



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS SAN FRANCISCO Y SAN
SALVADOR - PUNO, PERIODO 2023**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. JOSE LEONEL TACCA MIRANDA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2024



NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

AUTOR

JOSE LEONEL TACCA MIRANDA

RECuento de Palabras

18466 Words

RECuento de Caracteres

104973 Characters

RECuento de Páginas

115 Pages

Tamaño del Archivo

1.2MB

Fecha de Entrega

Jan 23, 2024 11:52 AM GMT-5

Fecha del Informe

Jan 23, 2024 11:54 AM GMT-5

17% de similitud general

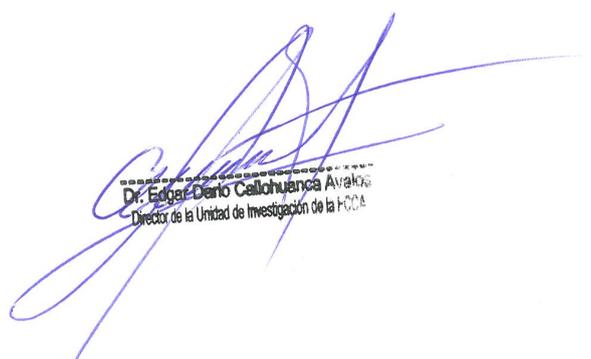
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)


Lic. Adán Wilson S. Alarcón Gómez
CLAP N° 4313


Dr. Edgar Danilo Cellohuanca Avalos
Director de la Unidad de Investigación de la FICDA

Resumen



DEDICATORIA

A Dios y a mi querida madre.

Jose Leonel Tacca Miranda



AGRADECIMIENTOS

A la República del Perú, que mediante la Universidad Nacional del Altiplano me ha dado la oportunidad de desarrollarme profesionalmente más allá de mi situación socioeconómica.

A la Escuela Profesional de Administración que me abrió sus puertas e hizo de mí un miembro respetable de la sociedad.

A los directores de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador por su colaboración durante el desarrollo de esta investigación.

A mi familia por su incondicional apoyo.

Jose Leonel Tacca Miranda



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	15
ABSTRACT.....	16
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1.1. Problema general.....	20
1.1.2. Problemas específicos	20
1.2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	20
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.3.1. Objetivo general	22
1.3.2. Objetivos específicos	22
1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
1.4.1. Hipótesis general	23
1.4.2. Hipótesis específicas	23

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA



2.1.	ANTECEDENTES	24
2.1.1.	Antecedentes internacionales	24
2.1.2.	Antecedentes nacionales	26
2.1.3.	Antecedentes locales	28
2.2.	MARCO TEÓRICO	30
2.2.1.	Recursos Humanos.....	30
2.2.2.	Gestión de Recursos Humanos.....	30
2.2.3.	Clima Organizacional.....	31
2.2.3.1.	Dimensiones del clima organizacional.....	32
2.2.3.1.1.	Comunicación.....	32
2.2.3.1.2.	Motivación.....	33
2.2.3.1.3.	Liderazgo.....	34
2.2.3.1.4.	Trabajo en Equipo	35
2.2.4.	Desempeño Laboral	36
2.2.4.1.	Dimensiones del Desempeño Laboral.....	38
2.2.4.1.1.	Calidad del Trabajo	38
2.2.4.1.2.	Responsabilidad.....	38
2.2.4.1.3.	Compromiso Organizacional.....	39
2.2.4.1.4.	Liderazgo.....	40

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	42
3.1.1.	Ubicación geográfica	42
3.1.2.	Ubicación política	43
3.2.	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	43



3.3.	PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	43
3.3.1.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	43
3.3.1.1.	Técnica de investigación.....	43
3.3.1.2.	Instrumento de investigación.....	44
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	47
3.4.1.	Población.....	47
3.4.2.	Muestra.....	47
3.5.	DISEÑO ESTADÍSTICO	49
3.5.1.	Validez y confiabilidad del instrumento.....	49
3.6.	PROCEDIMIENTO.....	50
3.6.1.	Metodología de la investigación.....	50
3.6.1.1.	Enfoque de la investigación.....	50
3.6.1.2.	Alcance de la investigación.....	51
3.6.1.3.	Diseño de la investigación.....	51
3.7.	VARIABLES.....	51
3.7.1.	Operacionalización de variables.....	53
3.8.	ANÁLISIS DE RESULTADO	53
3.8.1.	Técnica de procesamiento de datos.....	53
3.8.2.	Estadística descriptiva.....	55

