929-2023.

H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929-2023.

Determinar el nivel de significancia

Para contrastar la hipótesis se determinó un nivel de confianza del 95% y un nivel de error del 5%.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de error : 5%

Parámetro de aceptación y/o rechazo de la hipótesis

El parámetro para aceptar la hipótesis planteada fue que se obtuviera un P_ valor menor que 0.05, en caso de obtener un P_ valor mayor a 0.05 se rechaza la hipótesis planteada.

Calculo Estadístico

Tabla 3:

Correlación de las variables clima organizacional y desempeño laboral

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,521**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	51

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

En la tabla 3 nos muestra el resultado de la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral nos otorga una significancia bilateral de 0.000, menor que 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; Adicionalmente con un coeficiente de correlación de Spearman 0.521 existe una correlacional significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, por lo que se determina que la relación es positiva moderada, es decir, mientras el clima organizacional se incrementa el desempeño laboral también se incrementa en una proporción moderada.

5.2.2. Prueba de la Hipótesis Específica I

A. Definición de la Hipótesis Específica I e Hipótesis Nula I.

HE1: la cultura de la organización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929-2023.

H01: la cultura de la organización no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929-2023.

Determinar el Nivel de Significancia.

Para contrastar la hipótesis se determinó un nivel de confianza del 95% y un nivel de error del 5%.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de error :5%

Parámetro de Aceptación y/o Rechazo de la Hipótesis.

El parámetro para aceptar la hipótesis específica I fue que se obtuviera un P_ valor menor que 0.05, en caso de obtener un P_ valor mayor a 0.05 se rechaza la hipótesis específica I.

Calculo Estadístico.

Tabla 4:

Correlación de la dimensión cultura de la organización y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Cultura de la Organización	Coeficiente de correlación	,494**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	51

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

En la tabla 4 nos muestra el resultado de la correlación de la cultura de la organización y el desempeño laboral nos otorga una significancia bilateral de 0.000, menor que 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis específica I; Adicionalmente con un coeficiente de correlación de Spearman 0.494 existe una correlacional significativa entre la cultura de la organización y el desempeño laboral, por lo que se determina que la relación es positiva moderada, es decir, mientras la cultura de la organización sube el desempeño laboral también se incrementa en una proporción moderada.

5.2.3. *Prueba de la Hipótesis Específica II*

A. Definición de la Hipótesis Específica II e Hipótesis Nula II.

HE2: El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929-2023.

H02: El diseño organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929-2023.

B. Determinar el Nivel de Significancia.

Para contrastar la hipótesis se determinó un nivel de confianza del 95% y un nivel de error del 5%

Nivel de confianza: 95%

Nivel de error :5%

C. Parámetro de Aceptación y/o Rechazo de la Hipótesis.

El parámetro para aceptar la hipótesis específica II fue que se obtuviera un P_ valor menor que 0.05, en caso de obtener un P_ valor mayor a 0.05 se rechaza la hipótesis específica II

D. Calculo Estadístico.

Tabla 5:

Correlación de la dimensión diseño organizacional y la variable desempeño laboral

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Diseño	Coefficiente de correlación	,295*
	Organizacional	Sig. (bilateral)	,035
		N	51

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 5 nos muestra el resultado de la correlación del diseño organizacional y el desempeño laboral nos otorga una significancia bilateral de 0.035, menor que 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis específica II; Adicionalmente con un coeficiente de correlación de Spearman 0.295 existe una correlacional significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral, por lo que se determina que la relación es positiva baja, es decir, mientras el diseño organizacional se incrementa el desempeño laboral también se incrementa pero en una proporción baja.

5.2.4. Prueba de la Hipótesis Específica III

A. Definición de la Hipótesis Específica III e Hipótesis Nula III.

HE3: El potencial humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929-2023.

H03: El potencial humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929-2023.

B. Determinar el Nivel de Significancia.

Para contrastar la hipótesis se determinó un nivel de confianza del 95% y un nivel de error del 5%

Nivel de confianza: 95%

Nivel de error :5%

C. Parámetro de Aceptación y/o Rechazo de la Hipótesis.

El parámetro para aceptar la hipótesis específica III fue que se obtuviera un P_ valor menor que 0.05, en caso de obtener un P_ valor mayor a 0.05 se rechaza la hipótesis específica II.

D. Calculo Estadístico

Tabla 6:

Correlación de la dimensión potencial humano y la variable desempeño laboral

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Potencial Humano	Coefficiente de correlación	,466**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	51

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

En la tabla 6 nos muestra el resultado de la correlación del potencial humano y el desempeño laboral nos otorga una significancia bilateral de 0.001, menor que 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis específica III; Adicionalmente con un coeficiente de correlación de Spearman 0.466 existe una correlacional significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral, por lo que se determina que la relación es positiva moderada, es decir, mientras el

potencial humano se incrementa el desempeño laboral también se incrementa en una proporción moderada.

VI. Discusión de Resultados

En relación al objetivo general; la presente investigación busca conocer, la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IEP N° 20929, 2023, lo cual se demostró a partir del procesamiento de datos con los resultados obtenidos en la tabla 3, donde se aceptó la hipótesis general alterna, es decir que existe una relación directa entre la variable clima organizacional y desempeño laboral, obteniéndose un valor p de $0.000 < 0.05$ con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.521, lo que hace referencia a una correlación positiva moderada entre ambas variables. En la tabla 1, se evidencio que el clima organizacional se relaciona en el 5.9% (n=3) presenta un nivel regular y el 94,1% (n=48) un nivel adecuado, además en la tabla 2 respecto a la variable del desempeño laboral se tuvo que el 100% (n=51) presenta un nivel eficiente. Esta investigación tiene una semejanza con el trabajo de Mena (2019), esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública de el Alto, en el cual obtuvieron una correlación positiva fuerte con 0,687, lo que significa un alto grado de asociación entre las dos variables, esto se debe a que, si hay un buen contexto laboral en la institución, el rendimiento será mejor. De igual manera, López (2021) cuyo objetivo principal es determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil, en donde se puede resaltar los resultados de 0,581 de la prueba Rho Spearman, existiendo una correlación moderada entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral. La investigación se fundamenta en la teoría de Rensis Likert (1968) determina que las actitudes de los colaboradores se relacionan directamente con las organizaciones y sus condiciones, por lo tanto, afirma que la reacción está determinada por la percepción que los

colaboradores tienen del ambiente laboral, así como la tecnología, la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana. El autor indica que toda organización que emplee métodos que aseguren la realización de sus fines y aspiraciones de sus colaboradores tiene un rendimiento superior; así mismo se complementa con Chiavenato (2000) menciona en su libro la teoría de Herzberg (1966), en donde se plantea los factores higiénicos y motivacionales. Los factores higiénicos comprenden las condiciones de trabajo, comodidad, políticas de la organización, la administración, relaciones con el supervisor, competencia técnica del supervisor, salarios, estabilidad en el cargo y relaciones con los colegas. Por otro lado, los factores motivacionales se relacionan con la delegación de responsabilidad, libertad de decidir cómo realizar el trabajo, ascensos, utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos, evaluaciones relacionadas con los objetivos, simplificación del cargo y amplificación o enriquecimiento del cargo. la teoría de McGregor (1960), las teorías X y Y de McGregor planteada en los años 60, considera que actualmente ambas teorías son referentes importantes para otras investigaciones, en especial sobre la relación que existe entre jefe y colaborador. Para nuestra investigación estaremos enfocados en la teoría Y como un conjunto de propuestas y creencias que adoptan un enfoque de liderazgo empoderamiento a la administración, basado en un punto de vista positivo de la naturaleza humana”. Algunos aspectos relacionados con el soporte de la teoría Y, consisten en ayudar a que los administradores vean a sus colaboradores como personas que quieren “sobresalir, deseosos y capaces de hacer y actuar independientemente, y que pueden responder bien a tareas o encargos de orden mayor” (McGregor, 1960).

En relación al objetivo específico I; los resultados que fueron detallados en la tabla 4 evidencian que existe un vínculo de correlación entre la cultura organizacional y el desempeño

laboral equivalente a una relación positiva moderada, puesto que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.494, con un valor de significancia bilateral de $p\ 0.035 < 0.05$. En la tabla 1 de distribución de frecuencias se evidencia que la variable de la cultura organizacional el 5,9% (n=3) un nivel regular y el 94,1% (n=48) un nivel adecuado, además en la tabla 2 respecto a la variable del desempeño laboral se tuvo que el 100% (n=51) presenta un nivel eficiente. Lo cual los resultados se contrastan con la investigación de Ramón (2022) tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018, entre los resultados resaltantes se encuentra que la correlación de Pearson es de un 0,884, demostrando que entre la cultura organizacional y el desempeño laboral existe una relación significativamente positiva muy alta. La información recolectada se basa en la teoría de (Schein, 1988) dónde determina que los elementos culturales, tales como la distribución de las oficinas, las reglas de interacción que se predicen a los colaboradores nuevos, los valores fundamentales que llegan a ser como la ideología o filosofía de la empresa y las categorías conceptuales y presunciones subyacentes que permiten a la gente comunicar e interpretar los acontecimientos de cada día. El autor indica tres niveles: producción, se refiere a la productividad de los colaboradores respecto al ambiente físico; valores, hace mención a los valores de los colaboradores ante un problema y por ultimo las presunciones subyacentes básicas cuando la solución al problema sirve como antecedente.

En relación al objetivo específico II; esta investigación busca conocer la relación del diseño organizacional con el desempeño laboral los resultados se detallada en la tabla 5, donde se obtuvo una relación positiva baja, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.295, con un valor de significancia bilateral de $p\ 0.035 < 0.05$. En la tabla 1 de distribución de frecuencias evidencian como resultado que en la variable del diseño organizacional el 11,8%

(n=6) un nivel regular y el 88,2% (n=45) un nivel adecuado, además tabla 2 respecto a la variable del desempeño laboral el 100% (n=51) presenta un nivel eficiente. Esta investigación tiene semejanza con el trabajo de Huamán y Cano (2022) en su tesis para “Diseño Organizacional y Desempeño Laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú – 2020”, tuvo como finalidad determinar la relación entre el diseño organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Colegio de Ingenieros del Perú. La investigación fue realizada bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental nivel descriptivo con corte transversal. El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral y esta se da a un nivel fuerte ($r_s=0.851$). El estudio se fundamenta en la teoría de Daft (2010) indica que el diseño organizacional se dimensiona en dos tipos: estructurales y contextuales, las estructurales describen las características internas de una organización, donde se crea una base para medir y comparar la competitividad. Las contextuales referencian a toda la organización, tales como su tamaño, tecnología, entorno y metas. El autor describe el escenario organizacional como un conjunto de elementos superpuestos subyacentes a la estructura y los procesos laborales de una organización.

En relación al objetivo específico III; esta investigación busca determinar, la relación del potencial humano con el desempeño laboral, la cual se detalla en la tabla 6 donde se obtuvo como resultado una relación positiva moderada, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.466 con un valor de significancia bilateral de $p\ 0.001 < 0.05$. En la tabla 1 de distribución de frecuencia se evidencia que en la variable del potencial humano el 11,8% (n=6) un nivel regular y el 88,2% (n=45) un nivel adecuado, además en la tabla 2 respecto a la variable del desempeño laboral el 100% (n=51) presenta un nivel adecuado. Esta investigación tiene semejanza con el trabajo de Saboya (2020) tuvo como objetivo determinar la relación que existe

entre la gestión del potencial humano y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público sede Moyobamba 2020, sus resultados demostraron una correlación positiva alta comprobado con una correlación de Pearson 0,764, entre la variable Gestión del potencial humano y Desempeño laboral, en trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 008 de San Martín – Gerencia Administrativa. La investigación se fundamenta en la teoría de (Chiavenato, 2000) fundamenta que las organizaciones están integradas por personas, de las cuales dependen para alcanzar sus objetivos, el autor resalta la importancia del potencial humano en las organizaciones como el factor más importante para el funcionamiento de la misma, por tanto menciona que los jefes están obligados a motivar y capacitar a sus colaboradores, adaptándolos a la nuevas tecnologías que les permita desarrollar sus capacidades al cien por ciento.

VII. Conclusiones

1. En relación con el objetivo general, se concluye que existe correlación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929-2023, apoyado en los coeficientes de nivel de significancia menor que 0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman igual 0.521, es decir, a medida que incrementa el clima organizacional también se incrementa el desempeño laboral.
2. En relación al objetivo específico I, se concluye que existe correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929-2023, apoyado en los coeficientes de nivel de significancia menor que 0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman igual 0.494, es decir, a medida que incrementa la cultura de la organizacional también se incrementa el desempeño laboral.
3. En relación al objetivo específico II, se concluye que existe correlación positiva baja entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929-2023, apoyado en los coeficientes de nivel de significancia menor que 0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman igual 0.295, es decir, a medida que incrementa el diseño organizacional también se incrementa el desempeño laboral.
4. En relación al objetivo específico III, se confirma que existe correlación positiva moderada entre el potencial humano y el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929-2023, apoyado en los coeficientes de nivel de significancia menor que 0.05 y que el coeficiente de correlación de Spearman igual 0.466, es decir, a medida que mejora el potencial humano también se incrementa el desempeño laboral.

VIII. Recomendaciones

1. Se recomienda al director de la IEP N°20929 del distrito de nuevo imperial, que realice actividades donde se reconozca los logros de los docentes, de igual manera antes de iniciar con sus labores tener palabras motivadoras para que los docentes tengan un excelente desempeño en la semana, asimismo cada semana se sugiere que mediante una reunión con los docentes se expongan los problemas y en conjunto busquen estrategias para superar esas dificultades.
2. Se recomienda a los docentes de la IE Pública N°20929 del distrito de nuevo imperial, que respeten la jerarquía de la institución, si hay alguna diferencia tener el profesionalismo para resolver esas diferencias mediante la comunicación. Se sugiere erradicar con los problemas entre docentes y generar lazos laborales estable.
3. Se recomienda al director de la IE Pública N°20929 del distrito de nuevo imperial, que en coordinación con la APAFA y con la participación de los padres de familia, mediante actividades mejoren la infraestructura del colegio, para que los docentes tengan los medios para desempeñar satisfactoriamente su labor y de igual manera los alumnos tengan un servicio de calidad en un ambiente adecuado.
4. Se recomienda al director de la IEP N°20929 del distrito de nuevo imperial, incentivar a su personal docente a participar no solo de las capacitaciones que brinda el estado, sino también tener la iniciativa de capacitarse por su propio medio.

IX. Referencias

- Aliaga Rebolledo, O. y Cofré Vega, D. (2021). La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(40),38-59. <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i40.4862>
- Araujo Reyes, L. D. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transportes - Región Junín - período 2018* [Tesis de Maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales- Escuela de Posgrado]. <https://hdl.handle.net/20.500.13097/205>
- Arias Gómez, J., Villasís Kever, M. Á. y Miranda Novales, M.G (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arias, F. G. (6ta ed.) (2012). *El proyecto de Investigación*. Editorial Episteme.
- Ayoví Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 04(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Baltazar Gómez, D. Y., Rosas González, E., García Rodríguez, I., Ibarra Gutierrez, M. J., y Pérez Lindoro, M. A. (2023). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *SANUS*, 7(1), 1-14. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R. y Aguilar Panduro, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (tercera edición). Pearson Educación, S.A, Colombia.
- Bú Alba, B. (2021). Diseño organizacional: la búsqueda del éxito. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(1), 57-72. <https://doi.org/10.51247/st.v5i1.189>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (Quinta edición)*. McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chirinos Araque, Y. del V., Meriño Córdoba, V. H. y Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Chuquihuanca Yacsahuanca, N., Fernández Mantilla, M. M., Lecca Reyes, L. N., Estrada Gaibor, S. V., Morales Naranjo, A. D., Herrera Oblea, M. F., y Campoverde Nieves, G. R. (2021). Clima organizacional en una institución escolar del Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 225-234. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.14>
- Contreras Delgado, O. E., y Garibay Rendón, N. G. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *In Mediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70. <https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Cubas Vásquez, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén - Cajamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Daft, R. L. (10ma ed.) (2010). *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning, Inc.
- De la Parra Northon, A. A. y Figueroa González, E. G. (2022). Diseño de un instrumento para medir la capacidad de gestión para resultados en la Universidad Juárez del Estado de Durango. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1199>
- Fernández Lucano, E. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8060>
- Gambino, A., y Pungitore, J. L. (2020). El concepto de organización: revisitando la obra de algunos autores clásicos. *Ciencia y Técnica administrativa*, 19(3). www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=190302
- Gómez Mujica, A. y Acosta Rodríguez, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11(6). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011&lng=es&tlng=es
- González Garcés D. I. y Morales Urrutia D. C. (2020) Clima Organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5 (5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- González Garcés D. I. y Morales Urrutia D. C. (2020) *Clima Organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31523>
- Carranza Guevara, R. C., Avalos Hubeck, J. A., Lujan Minaya, J. C. y Castro Vargas, D. J. (2022). Gestión del talento humano para el rendimiento administrativo de la universidad

nacional en Lambayeque. *UNIVERSIDAD, CIENCIA y TECNOLOGÍA*, 21(82), 5-12.