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	RESULTADOS	56
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	85
4.2.1.	Contrastación de hipótesis específicas.....	85
4.2.2.	Contrastación de hipótesis general.....	89



4.3. DISCUSIÓN	90
4.4. PROPUESTA DE MEJORA	92
4.4.1. Título	92
4.4.2. Datos informativos	92
4.4.3. Antecedentes de la propuesta	92
4.4.4. Justificación de la propuesta	93
4.4.5. Objetivos Estratégicos.....	94
4.4.6. Estrategias	94
4.4.7. Acciones.....	96
V. CONCLUSIONES.....	102
VI. RECOMENDACIONES.....	104
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	106
ANEXOS.....	113

Área: Administración de recursos humanos.

Tema: Clima organizacional y desempeño laboral.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 30 de enero de 2024.



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Ficha técnica del cuestionario de la variable independiente	45
Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario de la variable dependiente	46
Tabla 3. Cuadro de población y muestra.....	48
Tabla 4. Estadística de Confiabilidad	49
Tabla 5. Valores del Coeficiente Alfa de Cronbach	50
Tabla 6. Operacionalización de variables	53
Tabla 7. Medición de las variables de acuerdo con la correlación de Pearson	54
Tabla 8. Resultados de la pregunta 1: La información recibida por su jefe inmediato es la adecuada.....	56
Tabla 9. Resultados de la pregunta 2: La retroalimentación en su puesto	57
Tabla 10. Respuestas de la pregunta 3: Los canales de comunicación son utilizados de manera eficiente	58
Tabla 11. Respuestas de la pregunta 4: Percibe respeto de parte de sus superiores	59
Tabla 12. Respuestas de la pregunta 5: Percibe cordialidad entre sus colegas	60
Tabla 13. Respuestas de la pregunta 6: La institución considera su desarrollo profesional.....	61
Tabla 14. Respuestas de la pregunta 7: La institución promueve su capacitación	62
Tabla 15. Respuestas de la pregunta 8: Se le consulta acerca de las decisiones tomadas por la institución	63
Tabla 16. Respuestas de la pregunta 9: Su jefe inmediato procura la unión del grupo	64
Tabla 17. Respuestas de la pregunta 10: Su jefe inmediato es justo al resolver conflictos internos.....	65



Tabla 18.	Respuestas de la pregunta 11: Los objetivos institucionales están claramente establecidos	66
Tabla 19.	Respuestas de la pregunta 12: Siente el apoyo del equipo de trabajo.....	67
Tabla 20.	Respuestas de la pregunta 13: Se hace presente en el intercambio de ideas en el equipo.....	68
Tabla 21.	Respuestas de la pregunta 14: El equipo de trabajo se orienta a solucionar problemas.....	69
Tabla 22.	Respuestas de la pregunta 15: Se complementa el talento y los conocimientos entre los integrantes del equipo.....	70
Tabla 23.	Respuestas de la pregunta 16: Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado.....	71
Tabla 24.	Respuestas de la pregunta 17: Cumple con las metas de su trabajo con facilidad.....	72
Tabla 25.	Respuestas de la pregunta 18: Hace un uso eficiente de los recursos asignados para alcanzar sus metas establecidas.....	72
Tabla 26.	Respuestas de la pregunta 19: Mantiene informado a su jefe inmediato acerca del progreso de su trabajo	73
Tabla 27.	Respuestas de la pregunta 20: Se le dificultan las tareas asignadas en su puesto de trabajo.....	74
Tabla 28.	Respuestas de la pregunta 21: Se le dificulta cumplir con su horario asignado	75
Tabla 29.	Respuestas de la pregunta 22: Asume con responsabilidad las llamadas de atención de su jefe inmediato.....	76
Tabla 30.	Respuestas de la pregunta 23: Colabora con actividades extraordinarias a su función	77