<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/564/1032/>

Guamán Guevara, M. D. y Jiménez Gamboa, N. M. (2021) *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31974>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (5ta ed.) (2010).

Metodología de la investigación. MCGRAW-HILL/ INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V., México.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (6ta ed.) (2014).

Metodología de la investigación. MCGRAW-HILL/ INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V., México.

Huamán Matute, P. C. y Cano Julcarima, C. E. (2022). *Diseño organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú – 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes].

<https://hdl.handle.net/20.500.12848/5011>

Huaraca Mendoza, Y. M. y Ore Machuca R.N. (2016). El desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital De Ascensión – Huancavelica 2015 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica].

<https://repositorio.unh.edu.pe/items/28148614-f85f-4c1f-9a56-56440c71f5b2>

Huaripoma Coronado, M. y Rosado Evangelista, P. P. (2018). *Relación entre el clima laboral y*

- el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola] <https://hdl.handle.net/20.500.14005/3731>
- Likert R. (1968). *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración*. Ediciones Deusto.
- Llanos Encalada, M., Pacheco Rodríguez, M. G., Romero Vélez, E. M., Coello Arrata, F. y Armas Ortega, Y. M. (2016) *La cultura organizacional: eje de acción en la gestión humana*. Universidad Ecotec. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.53>
- López Neira, A. A. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Guayaquil*. [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Lozano González, E. O. (2020). Significado de la docencia y procesos formativos del profesorado en el área de la salud: Los inicios en la docencia. *Revista Electrónica Educare*, 24(01), 1-21. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-1.14>
- Machacuay Quijada, N. D. y Peña Agui, Y. R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Junín – 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6715>
- Márquez Ortega, T. J. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones públicas de educación. *Revista Ciencia Y Educación*, 1(4), 6-14. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202020>
- McGregor, D. (1960). EL LADO HUMANO DE LA EMPRESA. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095

Medrano Franco, K. E. (2022) *Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis Covid-19*

[Tesis de Licenciado, Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/5862>

Mena Cussi, L. B. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de el Alto*

[Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Andres].

<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22998>

Mendoza Zárate, J. H. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de Capacitación del Perú, Lima 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad

Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1479>

Ministerio de Salud. (2009). *Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima*

Organizacional RM N.º 623-2008/MINSA. Ministerio de Salud.

http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf

Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(02), 166-173.

https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

Pajuelo Basurto, J. D. (2018) *Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio honores de San Martín de Porres, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana

de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/592>

Palacios Molina, D. L. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí –*

Ecuador [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/10989>

- Palmar G., R. S. y Valero U., J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*. 17(39)159-188.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Palti Zavala, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias descentralizado, Lima – 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1883>
- Paredes, M. T., Hernández, H. M., Malaver, C. E. y Chung, A. R. (2021). Percepción del servicio del colaborador interno y actitudes hacia el conflicto organizacional en instituciones del sector público de Lima Metropolitana. *Entre Ciencia e Ingeniería*, 15(30), 71-81.
<https://doi.org/10.31908/19098367.1704>
- Pedraza Medrano, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño de instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20).
<https://doi.org/10.23913/ride.vi0i20.595>
- Peiro, R. (02 de octubre de 2021). *Comportamiento humano*. Economipedia.com.
<https://economipedia.com/definiciones/comportamiento-humano.html>
- Peralta Vega, P. F. (2019). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Los Empleados De Una Empresa De Outsourcing En Lima – Perú* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/4347>
- Pérez Porto, J. y Merino, M. (7 de junio de 2021). *Desempeño*. Qué es, definición y concepto.
<https://definicion.de/desempeno/>
- Pizzete, M. y Birck, E. S. M. (2019). Liderazgo y gestión de personas hoy en día. *Revista*

Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, 02, 69-77.

<https://doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/liderazgo-y-gestion>

Pupo Guisado, B. (2018). *Tecnología para la gestión del clima organizacional con enfoque estratégico y sistémico* [Tesis de Doctorado, Universidad de Holguín].

<http://repositorio.uho.edu.cu/xmlui/handle/uho/8551>

Ramón Flores, M. E. (2022). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huabal, 2018* [Tesis de

Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9450>

Ramos Farroñán, E. V. y Valle Palomino, N. (2020). Gestión de imagen corporativa como estrategia de sostenibilidad: camino al cambio empresarial. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(01), 292-298. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100292

Rayón Ballesteros, M. C. (2018). La globalización: su impacto en el Estado - Nación y en el derecho. *Revista Jurídica Derecho*, 07(08), 19-37.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102018000100003

Ribes Giner, G., Perelló Marín, M. R. y Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de recursos humanos. Gestión de personas*. Universitat Politècnica de València.

<http://hdl.handle.net/10251/113116>

Ruíz Gómez, N. E. (2019). Repositorio UP. *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://hdl.handle.net/11354/2912>

Saboya Fasabi, L. D. (2020). *Gestión del potencial humano y desempeño laboral en la Unidad*

Ejecutora N° 008 de San Martín, 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/52434>

Sánchez González, M., Segredo Pérez, A. M. y Casanova González, M. F. (2022). Clima organizacional en el Policlínico “Dr. Mario Muñoz Monroy”. *Revista Cubana de Salud Pública*, 48(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662022000300006&lng=es&tlng=es

Santillán Guzmán, K. y Saavedra Sandoval, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227

Schein, E. H. (1ra ed.) (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. una visión dinámica. Plaza y Janes Editores S.A.

Sotelo Asef, J. G. y Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 582 - 609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

Suárez-Carreño, F., Romero, L. R., Machaca-Mamani, J., Lujan-Minaya, J., & López, J. M. C. (2023). *Measuring Stress in University Settings: Social Challenges of Technology*. *resmilitaris*, 13(2), 3458-3466.

Travieso Martín, C. (2022). La productividad y las teorías de crecimiento económico. *Cofin Habana*, 16(01). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612022000100004&lng=es&tlng=es

Vargas Echeverria, S. L. y Flores Galaz, M. M. (2020). Cultura organizacional y satisfacción

laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176.

<http://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Velasco Espitia, M. E. (S/N). *Habilidades Gerenciales*. Universidad De Pamplona - Colombia

Yopan Fajardo, J.L., Palmero Gómez, N., y Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11 (20), 263-281.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

X. Anexos

Anexo 1: Operacionalización de variable Clima Organizacional

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles según dimensiones	Nieles según variables
Variable 1: Clima organizacional	Es la base primordial para el buen desempeño de las actividades que realice el colaborador, ya que las buenas relaciones interpersonales que se desarrolle en el ambiente incidirán para que sea cálido y de mutuo acuerdo. (Chuquihuanca et al., 2021),	Para la presente investigación se evaluara las dimensiones: cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano.	Cultura de la organización	Conflicto y cooperación	1,2	Escala de Likert 1=Nunca 2=La Mayoría de Veces No 3=Algunas veces si, algunas veces no 4=La Mayoría De Las Veces Si 5=Siempre	Inadecuado (11-25)	Inadecuado (28-64)
				Motivación	3,4,5,6		Regular (26-40)	Regular (65-102)
				Identidad	7,8,9		Adecuado (41-55)	Adecuado (103-140)
				Toma de decisiones	10,11			
			Diseño organizacional	Remuneración	12,13,		Inadecuado (7-15)	
				Estructura	14,15		Regular (16-25)	
				Comunicación organizacional	16,17,18		Adecuado (26-35)	
			Potencial humano	Innovación	19,20,21		Inadecuado (10-22)	
				Liderazgo	22,23		Regular (23-36)	
				Recompensa	24,25,26		Adecuado (37-50)	
				Confort	27,28			

Anexo 2: Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles según dimensiones	Niveles según variables
Variable 2: Desempeño Laboral	Es el actuar que demuestra todo trabajador donde son monitoreados detenidamente ya que estos comportamientos son relevantes para las metas que tiene toda organización. (Fernández, 2019)	El desempeño laboral se mide a través de un cuestionario donde se evalúa las dimensiones: acciones, comportamiento, organización, resultado y desempeño	Acciones	Puntualidad	1	Escala de Likert	Deficiente (2-4)	Deficiente (10-22)
				Talento humano	2	1=Nunca 2=La Mayoría de Veces No	Regular (5-6)	Regular (23-35)
			Comportamiento	Estrés laboral	3	3=Algunas veces si, algunas veces no	Eficiente (7-10)	Eficiente (36-50)
				Trabajo individual	4	4=La Mayoría De Las Veces	Deficiente (2-4)	
			Organización	Comunicación	5	Si 5=Siempre	Regular (5-6)	
				Seguridad laboral	6		Eficiente (7-10)	
			Resultado	Satisfacción	7		Deficiente (2-4)	
				Autorrealización	8		Regular (5-6)	
							Eficiente (7-10)	
			Desempeño	Aptitud	9		Deficiente (2-4)	
				Habilidad	10		Regular (5-6)	
							Eficiente (7-10)	

Anexo 3: Matriz de consistencia

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA N° 20929 –2023”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables, Dimensiones e Indicadores				
Problema General: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N° 20929, 2023?	Objetivo General: Conocer de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N° 20929, 2023.	Hipótesis General: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N° 20929, 2023.	Variable X: Clima organizacional				
Problemas Específicos: Problema específico I ¿De qué manera la cultura de la organización se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N° 20929, 2023?	Objetivo Específico I: Conocer de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes de la IEP N° 20929, 2023.	Hipótesis Específicas: Hipótesis específica I La cultura de la organización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N° 20929, 2023.	Dimensiones Cultura de la organización	Indicadores Conflicto y cooperación Motivación Identidad Toma de decisiones Remuneración Estructura Comunicación organizacional Innovación Liderazgo	Ítems 1,2 3,4,5,6 7,8,9 10,11 12,13, 14,15 16,17,18 19,20,21 22,23	Escala Escala de Likert 1=Nunca 2=La Mayoría de Veces No 3=Algunas veces si, algunas veces no 4=La Mayoría De Las Veces Si 5=Siempre	Nivel y rango Inadecuado (28-64) Regular (65-102) Adecuado (103-140)
Problema específico II ¿De qué manera el diseño organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N° 20929, 2023?	Objetivo específico II Conocer de qué manera el diseño organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N° 20929, 2023.	Hipótesis específica II El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N° 20929, 2023.	Potencial humano	Recompensa Confort	24,25,26 27,28		
Problema específico III ¿De qué manera el potencial humano se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N° 20929, 2023?	Objetivo específico III Conocer de qué manera el potencial humano se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N° 20929, 2023.	Hipótesis específica III El potencial humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N° 20929, 2023.	Acciones	Variable Y: Desempeño Laboral Puntualidad Talento humano Estrés laboral Trabajo individual Comunicación Seguridad laboral	Ítems 1 2 3 4 5 6	Escala Escala de Likert 1=Nunca 2=La Mayoría de Veces No 3=Algunas veces si, algunas veces no 4=La Mayoría De	Nivel y rango Deficiente (10-22) Regular (23-35) Eficiente (36-50)
			Comportamiento				
			Organización				
			Resultado	Satisfacción	7		
			Desempeño	Autorrealización Aptitud	8 9		

		Habilidad	10	Las Veces Si 5=Siempre
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Método de Análisis
Tipo: no experimental Nivel: correlacional Diseño: descriptivo	Población: los docentes 51 de la I.E.P. N° 20929, Nuevo Imperial 2023 Muestra: no probabilística que consta de 51 docentes de la I.E.P. N° 20929, Nuevo Imperial 2023	Encuesta y el instrumento del cuestionario aplicado 28 ítems para la variable del clima organizacional y 10 ítems para la variable del desempeño laboral, a la vez teniendo en cuenta las dimensiones y los índices en niveles de totalmente en Nunca (1), La Mayoría De Las Veces No (2), Algunas veces si, algunas veces no (3), La Mayoría de Veces si (4) Y Siempre (5).		Análisis descriptivo e inferencial.

Anexo 4: Cuestionario del clima organizacional:

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS INFORMATIVOS:

Edad: ____

Fecha: __/__/____

Sexo: M () F ()

Nunca (1); La Mayoría de Veces No (2); Algunas veces si, algunas veces no (3); La Mayoría De Las Veces Si (4) y Siempre (5).

Estimado (a) Docente:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el clima organizacional en la Institución Educativa N° 20929. La presente encuesta es anónima; por favor responde con sinceridad.

INSTRUCCIONES: En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el clima organizacional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde tachando con una “X” la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Nº	DIMENSIÓN 1: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN					
	Conflicto y cooperación					
1	¿Cree usted que cuenta con la ayuda de los docentes de otro nivel cuando lo necesita?	1	2	3	4	5
2	¿Cree usted que cuenta con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?	1	2	3	4	5
	Motivación					
3	¿Cree usted que recibe un buen trato de la Dirección?	1	2	3	4	5
4	¿Cree usted que la institución le ofrece la oportunidad de realizar lo que mejor sabe hacer?	1	2	3	4	5
5	¿Considera usted que la dirección se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	1	2	3	4	5
6	¿Considera usted que su coordinador se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	1	2	3	4	5
	Identidad					
7	¿Se siente comprometido con la institución?	1	2	3	4	5
8	¿Le interesa el desarrollo e imagen de la institución?	1	2	3	4	5

9	¿Su contribución juega un papel importante para el éxito de la institución?	1	2	3	4	5
	Toma de decisiones					
10	¿Siente que la dirección toma en cuenta su opinión antes de tomar una decisión?	1	2	3	4	5
11	¿Durante las reuniones participa activamente?	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL					
	Remuneración					
12	¿Considera que el salario y los beneficios son razonables?	1	2	3	4	5
13	¿Cree que la remuneración es adecuada en relación con las actividades que desempeña?	1	2	3	4	5
	Estructura					
14	¿Las tareas que desempeña corresponden a su función?	1	2	3	4	5
15	¿Conoce las funciones específicas que debe realizar en su jornada laboral?	1	2	3	4	5
	Comunicación Organizacional					
16	¿La dirección le comunica regularmente sobre los acuerdos o actividades que se determinan?	1	2	3	4	5
17	¿El coordinador le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?	1	2	3	4	5
18	¿Agenda usted las actividades coordinadas con la dirección?	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO					
	Innovación					
19	¿Considera que sus compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?	1	2	3	4	5
20	¿Le permiten aplicar las ideas de innovación que presenta?	1	2	3	4	5
21	¿Considera usted que la dirección es flexible y se adapta bien a los cambios?	1	2	3	4	5
	Liderazgo					
22	¿Piensa usted que la dirección está disponible cuando lo necesita?	1	2	3	4	5
23	¿Considera usted que la dirección de la institución contribuye a crear condiciones adecuadas para la mejora de la institución?	1	2	3	4	5
	Recompensa					
24	¿Cree usted que debe haber incentivos laborales para hacer mejor su trabajo?	1	2	3	4	5
25	¿Considera usted que su trabajo es evaluado de forma adecuada?	1	2	3	4	5

26	¿Siente usted que su trabajo es reconocido por la institución?	1	2	3	4	5
	Confort					
27	¿Se siente satisfecho con el clima organizacional?	1	2	3	4	5
28	¿Siente que las instalaciones de la institución son las adecuadas para realizar sus labores?	1	2	3	4	5

Nota: Adaptado de MINSA (2009). Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional RM N.º 623-2008/MINSA. Ministerio de salud.