Tabla 31.	Respuestas de la pregunta 24: Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la institución.....	78
Tabla 32.	Respuestas de la pregunta 25: Está preparado para la realización de tareas encomendadas	79
Tabla 33.	Respuestas de la pregunta 26: Participa en la toma de decisiones relacionadas con las tareas dentro de la institución	80
Tabla 34.	Respuestas de la pregunta 27: Se resuelven dificultades de manera eficiente dentro de la institución.....	81
Tabla 35.	Respuestas de la pregunta 28: Informa y consulta a su jefe inmediato sobre los cambios que le afectan directamente.....	82
Tabla 36.	Respuestas de la pregunta 29: Responde de manera clara y oportuna a las dudas de sus compañeros	83
Tabla 37.	Respuestas de la pregunta 30: Se valoran y respetan las ideas de todos los miembros del equipo de trabajo	84
Tabla 38.	Correlación entre la variable independiente y la dimensión calidad de trabajo de la variable dependiente.....	85
Tabla 39.	Correlación entre la variable independiente y la dimensión responsabilidad de la variable dependiente	86
Tabla 40.	Correlación entre la variable independiente y la dimensión compromiso organizacional de la variable dependiente	87
Tabla 41.	Correlación entre la variable independiente y la dimensión liderazgo de la variable dependiente	88
Tabla 42.	Correlación entre la variable independiente y la variable dependiente	89
Tabla 43.	Tabla de actividades	96



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Relación entre variables.....	52



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Matriz de Consistencia	113
ANEXO 2 Operacionalización de Variables	114
ANEXO 3 Encuesta sobre clima organizacional y desempeño laboral	115
ANEXO 4 Constancia de aplicación de instrumento I.E.S. San Francisco de Asis.....	116
ANEXO 5 Constancia de aplicación de instrumento I.E.S. San Salvador.....	117



ACRÓNIMOS

- COAR:** Colegio de Alto Rendimiento
- IES:** Institución Educativa Secundaria
- SAC:** Sociedad Anónima Cerrada
- SPSS:** Statistical Package for the Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales)
- BSC:** Balanced Scoreboard (Cuadro de Mando Integral)



RESUMEN

Actualmente la educación peruana se rige por un modelo que se centra en lograr que los estudiantes puedan desarrollar un pensamiento crítico y libertad del mismo, para tal fin es necesario que los docentes se encuentren en un entorno que les permita desenvolverse de manera óptima, para tal fin la investigación llevada a cabo titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador - Puno, periodo 2023” tiene como objetivo principal reconocer y analizar la relación existente entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. La investigación siguió un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional no experimental-transeccional, utilizando una población y muestra de 32 docentes entre ambas instituciones a través de un muestreo no probabilístico censal. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario compuesto por 30 preguntas. Para evaluar la relación entre las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, dando como resultado un coeficiente de $r = 0,677$, que establece una correlación positiva media. Se propuso la creación de un programa de seguimiento docente y finalmente, se concluyó que sí existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, pero no de manera significativa.

Palabras clave: Clima organizacional, condiciones de trabajo, desempeño laboral, evaluación, organización.



ABSTRACT

Currently, Peruvian education is governed by a model that focuses on ensuring that students can develop critical thinking and freedom from it, for this purpose it is necessary that teachers be in an environment that allows them to function optimally, for this Finally, the research carried out titled "Organizational climate and its relationship with the work performance of teachers at the educational institutions San Francisco and San Salvador - Puno, period 2023" has as its main objective to recognize and analyze the relationship between the organizational climate variables and job performance. The research followed a quantitative descriptive correlational non-experimental-transsectional approach, using a population and sample of 32 teachers between both institutions through non-probabilistic census sampling. Data collection was carried out by applying a questionnaire composed of 30 questions. To evaluate the relationship between the variables, the Pearson correlation coefficient was used, resulting in a coefficient of $r = 0.677$, which establishes a medium positive correlation. The creation of a teaching monitoring program was proposed and finally, it was concluded that there is a positive relationship between the organizational climate and work performance, but not in a significant way.

Keywords: Organizational climate, working conditions, job performance, evaluation, organization.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Dirigir una organización implica guiarla hacia sus objetivos mediante la planificación, organización, dirección y control de recursos. Esto incluye usar de manera eficaz y eficiente recursos como personas, dinero y materiales. Los gerentes enfrentan desafíos, como el ambiente de trabajo, que pueden afectar el funcionamiento de la organización.