Anexo 5: Cuestionario Del Desempeño Laboral

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Edad: ____

Fecha: __/__/____

Sexo: M () F ()

Nunca (1); La Mayoría de Veces No (2); Algunas veces si, algunas veces no (3); La Mayoría De Las Veces Si (4) y Siempre (5).

Estimado (a) Docente:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes tu desempeño laboral en la Institución Educativa N° 20929. La presente encuesta es anónima; por favor responde con sinceridad.

INSTRUCCIONES: En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el clima organizacional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde tachando con una “X” la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios

N°	DIMENSIÓN 1: ACCIONES					
	Puntualidad					
1	¿Llega puntual a la realización de sus clases?	1	2	3	4	5
	Talento humano					
2	¿Se siente motivado al realizar sus actividades?	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO					
	Estrés laboral					
3	¿Se siente cómodo durante las supervisiones o monitores?	1	2	3	4	5
	Trabajo individual					
4	¿Sus actividades son realizadas con compromiso?	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN					
	Comunicación					
5	¿Considera que se mantiene buena comunicación con compañeros y superiores?	1	2	3	4	5

	Seguridad laboral					
6	¿Considera que su trabajo le permite tener tiempo para pasarla en familia?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: RESULTADOS						
Satisfacción						
7	¿Siente satisfacción del trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
Autorrealización						
8	¿Le brindan oportunidad de fortalecer su formación profesional?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 5: DESEMPEÑO						
Aptitud						
9	¿Considera que el trabajo que realiza es eficiente?	1	2	3	4	5
Habilidad						
10	¿Sus conocimientos le permiten desenvolverse?	1	2	3	4	5

Nota: Adaptado de Huaraca y Ore (2016). El desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital De Ascensión – Huancavelica 2015 en su Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica.

Anexo 6: Juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Cree usted que cuenta con la ayuda de los docentes de otro nivel cuando lo necesita?	X		X		X		
2	¿Cree usted que cuenta con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?	X		X		X		
3	¿Cree usted que recibe un buen trato de la Dirección?	X		X		X		
4	¿Cree usted que la institución le ofrece la oportunidad de realizar lo que mejor sabe hacer?	X		X		X		
5	¿Considera usted que la dirección se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	X		X		X		
6	¿Considera usted que su coordinador se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	X		X		X		
7	¿Se siente comprometido con mi institución?	X		X		X		
8	¿Le interesa el desarrollo e imagen de mi institución?	X		X		X		
9	¿Su contribución juega un papel importante en el éxito de la institución?	X		X		X		
10	¿Siente que la dirección toma en cuenta su opinión antes de tomar una decisión?	X		X		X		
11	¿Durante las reuniones participa activamente?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	¿Considera que salario y beneficios son razonables?	X		X		X		
13	¿Cree que la remuneración es adecuada en relación con las actividades que desempeña?	X		X		X		
14	¿Las tareas que desempeña corresponden a su función?	X		X		X		
15	¿Conoce las funciones específicas que debe realizar en su jornada laboral?	X		X		X		
16	¿La dirección le comunica regularmente sobre los acuerdos o actividades que se determinan?	X		X		X		
17	¿El coordinador le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?	X		X		X		
18	¿Agenda usted las actividades coordinadas con la dirección?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	¿Considera que sus compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?	X		X		X		
20	¿Le permiten aplicar las ideas de innovación que presenta?	X		X		X		
21	¿Considera usted que la Dirección es flexible y se adapta bien a los cambios?	X		X		X		
22	¿Piensa usted que la dirección está disponible cuando se lo necesita?	X		X		X		
23	¿Considera usted que la dirección de la institución contribuye a crear condiciones adecuadas para la mejora de la institución?	X		X		X		

24	¿Cree usted que debe haber incentivos laborales para hacer mejor su trabajo?	X		X		X		
25	¿Considera usted que su trabajo es evaluado en forma adecuada?	X		X		X		
26	¿Siente que su trabajo es reconocido por la institución?	X		X		X		
27	¿Se siente satisfecho con mi clima organizacional?	X		X		X		
28	¿Siente que las instalaciones de la institución son las adecuadas para realizar mis labores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr: *Herbert Christian Cardona Solis* DNI: *22521971*

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Cañete, 23 de abril del 2023.


 Dr. Herbert Christian Cardona Solis
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO CERTIFICADO
 CCPC N° 2492

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: ACCIONES							
1	¿Llega puntual a la realización de sus clases?	X		X		X		
2	¿Se siente motivado al realizar sus actividades?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Se siente cómodo durante las supervisiones o monitores?	X		X		X		
4	¿Sus actividades son realizadas con compromiso?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Considera que se mantiene buena comunicación con compañeros y superiores?	X		X		X		
6	¿Considera que su trabajo le permite tener tiempo para pasarla en familia?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: RESULTADO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿Siente satisfacción del trabajo que realiza?	X		X		X	-	
8	¿Le brindan oportunidad de fortalecer su formación profesional?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 5: DESEMPEÑO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Considera que el trabajo que realiza es eficiente?	X		X		X		
10	¿Sus conocimientos permiten desenvolverse?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg(Dr): *Herbert Christian Córdova Solís* DNI: *22521931*

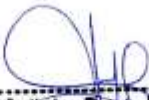
Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 23 de abril del 2023.


 Dr. Herbert Christian Córdova Solís
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO CERTIFICADO
 CCPC N° 2492

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN							
1	¿Cree usted que cuenta con la ayuda de los docentes de otro nivel cuando lo necesita?	X		X		X		
2	¿Cree usted que cuenta con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?	X		X		X		
3	¿Cree usted que recibe un buen trato de la Dirección?	X		X		X		
4	¿Cree usted que la institución le ofrece la oportunidad de realizar lo que mejor sabe hacer?	X		X		X		
5	¿Considera usted que la dirección se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	X		X		X		
6	¿Considera usted que su coordinador se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	X		X		X		
7	¿Se siente comprometido con mi institución?	X		X		X		
8	¿Le interesa el desarrollo e imagen de mi institución?	X		X		X		
9	¿Su contribución juega un papel importante en el éxito de la institución?	X		X		X		
10	¿Siente que la dirección toma en cuenta su opinión antes de tomar una decisión?	X		X		X		
11	¿Durante las reuniones participa activamente?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	¿Considera que salario y beneficios son razonables?	X		X		X		
13	¿Cree que la remuneración es adecuada en relación con las actividades que desempeña?	X		X		X		
14	¿Las tareas que desempeña corresponden a su función?	X		X		X		
15	¿Conoce las funciones específicas que debe realizar en su jornada laboral?	X		X		X		
16	¿La dirección le comunica regularmente sobre los acuerdos o actividades que se determinan?	X		X		X		
17	¿El coordinador le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?	X		X		X		
18	¿Agenda usted las actividades coordinadas con la dirección?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	¿Considera que sus compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?	X		X		X		
20	¿Le permiten aplicar las ideas de innovación que presenta?	X		X		X		
21	¿Considera usted que la Dirección es flexible y se adapta bien a los cambios?	X		X		X		
22	¿Piensa usted que la dirección está disponible cuando se lo necesita?	X		X		X		
23	¿Considera usted que la dirección de la institución contribuye a crear condiciones adecuadas para la mejora de la institución?	X		X		X		

24	¿Cree usted que debe haber incentivos laborales para hacer mejor su trabajo?	X		X		X	
25	¿Considera usted que su trabajo es evaluado en forma adecuada?	X		X		X	
26	¿Siente que su trabajo es reconocido por la institución?	X		X		X	
27	¿Se siente satisfecho con mi clima organizacional?	X		X		X	
28	¿Siente que las instalaciones de la institución son las adecuadas para realizar mis labores?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SI hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: *Dr. Roberto P. Brondía Acarigua* DNI: *21576727*

Especialidad del validador: *Doctor en Administración*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Cañete, 23 de abril del 2023.


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: ACCIONES							
1	¿Llega puntual a la realización de sus clases?	X		X		X		
2	¿Se siente motivado al realizar sus actividades?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Se siente cómodo durante las supervisiones o monitores?	X		X		X		
4	¿Sus actividades son realizadas con compromiso?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Considera que se mantiene buena comunicación con compañeros y superiores?	X		X		X		
6	¿Considera que su trabajo le permite tener tiempo para pasarla en familia?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: RESULTADO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿Siente satisfacción del trabajo que realiza?	X		X		X		
8	¿Le brindan oportunidad de fortalecer su formación profesional?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 5: DESEMPEÑO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Considera que el trabajo que realiza es eficiente?	X		X		X		
10	¿Sus conocimientos permiten desenvolverse?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SE HAY SUFICIENCIA*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: *Dr. Roberto R. Buendía Aparicio* DNI: *21576727*

Especialidad del validador: *Doctor en Administración*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 23 de abril del 2023.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN							
1	¿Cree usted que cuenta con la ayuda de los docentes de otro nivel cuando lo necesita?	X		X		X		
2	¿Cree usted que cuenta con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?	X		X		X		
3	¿Cree usted que recibe un buen trato de la Dirección?	X		X		X		
4	¿Cree usted que la institución le ofrece la oportunidad de realizar lo que mejor sabe hacer?	X		X		X		
5	¿Considera usted que la dirección se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	X		X		X		
6	¿Considera usted que su coordinador se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	X		X		X		
7	¿Se siente comprometido con mi institución?	X		X		X		
8	¿Le interesa el desarrollo e imagen de mi institución?	X		X		X		
9	¿Su contribución juega un papel importante en el éxito de la institución?	X		X		X		
10	¿Siente que la dirección toma en cuenta su opinión antes de tomar una decisión?	X		X		X		
11	¿Durante las reuniones participa activamente?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	¿Considera que salario y beneficios son razonables?	X		X		X		
13	¿Cree que la remuneración es adecuada en relación con las actividades que desempeña?	X		X		X		
14	¿Las tareas que desempeña corresponden a su función?	X		X		X		
15	¿Conoce las funciones específicas que debe realizar en su jornada laboral?	X		X		X		
16	¿La dirección le comunica regularmente sobre los acuerdos o actividades que se determinan?	X		X		X		
17	¿El coordinador le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?	X		X		X		
18	¿Agenda usted las actividades coordinadas con la dirección?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	¿Considera que sus compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?	X		X		X		
20	¿Le permiten aplicar las ideas de innovación que presenta?	X		X		X		
21	¿Considera usted que la Dirección es flexible y se adapta bien a los cambios?	X		X		X		
22	¿Piensa usted que la dirección está disponible cuando se lo necesita?	X		X		X		
23	¿Considera usted que la dirección de la institución contribuye a crear condiciones adecuadas para la mejora de la institución?	X		X		X		

24	¿Cree usted que debe haber incentivos laborales para hacer mejor su trabajo?	X		X		X		
25	¿Considera usted que su trabajo es evaluado en forma adecuada?	X		X		X		
26	¿Siente que su trabajo es reconocido por la institución?	X		X		X		
27	¿Se siente satisfecho con mi clima organizacional?	X		X		X		
28	¿Siente que las instalaciones de la institución son las adecuadas para realizar mis labores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Dr. Eduardo Pino Anchante **DNI:** 44027232

Especialidad del validador: Doctor en Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Cañete, 23 de abril del 2023.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

.....
Firma del Experto Informante



Firmado digitalmente por:
PINO ANCHANTE EDUARDO
ORESTE FIR 44027232 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/07/2023 20:26:16-0500

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: ACCIONES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Llega puntual a la realización de sus clases?	X		X		X		
2	¿Se siente motivado al realizar sus actividades?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Se siente cómodo durante las supervisiones o monitores?	X		X		X		
4	¿Sus actividades son realizadas con compromiso?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Considera que se mantiene buena comunicación con compañeros y superiores?	X		X		X		
6	¿Considera que su trabajo le permite tener tiempo para pasarla en familia?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: RESULTADO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿Siente satisfacción del trabajo que realiza?	X		X		X		
8	¿Le brindan oportunidad de fortalecer su formación profesional?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 5: DESEMPEÑO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Considera que el trabajo que realiza es eficiente?	X		X		X		
10	¿Sus conocimientos permiten desenvolverse?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Dr. Eduardo Pino Anchante..... **DNI:** 44027232

Especialidad del validador: Doctor en Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firmado digitalmente por:
PINO ANCHANTE EDUARDO
ORESTE FIR 44027232 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/07/2023 20:26:30-0500

Anexo 7: alfa de Cronbach del clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	28

Anexo 8: alfa de Cronbach del desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,641	10

Anexo 9: Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,095	51	,200 [*]	,950	51	,032
Desempeño Laboral	,189	51	<,001	,923	51	,003

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 10: Autorización de Uso de Nombre y Aplicación del Instrumento



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 20929
Mzo. C LT 11 C.P. AUGUSTO B. LEGUIA. - NUEVO IMPERIAL
C.M. PRIMARIA 0685396 C.M. SECUNDARIA 1523240



"Año De La Unidad, La Paz y El Desarrollo"

Nuevo Imperial, 10 de abril del 2023

CARTA N°002-2023/20929/D.IE

Señora:
Angela Nathaly Condori Gutierrez

Presente. –

De nuestra consideración:

Por medio de la presente dejo constancia del permiso a favor de la ciudadana Angela Nathaly Condori Gutierrez identificada con DNI 73929391, conjuntamente con su compañera Janeth Karina Tueros Montano identificada con DNI 76645367, ambas bachilleres en ciencias administrativas, para realizar la investigación de su tesis "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la IEP N°20929 – 2023", así mismo autorizo el nombre de la Institución con fines de la investigación en curso y aplicar el instrumento de investigación correspondiente.

Las actividades se llevarían a cabo dentro de la institución educativa, para lo que se brindara las facilidades necesarias para el desarrollo de la investigación en mención.

Atentamente,



Sra. W. Lazo Sánchez
DIRECTOR I.E. N° 20929
C.P. AUGUSTO B. LEGUIA

Anexo 11: Base de Datos de las Variables

N° de encuesta	CLIMA ORGANIZACIONAL																											
	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN											DISEÑO ORGANIZACIONAL							POTENCIAL HUMANO									
	Conflicto y Cooperación		Motivación				Identidad			Toma de decisiones		Remuneración		Estructura		Comunicación Organizacional			Innovación			Liderazgo		Recompensa			Confort	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1
2	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3
3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3
5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3
6	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2
8	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	2	4	2	4	5	5	4	5	4	4	3	3
9	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	2	5	4	5	1
10	3	1	3	2	1	3	5	5	4	3	4	1	1	5	5	4	3	4	3	5	3	4	4	5	5	3	4	1
11	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	1
12	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2
13	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2
14	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	2
15	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	3	3	3	4	5	4	5	3	4	3	3	2
16	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3
17	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1
19	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3
20	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3
22	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3

23	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2
25	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	2	4	2	4	5	5	4	5	4	4	3	3
26	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	2	5	4	5	1
27	3	1	3	2	1	3	5	5	4	3	4	1	1	5	5	4	3	4	3	5	3	4	4	5	5	3	4	1
28	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	1
29	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2
30	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2
31	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	2
32	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	3	3	3	4	5	4	5	3	4	3	3	2
33	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3
34	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1
36	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3
37	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3
39	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3
40	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2
42	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	2	4	2	4	5	5	4	5	4	4	3	3
43	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	2	5	4	5	1
44	3	1	3	2	1	3	5	5	4	3	4	1	1	5	5	4	3	4	3	5	3	4	4	5	5	3	4	1
45	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	1
46	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2
47	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2
48	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	2
49	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	3	3	3	4	5	4	5	3	4	3	3	2
50	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3
51	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

Nº de encuesta	DESEMPEÑO LABORAL									
	ACCIONES		COMPORTAMIENTO		ORGANIZACIÓN		RESULTADOS		DESEMPEÑO	
	Puntualidad	Talento Humano	Estrés Laboral	Trabajo Individual	Comunicación	Seguridad Laboral	Satisfacción	Autorrealización	Apitud	Habilidad
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5
6	5	5	3	2	4	3	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
8	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
10	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5
11	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
12	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5
13	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
14	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
15	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
16	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5
17	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
22	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5
23	5	5	3	2	4	3	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
25	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
27	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5
28	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
29	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5
30	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
31	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
32	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
33	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5
34	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
37	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
39	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5
40	5	5	3	2	4	3	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
42	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5
43	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
44	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5
45	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
46	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5
47	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
48	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
49	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
50	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5
51	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 12: evidencias fotográficas



Anexo 13: Reporte Turnitin

El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública N°20929-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMAARIAS

1	repositorio.ulasamericas.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
2	Submitted to Universidad Nacional de Cañete	2%
	Trabajo del estudiante	
3	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.autonoma.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	pirhua.udep.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.uss.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.upci.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Anexo 14: Análisis de resultados por preguntas de la variable clima organizacional

Tabla 7:

Resultado del ítem 1: ¿Cree usted que cuenta con la ayuda de los docentes de otro nivel cuando lo necesita?