Esto es igualmente relevante en las instituciones educativas, donde se valora el ambiente de trabajo, ya que mejora la productividad del personal. El clima organizacional es esencial para la estrategia y la eficiencia, y afecta el desempeño de los empleados al permitirles resolver problemas y adaptarse.

El buen funcionamiento de la institución depende del ambiente percibido por el personal. Esto puede fomentar el compromiso con las normas o generar desapego. Las personas en organizaciones, especialmente educativas, interactúan con factores como el liderazgo y la estructura organizativa, lo que influye en su desempeño.

El trabajo en equipo es crucial para alcanzar objetivos institucionales y para que las políticas impacten en la sociedad. El liderazgo y el clima laboral son esenciales para el éxito y la responsabilidad social de la organización. Por lo tanto, se requiere liderazgo efectivo y habilidades para gestionar recursos y procesos en la alta gerencia.

Siguiendo la línea de pensamiento planteada, la presente investigación responde a la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador - Puno, periodo 2023?



El desarrollo de la investigación está organizado de la siguiente manera:

Capítulo I: Se presenta la introducción, planteamiento del problema, desarrollo de la justificación de la investigación, hipótesis de la investigación y los objetivos.

Capítulo II: Se desarrollan los antecedentes del estudio, principales teorías que respaldan las variables de estudio y conceptos que dan soporte a la investigación.

Capítulo III: Se expone la metodología utilizada, población, muestra, enfoque, alcance de investigación y diseño del estudio.

Capítulo IV: Se presentan los resultados de la investigación, desarrollando estadística descriptiva, donde se presentan tablas y figuras en base a los datos obtenidos del estudio realizado. Dando respuesta a cada uno de los objetivos de la investigación. También se realiza la discusión de los resultados.

Finalmente se presentan las principales conclusiones y recomendaciones basadas en los objetivos y resultados de la investigación.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente el clima organizacional es un tema muy importante tanto en organizaciones privadas como públicas debido a la influencia que tiene en el desempeño de los trabajadores y en la satisfacción con el trabajo que realizan, respecto a la relevancia a nivel internacional del clima organizacional el artículo de Kang (2021) señala que uno de las mayores problemas a la hora de gestionar el personal es el desánimo y la infelicidad con el trabajo, como gerente uno no puede obligar al personal a ser feliz, por eso plantea la importancia del clima organizacional como solución para motivar a los empleados.



En el ámbito nacional Olivera et. al. (2021) presentaron un artículo en el que remarcaban la importancia de los factores emocionales que conforman el clima organizacional de las instituciones, para poner a prueba su hipótesis realizaron una investigación en una fábrica textil del algodón a una muestra de 80 trabajadores, donde al final de la investigación concluyeron que efectivamente existía una influencia directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

A nivel local, en la región de Puno, Mamani (2019) realizó una investigación en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A., donde pudo hallar que muchos de sus problemas con el personal estaban relacionados con la mala comunicación interna, mala organización del trabajo, la imposibilidad de desarrollar una carrera profesional y los rumores, ante este entorno negativo el investigador concluyó que precisamente este clima organizacional estaba afectando la calidad del servicio ofrecido por los colaboradores.

Según la Evaluación Muestral de estudiantes (2022) del Ministerio de Educación el nivel de logro de los estudiantes de segundo grado de secundaria del año 2022 fue menor en comparación al del año 2019, siendo que en el año 2022 solo el 11.9 % de los estudiantes evaluados obtuvieron un resultado satisfactorio en comparación con el 16.6 % del año 2019. Mientras tanto, en las demás áreas evaluadas como lectura y ciencia se observó una ligera mejora, sin embargo, estos resultados siguen siendo muy bajos en comparación con los de otras regiones. En el informe del ministerio también se halló que los estudiantes con mejores resultados reportan una mejor convivencia escolar y una mejor percepción sobre el rol del docente tutor. Habiéndose reconocido que para un óptimo desempeño escolar es vital la participación del docente y su disposición, debemos tener en cuenta la satisfacción del mismo con su ambiente laboral, para que de esta forma en futuras evaluaciones se puedan obtener mejores resultados.



1.1.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la calidad de trabajo de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la responsabilidad de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el liderazgo de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023?
- ¿Es posible mejorar el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador a través de cambios en el clima organizacional de su entorno?

1.2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El presente proyecto de investigación estará enfocado en la línea de investigación de administración de recursos humanos porque durante los últimos años la importancia



del estudio del clima organizacional y su influencia en el desempeño de los trabajadores dentro de todo tipo instituciones ha ido en crecimiento, de hecho Jojoa (2017) quien realizó un ensayo acerca de la “Importancia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral” plantea que “el clima organizacional es de gran ayuda por que estudia el ambiente de la organización donde se tiene en cuenta la motivación del personal y su comportamiento; hoy en día casi todas las empresas buscan un continuo mejoramiento de su ambiente; para así alcanzar un aumento de productividad, tener un buen posicionamiento y reconocimiento”. (p.1)

El aporte principal de la investigación se hallaría en la comprobación de la importancia del clima organizacional dentro de las instituciones educativas, en un entorno cada vez más competitivo y en el que la privatización de la educación se antoja cada vez más viable para una parte de la sociedad, es importante que las instituciones educativas públicas puedan mantenerse a la vanguardia con técnicas de gestión de personal, en este estudio se ofrecerían resultados que ayuden a los directivos de las instituciones a tomar mejores decisiones en pro de la mejora educativa que se ve directamente relacionada con la motivación de los docentes. También se obtendrán y analizarán datos que servirán como antecedentes en el estudio del clima organizacional dentro de instituciones educativas en la ciudad de Puno, este tema se ha tratado contadas veces en el área de administración, por lo que el presente estudio buscará aportar información para el perfeccionamiento de la calidad educativa en la región de la mano con mejores gestiones educativas a nivel institucional.



1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la calidad de trabajo de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.
- Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la responsabilidad de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.
- Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.
- Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el liderazgo de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.
- Mejorar el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador a través de mejoras en el clima organizacional.
-



1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Hipótesis general

- Existe una importante relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

- El clima organizacional influye significativamente en la calidad de trabajo de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.
- El clima organizacional influye significativamente en la responsabilidad de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.
- El clima organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.
- El clima organizacional influye significativamente en el liderazgo de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes internacionales

Kang (2021) en su artículo **“Enfoque de Contenido Cualitativo: Impacto del Clima Organizacional en la Capacidad de los Empleados”**. Realizó una extensa revisión documental para poder hallar una relación entre el desempeño del trabajador y su entorno laboral, donde al final pudo concluir que los colaboradores efectivamente son conscientes de su entorno y también de todas aquellas expresiones laborales que conforman la cultura organizacional, por lo que el autor sugirió que los empleadores deben llevar de la mano un buen clima organizacional con una cultura clara dentro de la organización.

Aldaz et. al. (2022) en su artículo **“Clima organizacional y desempeño laboral”**. Se buscó determinar la correlación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral en la unidad educativa Francisco Iñiguez del cantón Salitre en Ecuador, aquí se aplicó una encuesta a la totalidad de la población que comprendía cuarenta trabajadores a los cuales luego de aplicado un cuestionario se obtuvo como resultado que el clima organizacional posee una correlación positiva alta respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la institución analizada, debido a que se estableció una significancia menor de 0.05. Con esto el autor demostró que el clima organizacional establecido dentro de la unidad hará que el desempeño laboral de los trabajadores varíe.



Paredes y Quiroz (2021) en su artículo **“Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados”**, tomaron una muestra de 379 trabajadores de una población de 26,702 personas que laboraban en las principales cadenas de supermercados ecuatorianas a los cuales se les aplicó un cuestionario que luego de ser analizado arrojó un coeficiente de Spearman de 0.294, un coeficiente bajo pero que las autoras tomaron con optimismo pues encontraron que aunque el coeficiente no sea determinante el hecho de que exista una relación positiva demostraba que las cadenas de supermercados ecuatorianas estaban conscientes de la importancia de brindar un adecuado clima organizacional a sus trabajadores por lo que cerraron su investigación concluyendo que el desempeño laboral guardaba relación directa con el clima organizacional.