PREGUNTA 1		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	3	5,9
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	24	47,1
4= La Mayoría de veces No	12	23,5
5= Siempre	12	23,5
	51	100

Figura 2:

¿Cree usted que cuenta con la ayuda de los docentes de otro nivel cuando lo necesita?



Interpretación: En la tabla 7 y figura 2, del total de encuestados, se observa que un 47,1% considera que algunas veces si, algunas veces no cuenta con la ayuda de los docentes de otro nivel cuando lo necesita, mientras que un 23,5% considera que siempre, al igual que la mayoría de veces si con un 23,5% y solo un 5,9% opina que la mayoría de veces no la ayuda de los docentes de otro nivel.

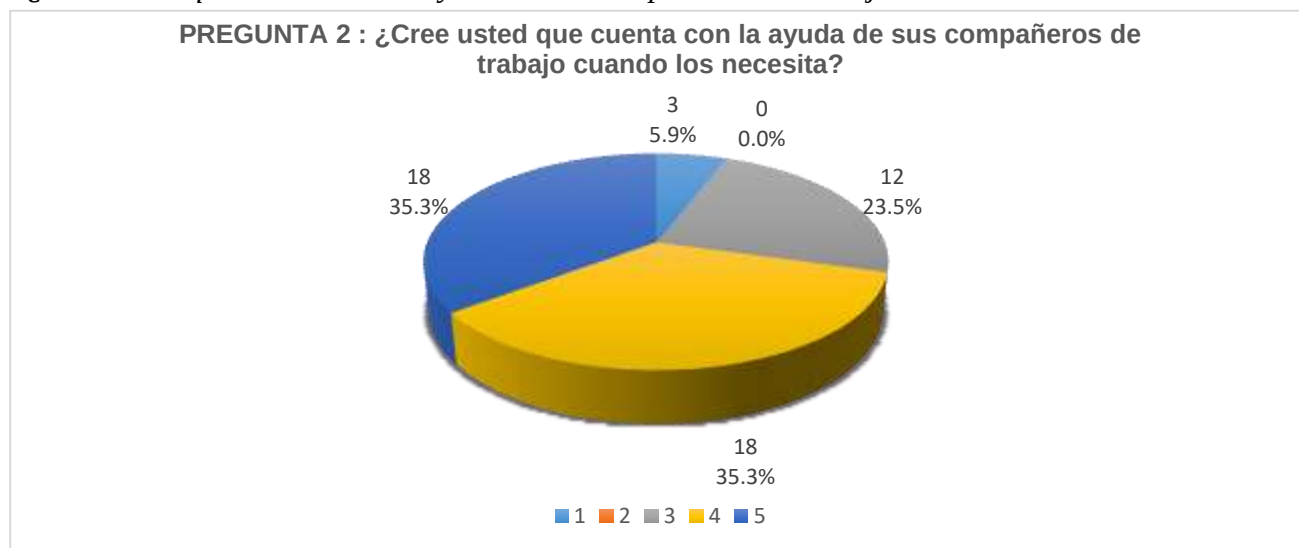
Tabla 8:

Resultado del ítem 2: ¿Cree usted que cuenta con la ayuda de sus compañeros de trabajo cuando los necesita?

PREGUNTA 2		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	3	5,9
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	12	23,5
4= La Mayoría de veces No	18	35,3
5= Siempre	18	35,3
	51	100

Figura 3:

¿Cree usted que cuenta con la ayuda de sus compañeros de trabajo cuando los necesita?



Interpretación: En la tabla 8 y figura 3, de un total de 51 encuestados, se observa que un 35,3% considera que siempre cuenta con la ayuda de sus compañeros de trabajo cuando lo necesita, al igual que 35,3% considera que la mayoría de veces si, mientras que un 23,5% considera algunas veces si, algunas veces no y solo un 5,9% opina que nunca cuenta con la ayuda de sus compañeros de trabajo.

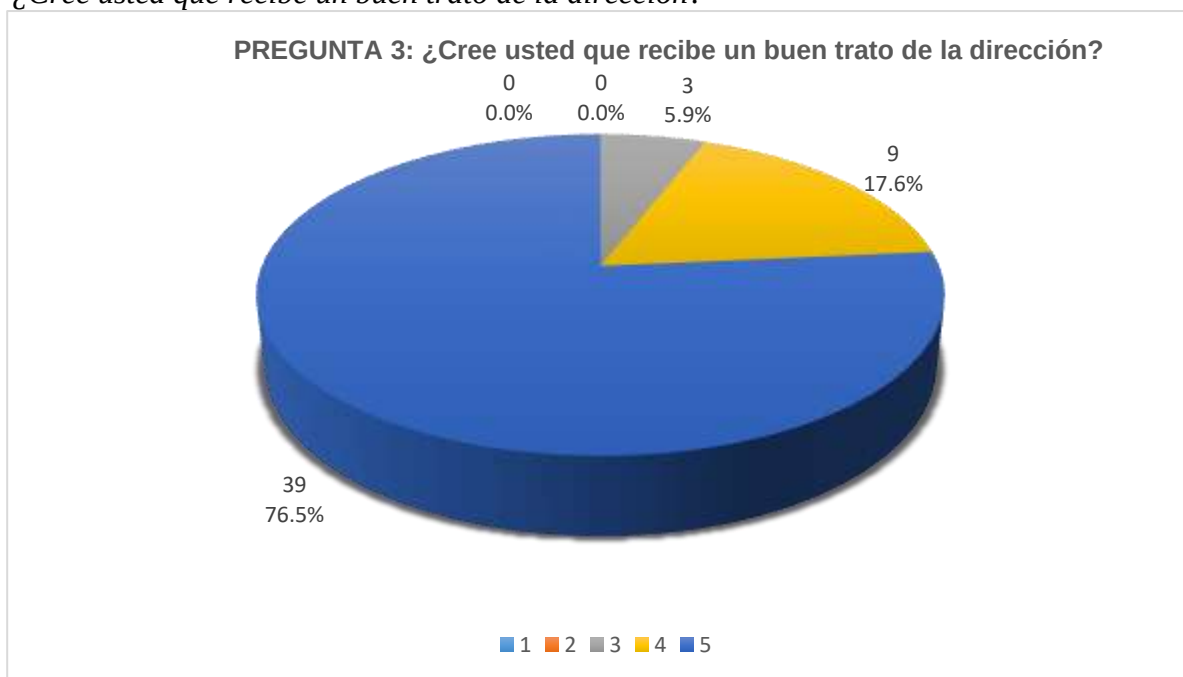
Tabla 9:

Resultado del ítem 3: ¿Cree usted que recibe un buen trato de la dirección?

PREGUNTA 3		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	3	5,9
4= La Mayoría de veces No	9	17,6
5= Siempre	39	76,5
	51	100

Figura 4:

¿Cree usted que recibe un buen trato de la dirección?



Interpretación: En la tabla 9 y figura 4, del total de encuestados, se observa que un 76,5% opina que siempre recibe un buen trato de la dirección, mientras que un 17,6% considera que la mayoría de veces si, solo un 5,9% considera que algunas veces si, algunas veces no recibe un buen trato de la dirección.

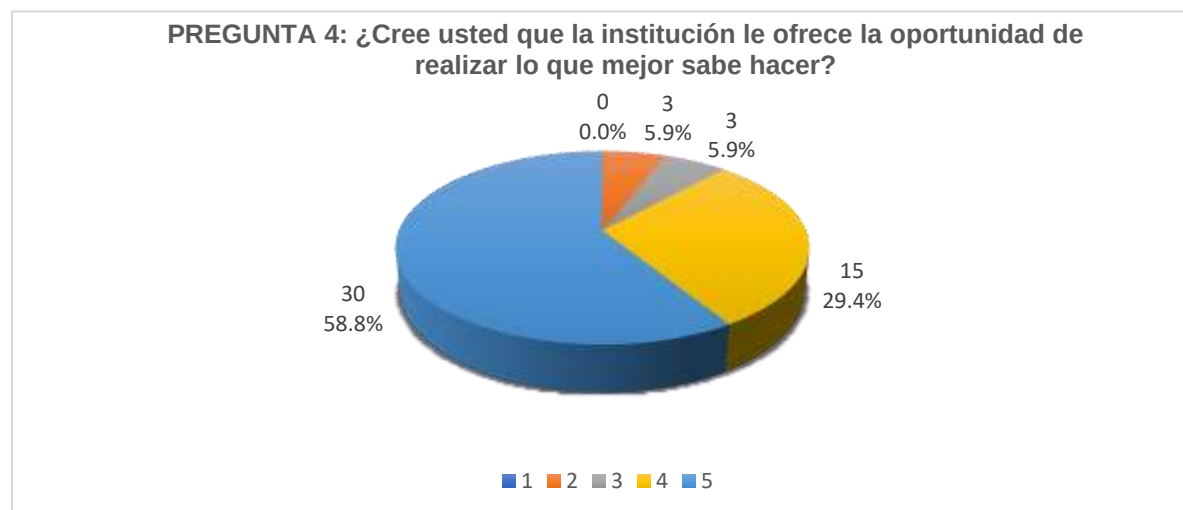
Tabla 10:

Resultado del ítem 4: ¿Cree usted que la institución le ofrece la oportunidad de realizar lo que mejor sabe hacer?

PREGUNTA 4		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	3	5,9
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	3	5,9
4= La Mayoría de veces No	15	29,4
5= Siempre	30	58,8
	51	100

Figura 5:

¿Cree usted que la institución le ofrece la oportunidad de realizar lo que mejor sabe hacer?



Interpretación: En la tabla 10 y figura 5, del total de encuestados, se observa que un 58,8% considera que siempre la institución le ofrece la oportunidad de realizar lo que mejor sabe hacer, mientras que un 29,4% considera que la mayoría de veces si y solo un 5,9% opina que algunas veces si, algunas veces no e igual que con un 5,9% considera que la mayoría de veces no percibe que la institución le ofrezca la oportunidad de realizar lo que mejor sabe hacer.

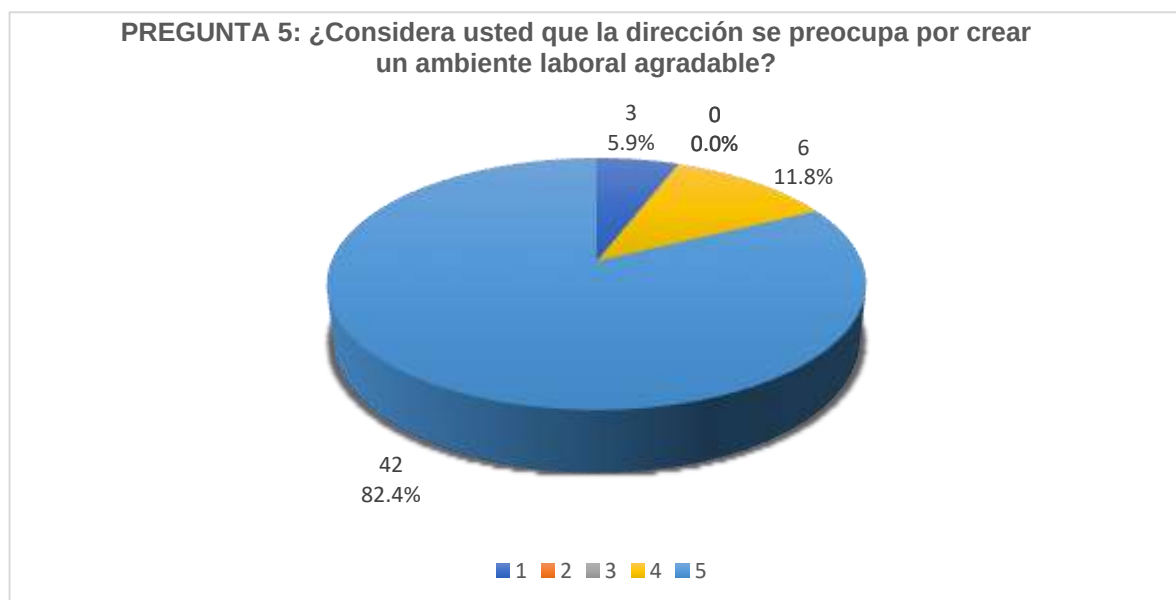
Tabla 11:

Resultado del ítem 5: ¿Considera usted que la dirección se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?

PREGUNTA 5		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	3	5,9
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	6	11,8
5= Siempre	42	82,4
	51	100

Figura 6:

¿Considera usted que la dirección se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?



Interpretación: En la tabla 11 y figura 6, del total de encuestados, se observa que un 82,4% considera que la dirección siempre se preocupa por crear un ambiente laboral agradable, mientras que 11,8% considera que la mayoría de veces si y solo un 5,9% opina que la dirección nunca se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.

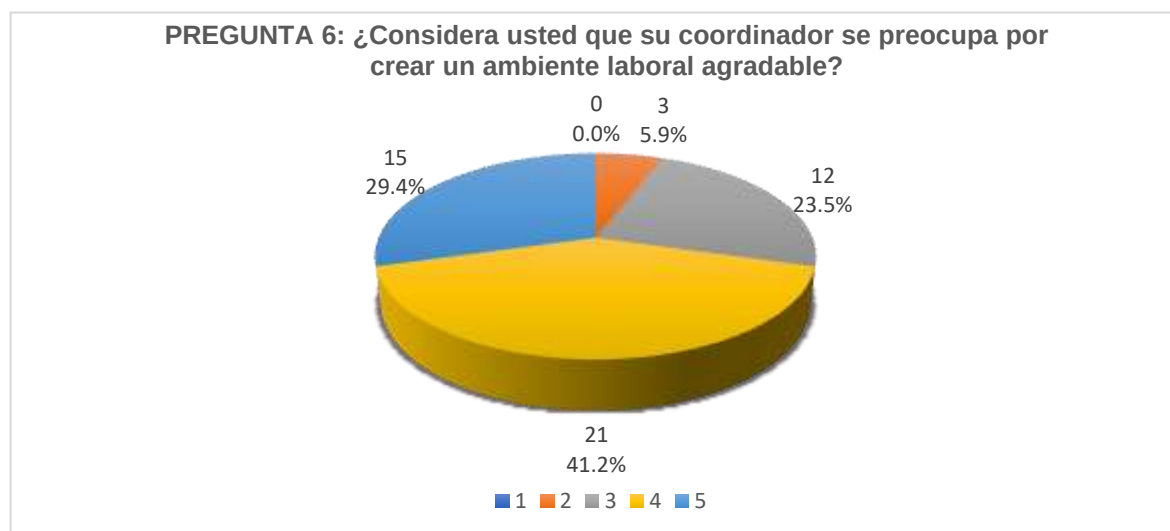
Tabla 12:

Resultado del ítem 6: ¿Considera usted que su coordinador se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?

PREGUNTA 6		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	3	5,9
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	12	23,5
4= La Mayoría de veces No	21	41,2
5= Siempre	15	29,4
	51	100

Figura 7:

¿Considera usted que su coordinador se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?:



Interpretación: En la tabla 12 y figura 7, del total de encuestados, se observa que un 41,2% considera que su coordinador la mayoría de veces si se preocupa por crear un ambiente laboral agradable, al igual que 29,4% considera que siempre, mientras que un 23,5% considera algunas veces si, algunas veces no y solo un 5,9% opina que su coordinador la mayoría de veces no se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.

Tabla 13:

Resultado del ítem 7: ¿Se siente comprometido con la institución?