Canales et. al. (2021) en su artículo **“Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19”**, esta fue una investigación enfocada en determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de ventas en la empresa Ferreyros S.A. durante la pandemia de Covid-19 en la ciudad de Lima, en esta investigación se aplicó un cuestionario de 28 ítems a una muestra de 58 trabajadores, al final del proceso se analizó la información obtenida a través del coeficiente de Spearman obteniendo que el coeficiente de Rho de Spearman dio un valor de $r = 0,807$, esto demuestra una relación positiva y fuerte de manera bilateral, es decir, a mayor clima organizacional mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Ponce y Gómez (2021) en su artículo **“Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC,**



provincia de Manabí”, realizaron una encuesta a una muestra de 35 trabajadores donde al final de la misma se concluyó que 91% de ellos estaba totalmente de acuerdo que el clima organizacional influye en el desempeño laboral, también se halló que el 31% de los encuestados manifestaron que lo más importante para ellos respecto al clima organizacional es el desarrollo y reconocimiento al personal, 26% dijeron que el compromiso y las relaciones interpersonales son los factores realmente importantes, el 23% apostaron por la efectividad de la empresa y otro 20% señalaron a la toma de decisiones y capacidad de adaptación al cambio; por otro lado se obtuvo que un 43% del personal cree que la motivación y comunicación es un factor clave para el desempeño laboral, 26% afirma que se la provisión de herramientas necesarias, 17% opina que la satisfacción de las necesidades y el desarrollo profesional son decisivos para el desempeño y por último 14% apuesta por la colaboración y un buen liderazgo, al final del artículo los autores muestran un alto porcentaje de aprobación de los trabajadores con el clima de la empresa, siendo que 83% de ellos se encuentran muy satisfechos trabajando en la entidad debido a su clima organizacional.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Chagray et. al. (2020) en su artículo “**Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana**” se le realizó dos cuestionarios a una muestra de 40 trabajadores, donde el primero traía preguntas relacionadas al clima organizacional mientras que el segundo se enfocaba en la variable de desempeño laboral, luego de aplicados estos cuestionarios se halló el coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables dando como resultado una Rho de Spearman de 0.511 entre el clima organizacional y el desempeño laboral por lo



que los autores concluyeron que existía una relación, positiva y significativa entre las diferentes dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral; es decir, el clima organizacional tenía una influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa estudiada.

Chanca (2021) en su artículo **“Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército”** llevo a cabo una investigación con el fin de hallar la relación entre la eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal militar, para tal fin se tomó una muestra de 120 individuos a los cuales a través de cuestionarios y encuestas se les pudo extraer las respuestas necesarias para establecer el coeficiente de correlación de Spearman en donde se concluyó que existía una correlación significativa de $r = 0,631$ entre las variables: clima organizacional y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior del Ejército. Demostrando de esta forma que el clima organizacional es determinante dentro de las organizaciones siendo que el entorno de los trabajadores puede afectarles de manera positiva o negativa dependiendo del caso.

Pariona et. al. (2021) en su artículo **“Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana”**. A través de un cuestionario a 202 trabajadores administrativos de una universidad pública de la sierra central y la prueba de correlación de Pearson, concluyó que existe un nivel significativo de relación entre las variables de clima organizacional y desempeño profesional, además de que también es importante mencionar que se tenía un sentimiento de pertenencia a la entidad, siendo que los colaboradores sentían los objetivos organizacionales como personales.



2.1.3. Antecedentes locales

Quispe (2022) en su investigación **“Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Secundaria Puno, 2022”** tomó una población y muestra de 49 docentes de la institución educativa Emilio Romero Padilla. Durante el estudio se aplicó un cuestionario compuesto por 40 preguntas, los resultados obtenidos través de este instrumento fueron analizados con el objetivo de determinar el nivel de correlación entre las variables clima institucional y desempeño laboral. La prueba de correlación de Pearson aplicada reveló un nivel de correlación positiva muy alta (0.815), confirmando la existencia de una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes.

Ruelas et. al.(2022) en su artículo **“El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública”**, en el que tuvieron una población de 678 docentes de la Universidad Nacional del Altiplano en el año 2020 de los cuales tomaron una muestra de 245 individuos, aplicaron un cuestionario al cual luego de haber obtenido los resultados se sometió a las pruebas del Chi cuadrado y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, donde obtuvieron una estadística de correlación de Rho de Spearman de 0.631, dando como resultado que con un mejor clima organizacional para los docentes se pueden esperar mayores niveles de satisfacción laboral; mientras que el Chi cuadrado obtenido fue de 10.296, con este resultado se acepta la hipótesis de que las relaciones interpersonales guardan relacionan con la satisfacción laboral.





2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Recursos Humanos

Según Armijos et. al. (2019) los recursos humanos pueden entenderse como el factor más importante dentro de las organizaciones para alcanzar el éxito en sus objetivos debido a la capacidad del capital humano de acumular conocimientos, habilidades, competencias y motivaciones que pueden resultar de mucha utilidad para la organización.

2.2.2. Gestión de Recursos Humanos

Según Chiavenato (2011) el concepto de lo que se entiende como Administración de Recursos Humanos ha sufrido un gran cambio con la llegada de la era de la información, donde, antes el área de Recursos Humanos solo se consideraba para definir políticas de gestión estandarizadas para todo el personal, ahora la administración de Recursos Humanos se centra en reconocer las capacidades individuales de las personas; porque como señala Chiavenato “cuanto mayor es la diferencia entre las personas, tanto mayor es su potencial de creatividad e innovación”.

Para Quintano (2022) la gestión de recursos humanos consta de una serie procedimientos que hacen posible la gestión de las personas y el talento que cada una de ellas posee, con una correcta gestión del capital humano estos talentos intrínsecos en cada colaborador pueden ser utilizados para la consecución de los objetivos organizacionales.



2.2.3. Clima Organizacional

Este tema ya ha sido tocado por varios autores de cuyas definiciones consideraremos las siguientes.

Según Goncalves (2000) los factores y estructuras existentes dentro de un sistema organizacional serán los que darán la forma al clima organizacional, esto en función de la percepción que tengan los miembros acerca de estos factores. El clima existente será el que influirá en el comportamiento de los individuos, haciendo que de este modo el mismo comportamiento de los individuos termine siendo parte del clima dentro de la empresa, de esta forma también afectando el desempeño dentro de la organización y la satisfacción de los trabajadores.

Según Méndez (2006) el clima organizacional es la manera en cómo las personas establecen procesos de interacción social, estos procesos a su vez están influenciados por el ambiente interno de las organizaciones y también por todo un sistema de actitudes, creencias y valores que pueda presentar la organización, esta definición del clima organizacional ha tenido gran aceptación entre diversas organizaciones de varios rubros a la hora de establecer metodologías de trabajo en lo que respecta a la gestión del talento humano.

Para Gaspar (2007) el clima organizacional es trascendental para la comunicación entre colaboradores dentro de una organización, siendo que él define el clima organizacional como el conjunto de actitudes, pensamientos y normas que comparten en su día a día dentro de la organización, un buen clima puede llevar a tener un entorno en el que el liderazgo y la comunicación sean óptimos por lo que se puede esperar que los empleados ofrezcan también resultados óptimos en su desempeño.



Para Chiavenato (2011) el término clima organizacional se refiere a las cualidades motivacionales del ambiente organizacional como tal; es decir, el clima organizacional son los aspectos dentro de la misma que provocan la motivación en los colaboradores o en su defecto puede desencadenar diversos tipos de reacciones, porque al fin y al cabo será el clima dentro de las empresas el que muchas veces pueda generar no solo motivación, sino también apatía e insatisfacción laboral, desembocando en bajos niveles de productividad.

Según Huaita y Luza (2018) se refieren al clima organizacional como la percepción que tiene cada uno de nosotros acerca de los miembros que conforman a una institución, percepción que cambia al interactuar con los miembros y al observar la interacción entre ellos, es a partir de aquí donde para los autores se origina un clima o microclima en cada una de las áreas de la empresa donde halla personal, este se acentúa con las actividades que realizan individualmente.