PREGUNTA 7			
ORDEN		FRECUENCIA	%
1= Nunca		0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí		0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No		0	0,0
4= La Mayoría de veces No		6	11,8
5= Siempre		45	88,2
		51	100

Figura 8:

¿Se siente comprometido con la institución?



Interpretación: En la tabla 13 y figura 8, del total de encuestados, se observa que un 88,2% percibe que siempre está comprometido con la institución y solo un 11,8% opina que la mayoría de veces si comprometido con la institución.

Tabla 14:

Resultado del ítem 8: ¿Le interesa el desarrollo e imagen de la institución?

PREGUNTA 8		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	9	17,6
5= Siempre	42	82,4
	51	100

Figura 9:

¿Le interesa el desarrollo e imagen de la institución?



Interpretación: En la tabla 14 y figura 9, del total de encuestados, se observa que un 82,4% considera que siempre está interesado en el desarrollo e imagen de la institución y solo un 17,6% opina que la mayoría de veces si siente el interés del desarrollo e imagen de la institución.

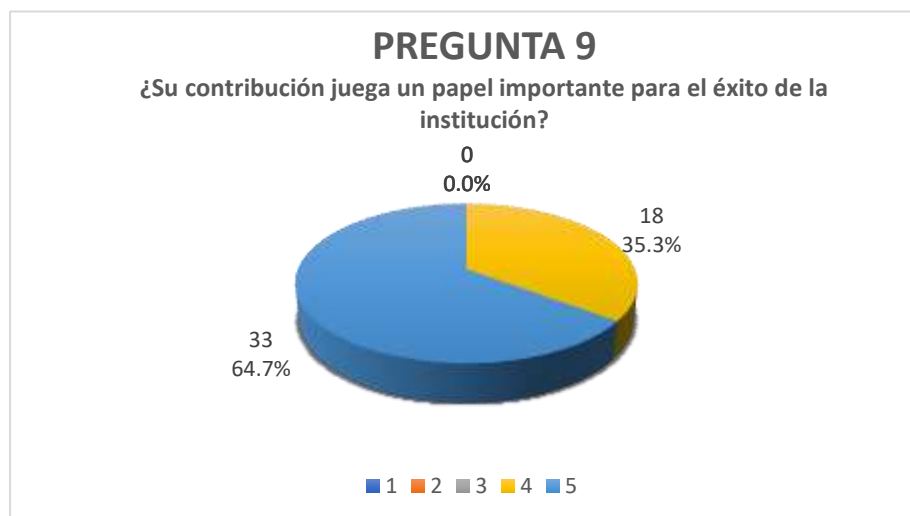
Tabla 15:

Resultado del ítem 9: ¿Su contribución juega un papel importante para el éxito de la institución?

PREGUNTA 9		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	18	35,3
5= Siempre	33	64,7
	51	100

Figura 10:

¿Su contribución juega un papel importante para el éxito de la institución?



Interpretación: En la tabla 15 y figura 10, del total de encuestados, se observa que un 64,7% considera que siempre su contribución juega un papel importante para el éxito de la institución y solo un 35,3% opina que nunca su contribución juega un papel importante para el éxito de la institución.

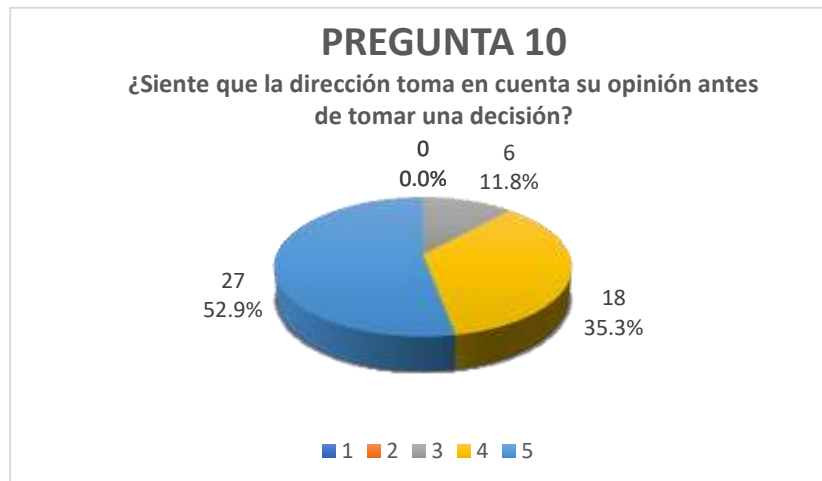
Tabla 16:

Resultado del ítem 10: ¿Siente que la dirección toma en cuenta su opinión antes de tomar una decisión?

PREGUNTA 10		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	6	11,8
4= La Mayoría de veces No	18	35,3
5= Siempre	27	52,9
	51	100

Figura 11:

¿Siente que la dirección toma en cuenta su opinión antes de tomar una decisión?



Interpretación: En la tabla 16 y figura 11, del total de encuestados, se observa que un 52,9% percibe que siempre la dirección toma en cuenta su opinión antes de tomar una decisión, mientras que un 35,3% considera que la mayoría de veces si y solo un 11,8% considera algunas veces si, algunas veces no la dirección toma en cuenta su opinión antes de tomar una decisión.

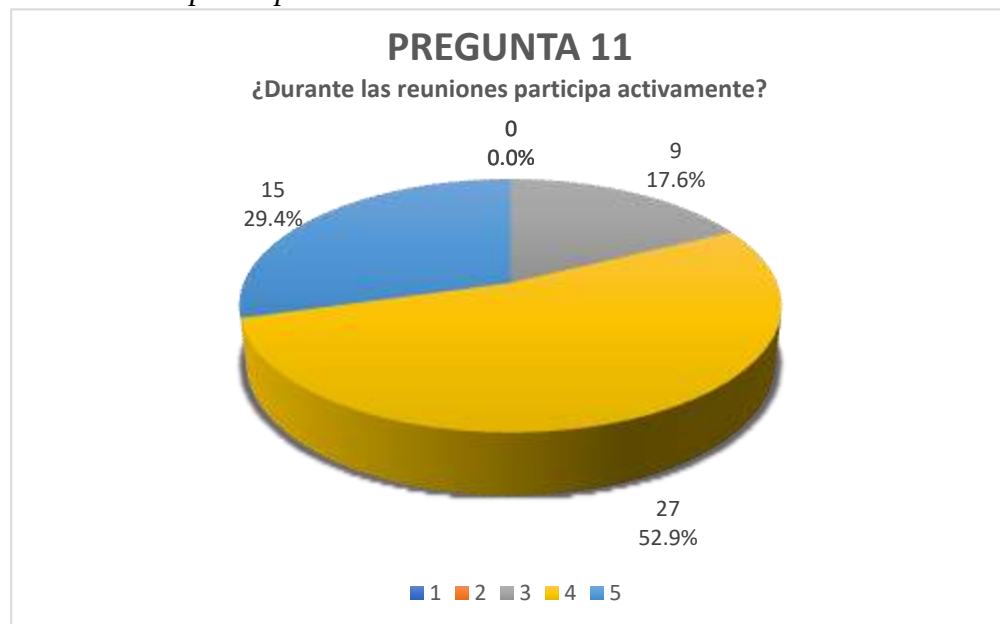
Tabla 17:

Resultado del ítem 11: ¿Durante las reuniones participa activamente?

PREGUNTA 11		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	9	17,6
4= La Mayoría de veces No	27	52,9
5= Siempre	15	29,4
	51	100

Figura 12:

¿Durante las reuniones participa activamente?



Interpretación: En la tabla 17 y figura 12, del total de encuestados, se observa que un 52,9% considera que durante las reuniones la mayoría de veces si participa activamente, mientras que un 29,4% considera que siempre y solo un 17,6% considera algunas veces si, algunas veces no participa activamente durante las reuniones.

Tabla 18:

Resultado del ítem 12: ¿Considera que el salario y los beneficios son razonables?

PREGUNTA 12		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	3	5,9
2= La Mayoría de veces Sí	6	11,8
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	18	35,3
4= La Mayoría de veces No	18	35,3
5= Siempre	6	11,8
	51	100

Figura 13:

¿Considera que el salario y los beneficios son razonables?



Interpretación: En la tabla 18 y figura 13, del total de encuestados, se observa que un 35,3% considera que la mayoría de veces si es razonable el salario y los beneficios, al igual que 35,3% considera que algunas veces si, algunas veces no, mientras que un 11,8% considera siempre y la mayoría de veces no, y solo un 5,9% opina que nunca es razonable el salario y los beneficios.

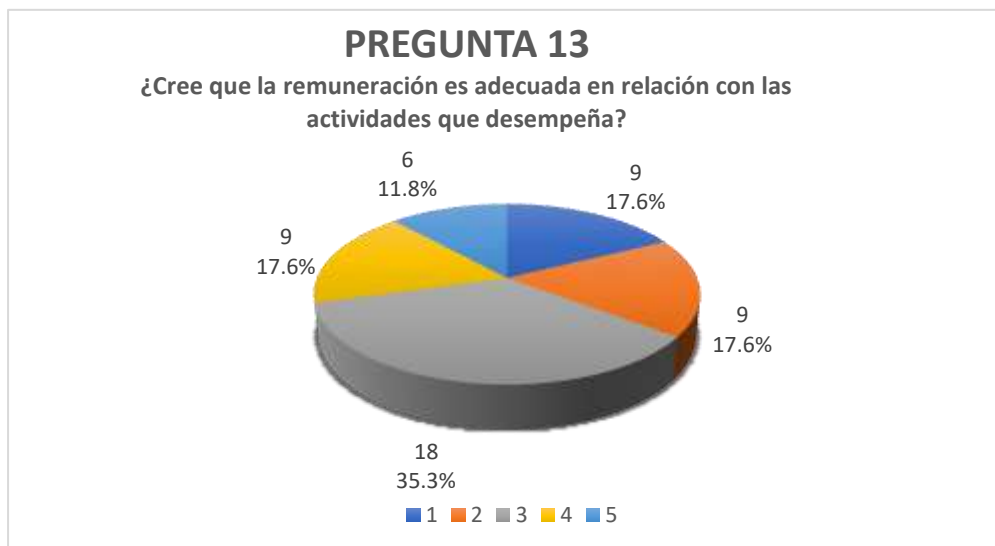
Tabla 19:

Resultado del ítem 13: ¿Cree que la remuneración es adecuada en relación con las actividades que desempeña?

PREGUNTA 13		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	9	17,6
2= La Mayoría de veces Sí	9	17,6
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	18	35,3
4= La Mayoría de veces No	9	17,6
5= Siempre	6	11,8
	51	100

Figura 14:

¿Cree que la remuneración es adecuada en relación con las actividades que desempeña



Interpretación: En la tabla 19 y figura 14, del total de encuestados, se observa que un 35,3% considera que algunas veces si, algunas veces no la remuneración es adecuada en relación con las actividades que desempeña, mientras que la mayoría de veces si, la mayoría de veces no y nunca opina cada una con un 17,6%; y solo un 11,8% opina que la remuneración siempre es adecuada en relación con las actividades que desempeña

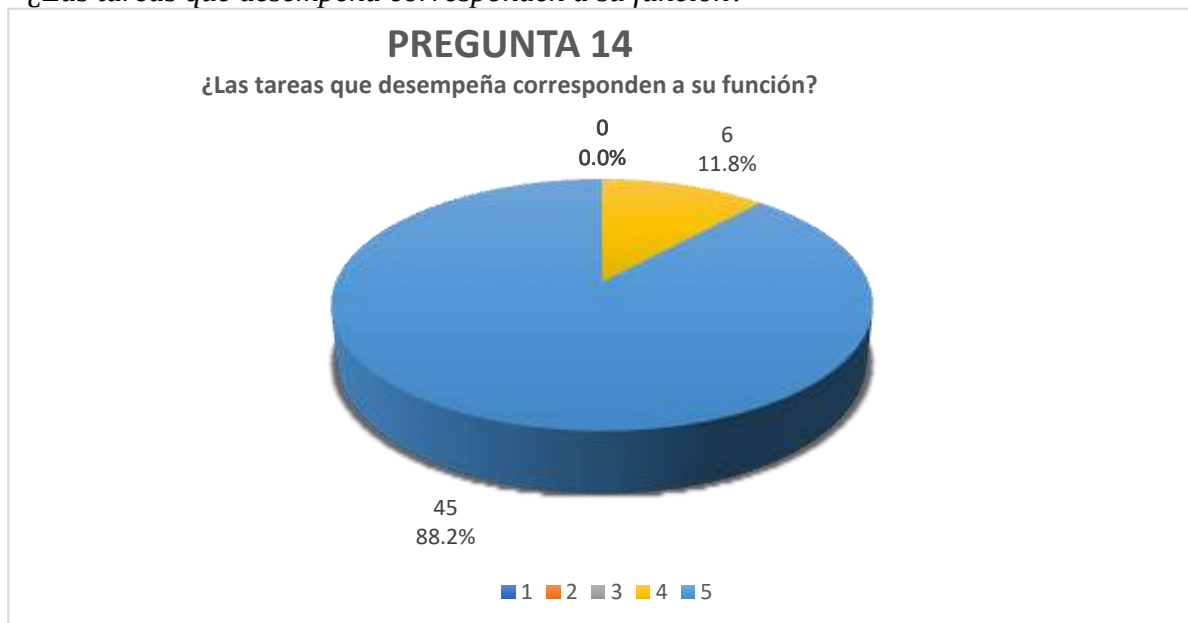
Tabla 20:

Resultado del ítem 14: ¿Las tareas que desempeña corresponden a su función?

PREGUNTA 14		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	6	11,8
5= Siempre	45	88,2
	51	100

Figura 15:

¿Las tareas que desempeña corresponden a su función?



Interpretación: En la tabla 20 y figura 15, del total de encuestados, se observa que un 88,2% considera que las tareas que desempeña siempre corresponden a su función y solo un 11,8% opina que las tareas que desempeña la mayoría de veces si corresponden a su función.

Tabla 21:

Resultado del ítem 15: ¿Conoce las funciones específicas que debe realizar en su jornada laboral?

PREGUNTA 15		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	3	5,9
5= Siempre	48	94,1
	51	100

Figura 16:

¿Conoce las funciones específicas que debe realizar en su jornada laboral?



Interpretación: En la tabla 21 y figura 16, del total de encuestados, se observa que un 94,1% percibe que siempre conoce las funciones específicas que debe realizar en su jornada

laboral y solo un 5,9% opina que la mayoría de veces si conoce las funciones específicas que debe realizar en su jornada laboral.

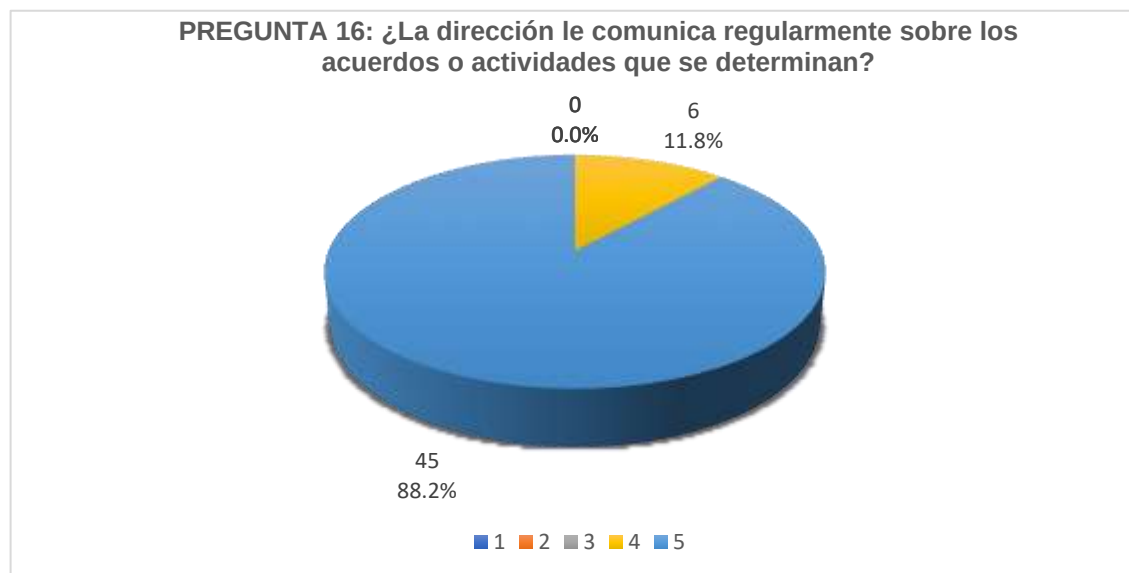
Tabla 22:

Resultado del ítem 16: ¿La dirección le comunica regularmente sobre los acuerdos o actividades que se determinan?

PREGUNTA 16		
RDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	6	11,8
5= Siempre	45	88,2
	51	100

Figura 17:

¿La dirección le comunica regularmente sobre los acuerdos o actividades que se determinan?



Interpretación: En la tabla 22 y figura 17, del total de encuestados, se observa que un 88,2% considera que la dirección siempre le comunica regularmente sobre los acuerdos o actividades que se determinan y solo un 11,8% opina que la mayoría de veces si le comunica regularmente sobre los acuerdos o actividades que se determinan.

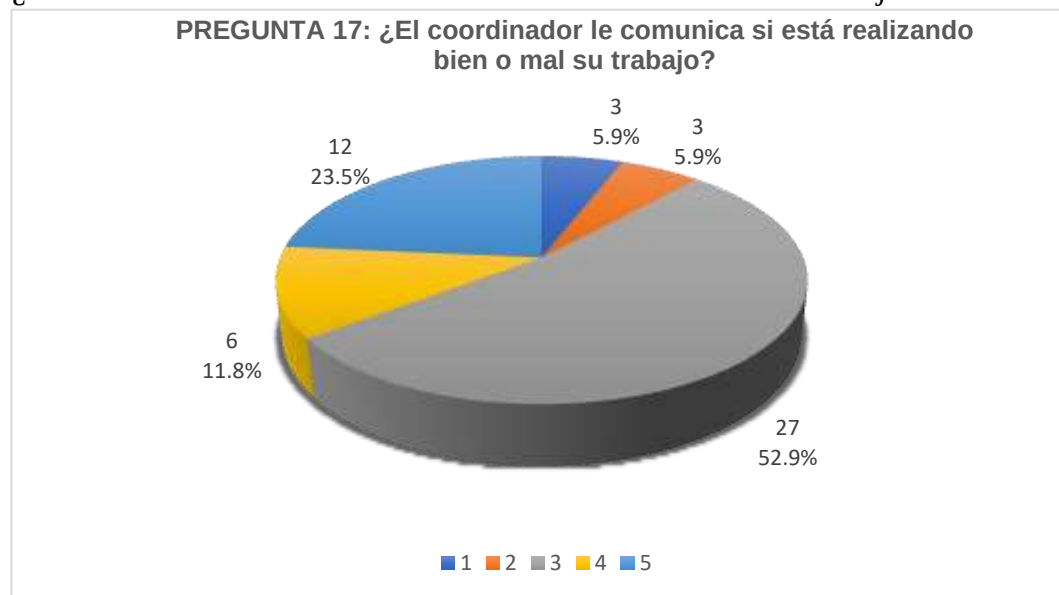
Tabla 23:

Resultado del ítem 17: ¿El coordinador le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?

PREGUNTA 17		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	3	5,9
2= La Mayoría de veces Sí	3	5,9
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	27	52,9
4= La Mayoría de veces No	6	11,8
5= Siempre	12	23,5
	51	100

Figura 18:

¿El coordinador le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?



Interpretación: En la tabla 23 y figura 18, del total de encuestados, se observa que un 52,9% considera que el coordinador algunas veces si, algunas veces no le comunica si está realizando bien o mal su trabajo, al igual que 23,5% considera que siempre, mientras que un 11,8% considera la mayoría de veces si y solo un 5,9% percibe que nunca, así como la mayoría de veces no le comunica si está realizando bien o mal su trabajo con un 5,9%.

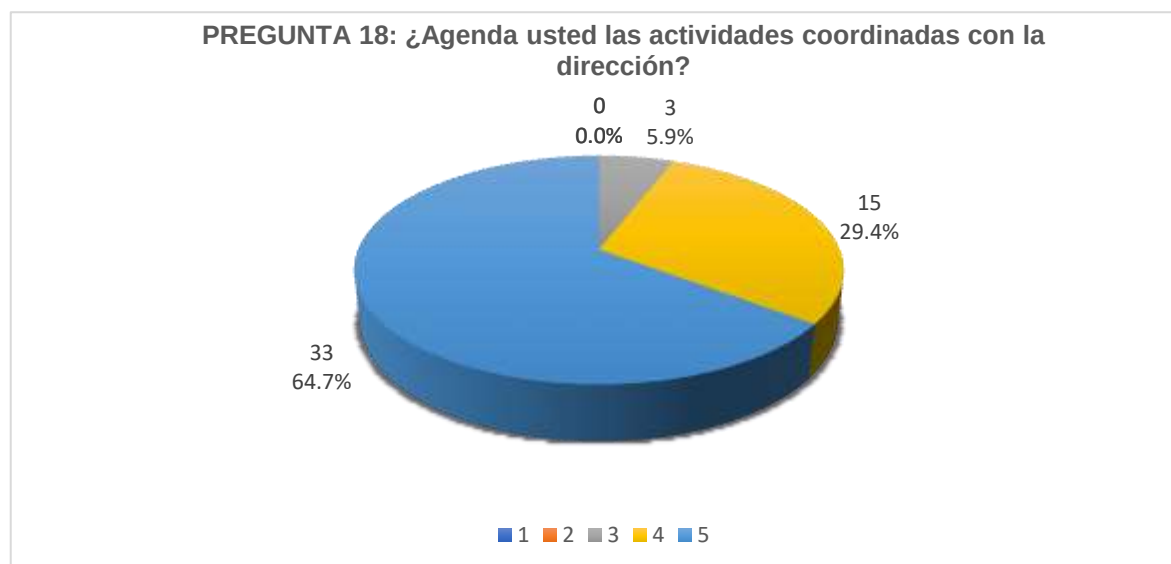
Tabla 24:

Resultado del ítem 18: ¿Agenda usted las actividades coordinadas con la dirección?

PREGUNTA 18		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	3	5,9
4= La Mayoría de veces No	15	29,4
5= Siempre	33	64,7
	51	100

Figura 19:

¿Agenda usted las actividades coordinadas con la dirección?



Interpretación: En la tabla 24 y figura 19, del total de encuestados, se observa que un 64,7% considera que siempre agenda usted las actividades coordinadas con la dirección, mientras que un 29,4% considera la mayoría de veces si y solo un 5,9% opina que algunas veces si, algunas veces no agenda usted las actividades coordinadas con la dirección.

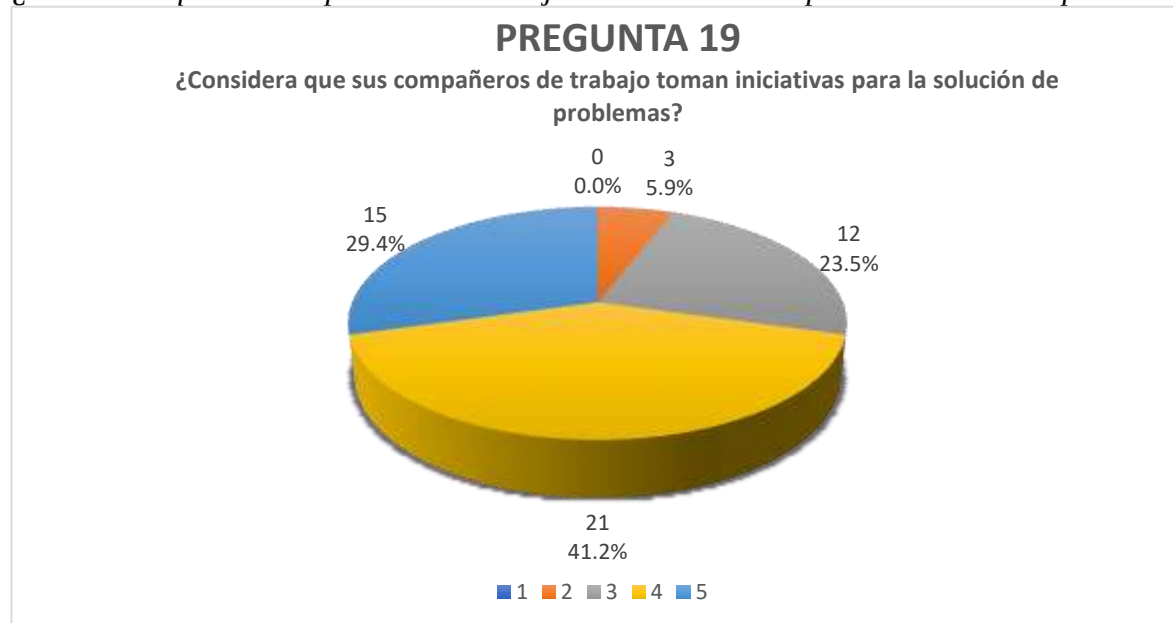
Tabla 25:

Resultado del ítem 19: ¿Considera que sus compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?

PREGUNTA 19		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	3	5,9
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	12	23,5
4= La Mayoría de veces No	21	41,2
5= Siempre	15	29,4
	51	100

Figura 20:

¿Considera que sus compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?



Interpretación: En la tabla 25 y figura 20, del total de encuestados, se observa que un 58,8% considera que sus compañeros de trabajo mayoría de veces si toman iniciativas para la solución de problemas, mientras que un 29,4% considera siempre, a mismo otros consideran con un 23,5% algunas veces si, algunas veces no y solo un 5,9% opina que sus compañeros de trabajo la mayoría de veces no toman iniciativas para la solución de problemas.

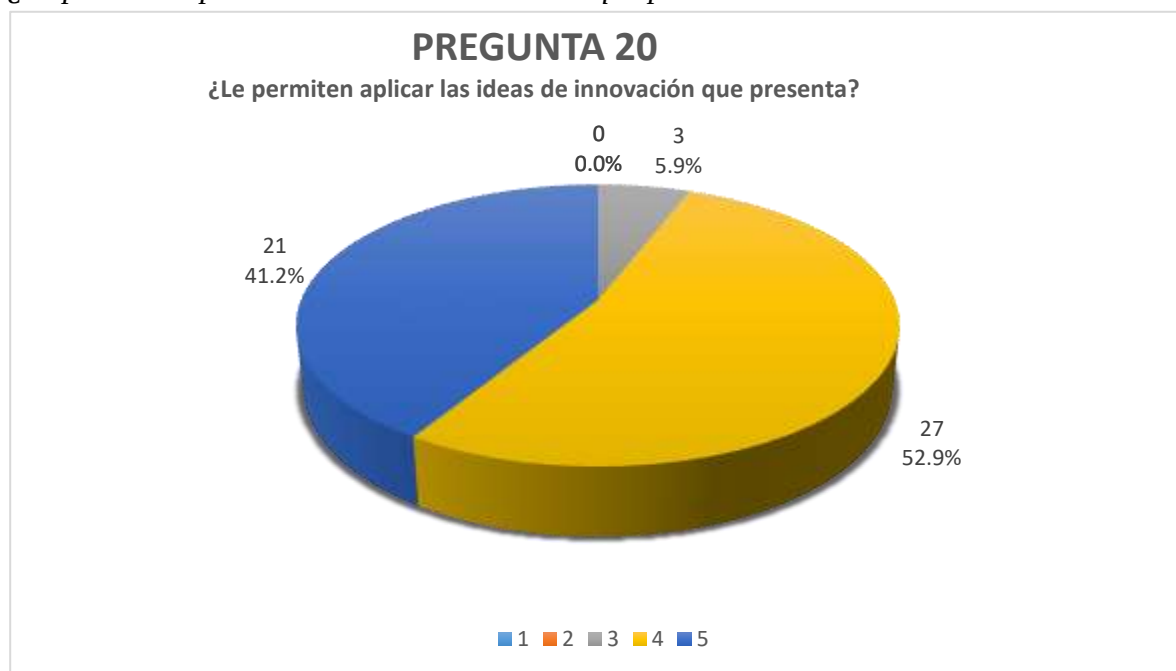
Tabla 26:

Resultado del ítem 20: ¿Le permiten aplicar las ideas de innovación que presenta?

PREGUNTA 20		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	3	5,9
4= La Mayoría de veces No	27	52,9
5= Siempre	21	41,2
	51	100

Figura 21:

¿Le permiten aplicar las ideas de innovación que presenta?



Interpretación: En la tabla 26 y figura 21, del total de encuestados, se observa que un 52,9% considera que la mayoría de veces si le permiten aplicar las ideas de innovación que presenta, mientras que un 41,2% considera siempre y solo un 5,9% opina que algunas veces si, algunas veces no le permiten aplicar las ideas de innovación que presenta.

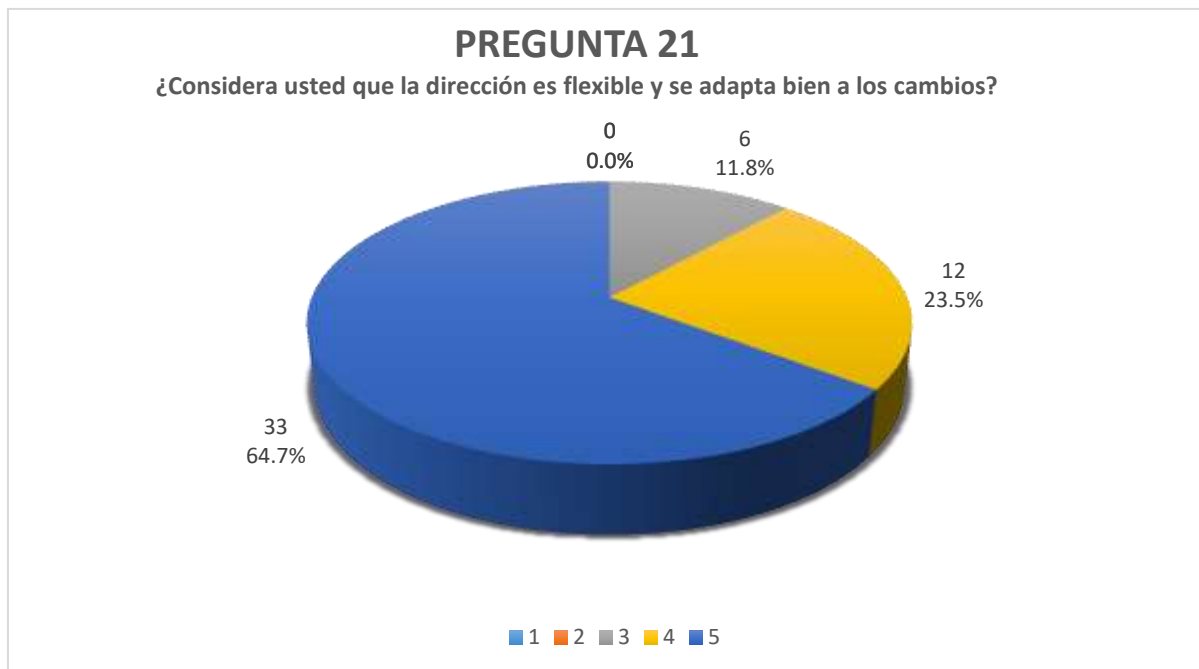
Tabla 27:

Resultado del ítem 21: ¿Considera usted que la dirección es flexible y se adapta bien a los cambios?

PREGUNTA 21		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	6	11,8
4= La Mayoría de veces No	12	23,5
5= Siempre	33	64,7
	51	100

Figura 22:

¿Considera usted que la dirección es flexible y se adapta bien a los cambios?



Interpretación: En la tabla 27 y figura 22, del total de encuestados, se observa que un 64,7% considera que la dirección siempre es flexible y se adapta bien a los cambios, mientras que 23,5% considera que la mayoría de veces si y solo un 11,8% opina que la dirección algunas veces si, algunas veces no es flexible y se adapta bien a los cambios.

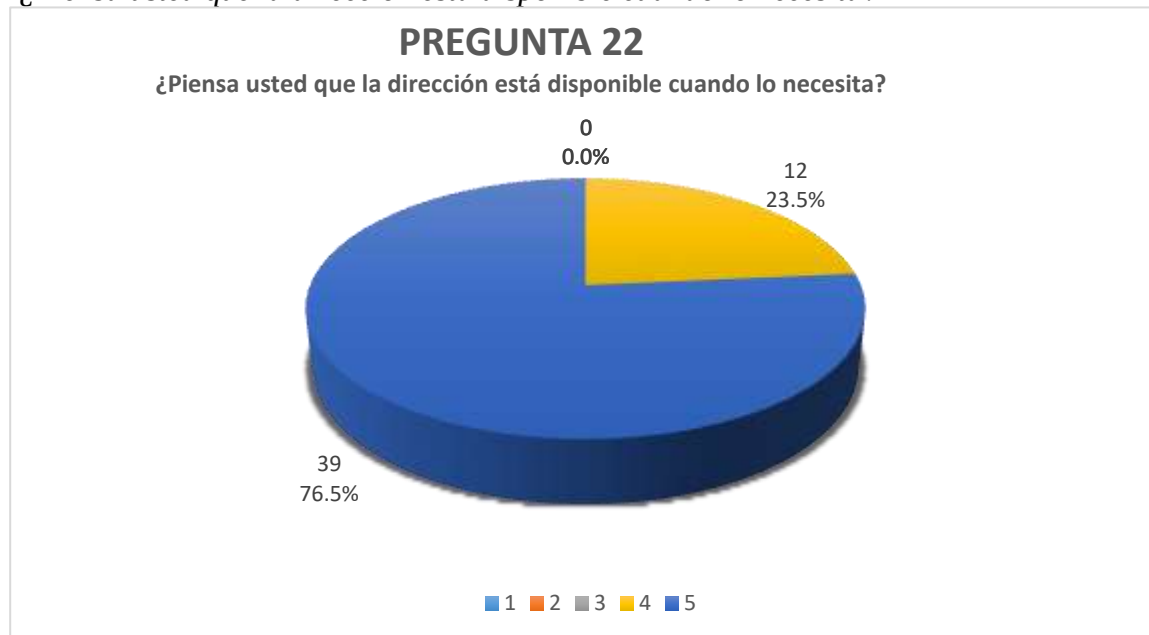
Tabla 28:

Resultado del ítem 22: ¿Piensa usted que la dirección está disponible cuando lo necesita?

PREGUNTA 22		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	12	23,5
5= Siempre	39	76,5
	51	100

Figura 23:

¿Piensa usted que la dirección está disponible cuando lo necesita?



Interpretación: En la tabla 28 y figura 23, del total de encuestados, se observa que un 76,5% considera que la dirección siempre está disponible cuando lo necesita, mientras que un 23,5% opina que la dirección esta la mayoría de veces si e disponible que ha necesitado.

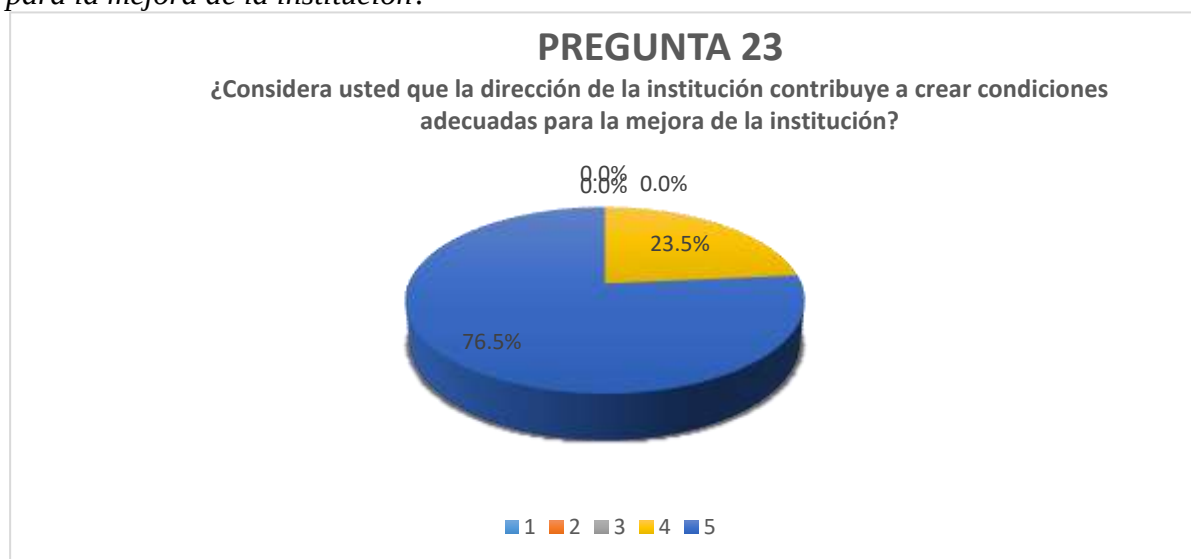
Tabla 29:

Resultado del ítem 23: ¿Considera usted que la dirección de la institución contribuye a crear condiciones adecuadas para la mejora de la institución?

PREGUNTA 23		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	12	23,5
5= Siempre	39	76,5
	51	100

Figura 24:

¿Considera usted que la dirección de la institución contribuye a crear condiciones adecuadas para la mejora de la institución?



Interpretación: En la tabla 29 y figura 24, del total de encuestados, se observa que un 76,5% considera que la dirección de la institución siempre contribuye a crear condiciones adecuadas para la mejora de la institución, mientras que un 23,5% opina que la dirección la mayoría de veces si contribuye a crear condiciones adecuadas para la mejora de la institución

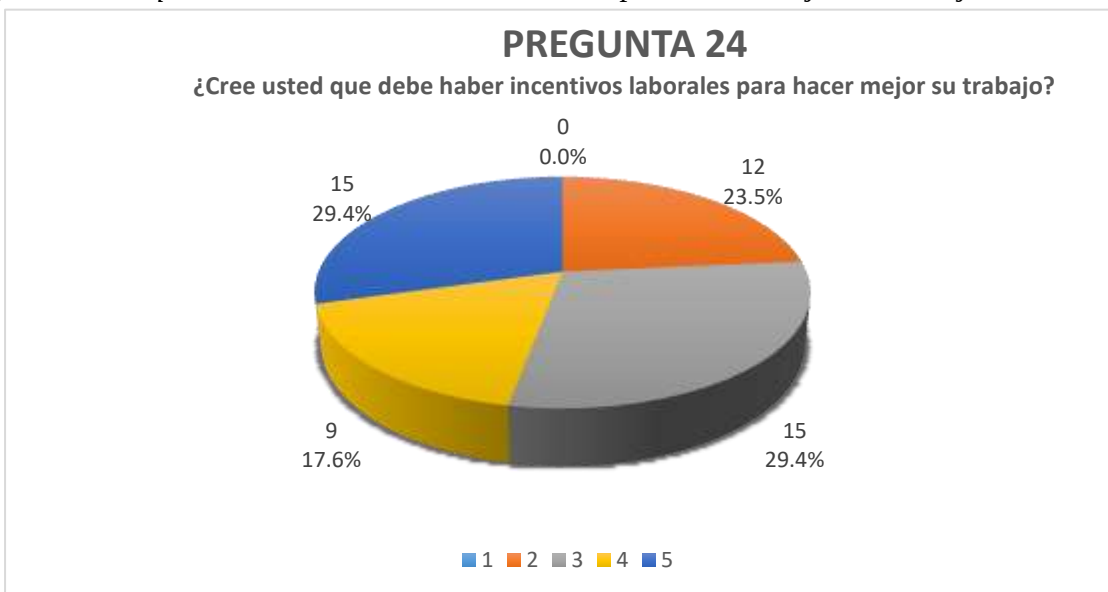
Tabla 30:

Resultado del ítem 24: ¿Cree usted que debe haber incentivos laborales para hacer mejor su trabajo?

PREGUNTA 24		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	12	23,5
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	15	29,4
4= La Mayoría de veces No	9	17,6
5= Siempre	15	29,4
	51	100

Figura 25:

¿Cree usted que debe haber incentivos laborales para hacer mejor su trabajo?



Interpretación: En la tabla 30 y figura 25, del total de encuestados, se observa que un 29,4% considera que siempre debe haber incentivos laborales para hacer mejor su trabajo, al igual que 29,4% considera que algunas veces si, algunas veces no, mientras que un 23,5% considera la mayoría de veces no y solo un 17,6% opina que la mayoría de veces si debe haber incentivos laborales para hacer mejor su trabajo.

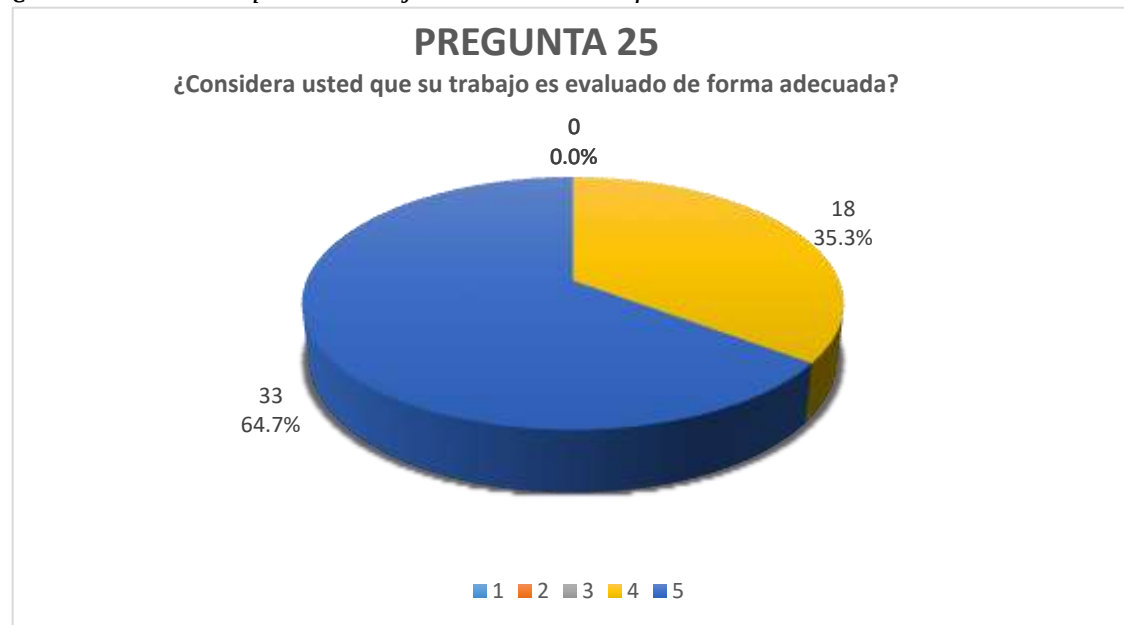
Tabla 31:

Resultado del ítem 25: ¿Considera usted que su trabajo es evaluado de forma adecuada?

PREGUNTA 25		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	18	35,3
5= Siempre	33	64,7
	51	100

Figura 26:

¿Considera usted que su trabajo es evaluado de forma adecuada?



Interpretación: En la tabla 31 y figura 26, del total de encuestados, se observa que un 64,7% considera que su trabajo siempre que es evaluado de forma adecuada y solo un 35,3% opina que su trabajo la mayoría de veces es evaluado de forma adecuada.

Tabla 32:

Resultado del ítem 26: ¿Siente usted que su trabajo es reconocido por la institución?

PREGUNTA 26		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	3	5,9
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	9	17,6
4= La Mayoría de veces No	24	47,1
5= Siempre	15	29,4
	51	100

Figura 27:

¿Siente usted que su trabajo es reconocido por la institución?



Interpretación: En la tabla 32 y figura 26, del total de encuestados, se observa que un 47,1% considera su trabajo que la mayoría de veces si es reconocido por la institución, al igual que 29,4% considera que siempre, mientras que un 17,6% considera algunas veces si, algunas veces no y solo un 5,9% opina que su trabajo nunca es reconocido por la institución

Tabla 33:

Resultado del ítem 27: ¿Se siento satisfecho con el clima organizacional?

PREGUNTA 27		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	6	11,8
4= La Mayoría de veces No	12	23,5
5= Siempre	33	64,7
	51	100

Figura 28:

¿Se siente satisfecho con el clima organizacional?



Interpretación: En la tabla 33 y figura 28, del total de encuestados, se observa que un 64,7% considera que siempre está satisfecho con el clima organizacional, mientras que un 23,5% considera que la mayoría de veces si y solo un 11,8% considera algunas veces si, algunas veces no está satisfecho con el clima organizacional.

Tabla 34:

Resultado del ítem 28: ¿Siente que las instalaciones de la institución son las adecuadas para realizar sus labores?

PREGUNTA 28		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	15	29,4
2= La Mayoría de veces Sí	15	29,4
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	18	35,3
4= La Mayoría de veces No	0	0,0
5= Siempre	3	5,9
	51	100

Figura 29:

¿Siente que las instalaciones de la institución son las adecuadas para realizar sus labores?



Interpretación: En la tabla 34 y figura 29, del total de encuestados, se observa que un 35,3% considera que a veces si y a veces no sienten que las instalaciones de la institución son las adecuadas para realizar sus labores, mientras que un 29,4% considera que las instalaciones de la institución nunca son adecuadas para realizar sus labores, al igual que un 29,4% considera las instalaciones de la institución algunas veces no son adecuades para realizar sus labores, solo un 5,9% opina que las instalaciones de la institución siempre son adecuadas para realizar sus labores.

Anexo 15: Análisis de resultados por preguntas de la variable desempeño laboral

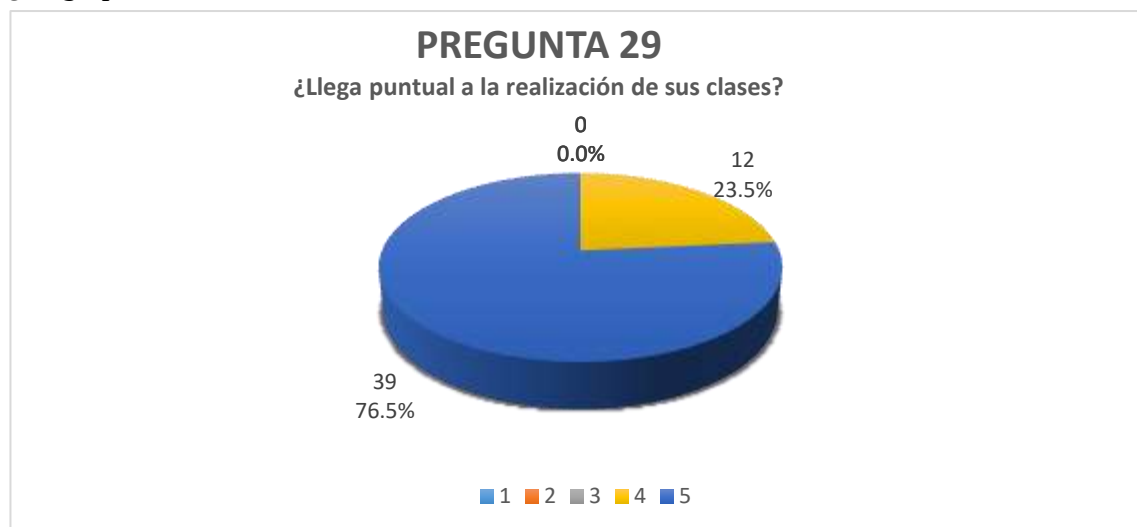
Tabla 35:

Resultado del ítem 29: ¿Llega puntual a la realización de sus clases?

PREGUNTA 29		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	12	23,5
5= Siempre	39	76,5
	51	100

Figura 30:

¿Llega puntual a la realización de sus clases?



Interpretación: En la tabla 35 y figura 30, del total de encuestados, se observa que un 76,5% considera que siempre llegan puntual a la realización de sus clases y solo el 23,5% considera que la mayoría de veces si llegan puntual a la realización de sus clases.

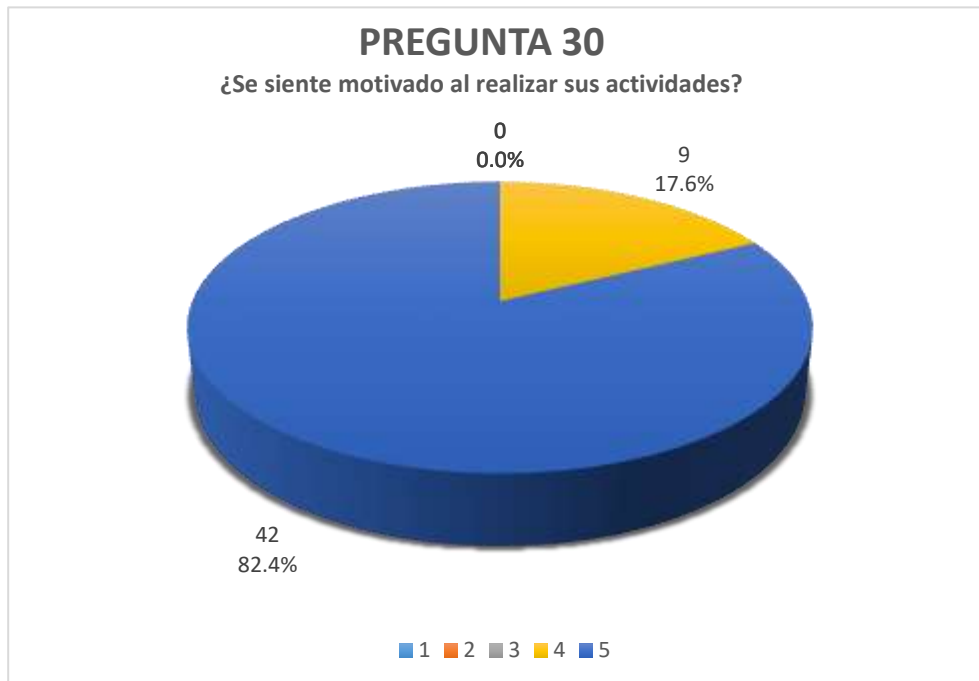
Tabla 36:

Resultado del ítem 30: ¿Se siente motivado al realizar sus actividades?

PREGUNTA 30		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	9	17,6
5= Siempre	42	82,4
	51	100

Figura 31:

¿Se siente motivado al realizar sus actividades?



Interpretación: En la tabla 36 y figura 31, del total de encuestados, se observa que un 82,4% considera que siempre se siente motivado al realizar sus actividades y mientras un 17,6% opina que la mayoría de veces si se siente motivado al realizar sus actividades.

Tabla 37:

Resultado del ítem 31: ¿Se siente cómodo durante las supervisiones o monitores?

PREGUNTA 31		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	15	29,4
4= La Mayoría de veces No	6	11,8
5= Siempre	30	58,8
	51	100

Figura 32:

¿Se siente cómodo durante las supervisiones o monitores?



Interpretación: En la tabla 37 y figura 32, del total de encuestados, se observa que un 58,8% considera que siempre se sienten cómodos ante las supervisiones o monitores, mientras que un 29,4% percibe algunas veces si, algunas veces no y solo un 11,8% opina que la mayoría de veces si se siente cómodo ante las supervisiones o monitores.

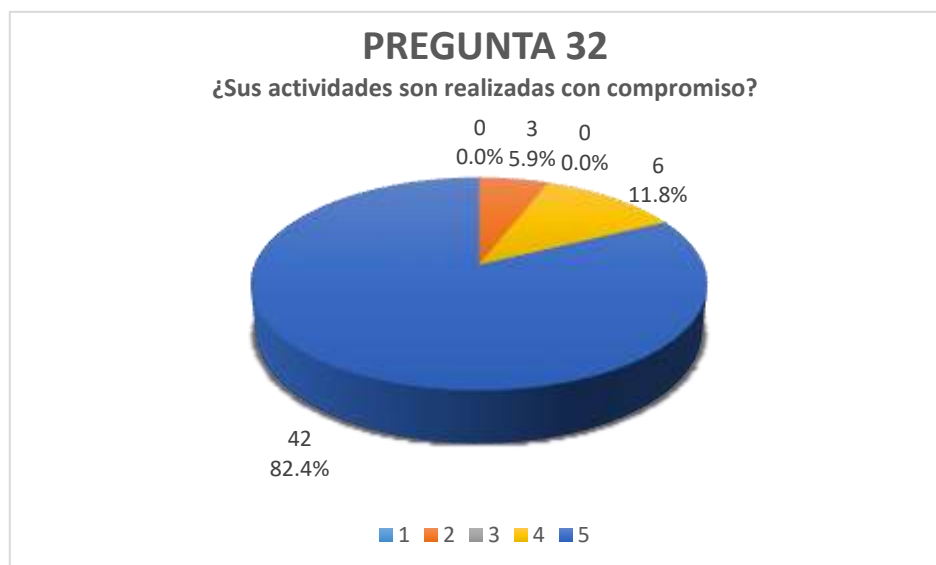
Tabla 38:

Resultado del ítem 32: ¿Sus actividades son realizadas con compromiso?

PREGUNTA 32		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	3	5,9
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	6	11,8
5= Siempre	42	82,4
	51	100

Figura 33:

¿Sus actividades son realizadas con compromiso?



Interpretación: En la tabla 38 y figura 33, del total de encuestados, se observa que un 82,4% considera que sus actividades siempre son realizadas con compromiso, mientras que 11,8% considera que la mayoría de veces si, y solo un 5,9% opina que sus actividades la mayoría de veces no son realizadas con compromiso.

Tabla 39:

Resultado del ítem 33: ¿Considera que se mantiene buena comunicación con compañeros y superiores?

PREGUNTA 33		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	12	23,5
5= Siempre	39	76,5
	51	100

Figura 34:

¿Considera que se mantiene buena comunicación con compañeros y superiores?



Interpretación: En la tabla 39 y figura 33, del total de encuestados, se observa que un 76,5% considera que siempre mantiene buena comunicación con compañeros y superiores, mientras un 23,5% opina que la mayoría de veces si mantiene buena comunicación con compañeros y superiores.

Tabla 40:

Resultado del ítem 34: ¿Considera que su trabajo le permite tener tiempo para pasarla en familia?

PREGUNTA 34		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	6	11,8
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	15	29,4
4= La Mayoría de veces No	6	11,8
5= Siempre	24	47,1
	51	100

Figura 35:

¿Considera que su trabajo le permite tener tiempo para pasarla en familia?



Interpretación: En la tabla 40y figura 35, del total de encuestados, se observa que un 47,1% considera que siempre dispone de tiempo para su familia, mientras que 29,4% considera que algunas veces si, algunas veces no y solo un 11,8% percibe la mayoría de veces si, al igual que la mayoría de veces no dispone de tiempo para su familia.

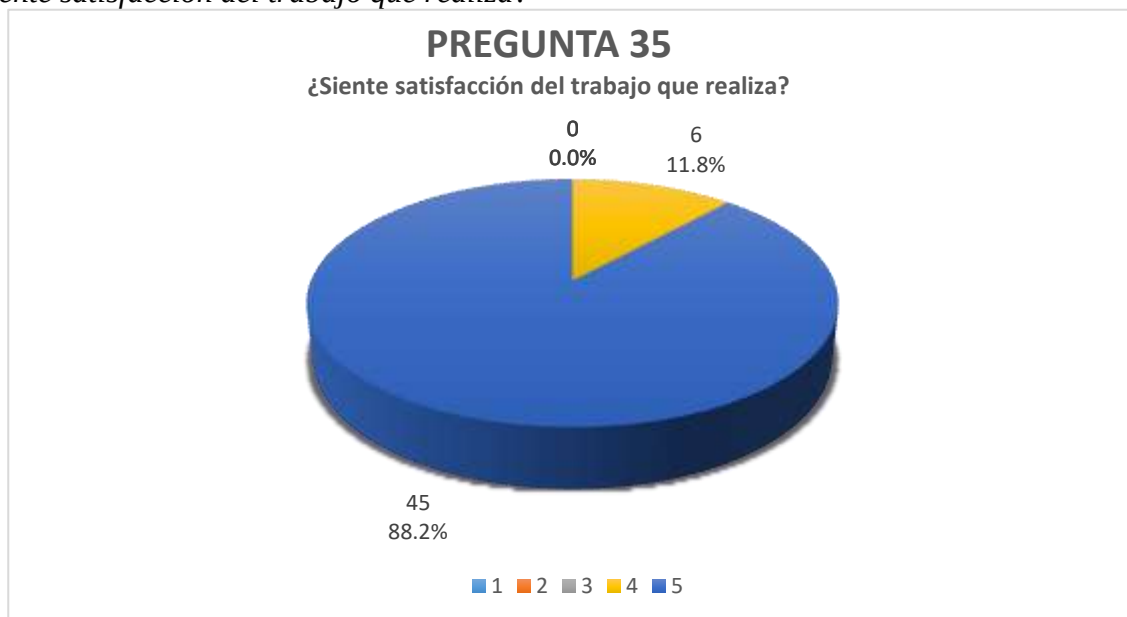
Tabla 41:

Resultado del ítem 35: ¿Siente satisfacción del trabajo que realiza?

Pregunta 35		
Orden	Frecuencia	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	6	11,8
5= Siempre	45	88,2
	51	100

Figura 36:

¿Siente satisfacción del trabajo que realiza?



Interpretación: En la tabla 41 y figura 36, del total de encuestados, se observa que un 88,2% considera que siempre siente satisfacción del trabajo que realiza y solo un 11,8% opina que la mayoría de veces si le brindan oportunidad de fortalecer su formación profesional.

Tabla 42:

Resultado del ítem 36: ¿Le brindan oportunidad de fortalecer su formación profesional?

PREGUNTA 36			
ORDEN	FRECUENCIA	%	
1= Nunca	0	0,0	
2= La Mayoría de veces Sí	3	5,9	
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	6	11,8	
4= La Mayoría de veces No	15	29,4	
5= Siempre	27	52,9	
	51	100	

Figura 37:

¿Le brindan oportunidad de fortalecer su formación profesional?



Interpretación: En la tabla 42 y figura 37, del total de encuestados, se observa que un 52,9% considera que siempre tienen oportunidad de fortalecer su formación profesional, así mismo un 29,4% considera que la mayoría de veces si, mientras que un 11,8% considera algunas veces si, algunas veces no y solo un 5,9% opina que la mayoría de veces no le brindan oportunidad de fortalecer su formación profesional.

Tabla 43:

Resultado del ítem 37: ¿Considera que el trabajo que realiza es eficiente?

PREGUNTA 37		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	0	0,0
4= La Mayoría de veces No	24	47,1
5= Siempre	27	52,9
	51	100

Figura 38:

¿Considera que el trabajo que realiza es eficiente?



Interpretación: En la tabla 43 y figura 38, del total de encuestados, se observa que un 52,9% considera que el trabajo que realiza siempre es eficiente, mientras que un 47,1% considera que el trabajo que realiza la mayoría de veces si es eficiente.

Tabla 44:

Resultado del ítem 38: ¿Sus conocimientos le permiten desenvolverse?

PREGUNTA 38		
ORDEN	FRECUENCIA	%
1= Nunca	0	0,0
2= La Mayoría de veces Sí	0	0,0
3= Algunas Veces Si, Algunas veces No	3	5,9
4= La Mayoría de veces No	9	17,6
5= Siempre	39	76,5
	51	100

Figura 39:

¿Sus conocimientos le permiten desenvolverse?



Interpretación: En la tabla 44 y figura 39, del total de encuestados, se observa que un 76,5% considera que sus conocimientos siempre le permiten desenvolverse, mientras un 17,6% considera la mayoría de veces si y solo un 5,9% percibe que sus conocimientos algunas veces si, algunas veces no le permiten desenvolverse.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación N° 29488
Licenciada según Resolución del Consejo Directivo N° 116-2018-SUNEDU/CD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Código: F-M01.03.04-UI-001
Fecha de Aprobación: 19-04-2023

Revisión: 01

C.E. N° 024- 2023

LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CAÑETE, OTORGA LA:

CONSTANCIA DE INFORME FINAL DE LA TESIS

A Don(ña) **Janeth Karina Tueros Montano y Angela Nathaly Condori Gutierrez**, aprobada la sustentación de Informe Final con **DECRETO N° 132-2023-UICE/FCE/UNDC** de fecha 18 de agosto de 2023, por haber presentado su archivo final de investigación que contiene el informe final de la tesis aprobada.

En tal sentido, se expide el presente documento a solicitud del interesado(a), para los fines que determine oportuno.

San Vicente de Cañete, 07 de setiembre de 2023



Firmado digitalmente por:
SALINAS LOARTE EDGAR
AUGUSTO FIR 80604138 hard
Motive: Soy el autor del
documento
Fecha: 07/09/2023 09:28:55-0500

Director(a) de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Nacional de Cañete

Exp. N° 154856



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 11:00 a.m horas, del día 20 de agosto del 2023, se reunió el Jurado Evaluador conformado por:

Presidente(a): Dr. Jorge Lázaro Franco Medina
Secretario (a): Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes
Vocal: Dr. Cesar Fajardo Magallanes

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública N°20929-2023"; para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración por el graduado: Br. Janeth Karina Tueros Montano. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Malo (0)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)	Puntaje
Claridad de la exposición			16			16
Dominio del tema			16			16
Visión holística del trabajo			16			16
Uso de recursos audiovisuales			16			16
					Total	16

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el mencionado dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador, declara:

1. () Aprobado, con mención honrosa.
2. (X) Aprobado, por unanimidad
3. () Aprobado, por mayoría
4. () Desaprobado

Con una calificación promedio de 16 (dieciséis)

Nota del Informe	Nota de Sustentación	Nota Final
16	16	16

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedidos () para realizar los trámites correspondientes para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración

Siendo las 11:50 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes Secretario Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Jorge Lázaro Franco Medina Presidente Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Cesar Fajardo Magallanes Vocal Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales
--	--	---



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 11:00 a.m horas, del día 20 de agosto del 2023, se reunió el Jurado Evaluador conformado por:

Presidente(a): Dr. Jorge Lázar Franco Medina
Secretario (a): Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes
Vocal: Dr. Cesar Fajardo Magallanes

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública N°20929-2023"**; para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración por el graduado: Br. **Angela Nathaly Condori Gutiérrez**. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Malo (0)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)	Puntaje
Claridad de la exposición			16			16
Dominio del tema			16			16
Visión holística del trabajo			16			16
Uso de recursos audiovisuales			16			16
					Total	16

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el mencionado dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador, declara:

1. () Aprobado, con mención honrosa.
2. (X) Aprobado, por unanimidad
3. () Aprobado, por mayoría
4. () Desaprobado

Con una calificación promedio de 16

Nota del Informe	Nota de Sustentación	Nota Final
16	16	16

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) ☒, impedidos () para realizar los trámites correspondientes para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 11:59 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

 Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes Secretario Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales	 Dr. Jorge Lázar Franco Medina Presidente Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales	 Dr. Cesar Fajardo Magallanes Vocal Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales
--	---	---



VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°014

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Publica N°20929-2023"

Cuyos autores son, Janeth Karina Tueros Montano, identificado con DNI N° 76645367 y Angela Nathaly Condori Gutierrez, identificado con DNI N° 73929391, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del 5%, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 22 de noviembre del 2023

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES





VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

El clima organizacional y su relación con el desempeño
laboral de los docentes de la Institución Educativa Publica
N°20929-2023 TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN A

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%	5%	3%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ulasamericas.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.urp.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.uss.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.unac.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%



VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

- Recibo Digital



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	JANETH KARINA TUEROS MONTANO
Título del ejercicio:	TESIS POR SUSTENTAR
Título de la entrega:	El clima organizacional y su relación con el desempeño labo...
Nombre del archivo:	INFORME_FINAL_DE_TUEROS_Y_CONDORI.pdf
Tamaño del archivo:	2.32M
Total páginas:	146
Total de palabras:	25,740
Total de caracteres:	122,049
Fecha de entrega:	06-nov.-2023 12:28p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2219556062

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de
los docentes de la Institución Educativa Pública N°20929-2023

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
Janeth Karina Tueros Montano
Angela Nathaly Condori Gutierrez

ASESOR: Eduardo Oreste Pino Anchante
ORCID: 0000-0002-6951-200X

San Vicente de Cañete, 2023, Perú

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.