2.2.3.1. Dimensiones del clima organizacional

2.2.3.1.1. Comunicación

Según Chiavenato (2011) la comunicación es el proceso mediante el cual se transfiere información entre dos personas. También menciona que es la manera en que dos individuos se relacionan entre sí con fines de expresar ideas, valores e incluso sentimientos. En el marco de una organización podemos notar que los colaboradores constantemente se relacionan entre sí o con su ambiente para llevar a cabo diversas actividades ya que las personas de manera individual no son autosuficientes según el autor. Como idea final también plantea que una organización



opera íntegramente con comunicación y sin ella las partes de la misma no podrían coordinar entre sí.

Para Palma (2004) la comunicación es el grado de claridad, coherencia y exactitud de la información que fluye de manera interna dentro de las organizaciones ya sea entre los usuarios o entre el personal.

2.2.3.1.2. Motivación

Respecto a la motivación Robbins y Judge (2009) la definen como el esfuerzo que realiza un individuo para para la consecución de un objetivo, aunque a la hora de hablar del esfuerzo los autores lo fragmentan en tres elementos clave intensidad, dirección y persistencia. La intensidad se refiere a las energías que pone el individuo para la lograr el objetivo, esta es la primera idea que muchos tienen acerca de la motivación cuando se habla acerca de ella, pero sin importar que tan fuerte se trabaje no se obtendrán buenos resultados si toda esa energía no se canaliza en una dirección. La dirección se debe apuntar de tal manera que beneficie a la organización y a sus metas. Por último, la persistencia se refiere al tiempo que el individuo puede mantener el esfuerzo con tal de cumplir sus metas, un individuo motivado permanecerá durante mucho más tiempo trabajando en una tarea que uno desmotivado.

La motivación según Naranjo (2009) es útil en la medida que permite demostrar qué estímulos o elementos de un



determinado entorno aportan energía y dirección al comportamiento del trabajador. Es decir, la razón por la cual un sujeto elige llevar a cabo una acción que circunstancias diferentes se opondría a realizar, influyendo de esta manera en la conducta y voluntad de las personas.

2.2.3.1.3. Liderazgo

Acerca del liderazgo Bordas (2016) afirma que el liderazgo es un tema que ya se ha estudiado bajo diversas ópticas y contextos, producto de estas investigaciones se ha ido imponiendo una visión del liderazgo basada en comportamientos específicos y medibles de los líderes, a estas cualidades la autora las reconoce como competencias, estas competencias son las que definen la capacidad de influir en los trabajadores por parte de los líderes, respecto a ellas se plantean tres enfoques; el enfoque de los rasgos, el enfoque conductual y el enfoque situacional. En el enfoque de los rasgos o la teoría del gran líder se tiene la idea de que hay personas que han nacido para ser líderes, en el enfoque de conductual el líder se define según sus actitudes para con sus compañeros y en el enfoque situacional se sostiene que todos son líderes, pero de diferentes tipos y que dependiendo de la situación uno u otro tipo líder sería más efectivo.

Montalban (2018) considera que el liderazgo es la capacidad para delegar responsabilidad y autoridad en sus colaboradores, de acuerdo con las necesidades del trabajo. A través del



reconocimiento de la capacidad surge el empoderamiento en los trabajadores que asumen nuevos retos al asignarles más responsabilidades, es en este grado de responsabilidad que adquieren los colaboradores donde desarrollan sus habilidades para cumplir metas o dirigir grupos humanos.

2.2.3.1.4. Trabajo en Equipo

Para Koontz et. al. (2012) el trabajo en equipo consiste en un número reducido de personas que trabajan entre sí para la lograr la consecución de un mismo objetivo, los autores plantean que los individuos trabajarán mejor y con mayor efectividad si cada uno conoce sus funciones a desempeñar en las operaciones del equipo y también la forma de relacionarse entre sí. Un equipo coordinado se logra a base de confianza entre sus miembros que se desarrolla a lo largo del tiempo y puede destruirse fácilmente con un rediseño radical de las operaciones.

Según Peña (2015) el trabajo en equipo hace referencia al ambiente de cooperación que debe existir dentro de la unidad de trabajo, los colaboradores reconocen la importancia de un clima de colaboración con sus compañeros para alcanzar las metas.

Por otro lado, para Montalban (2018) es la aptitud para integrarse al trabajo mediante un esfuerzo conjunto con los compañeros de trabajo dirigido al logro de los objetivos propuestos. Es importante reconocer que sin el correcto trabajo



en equipo las organizaciones estarán destinadas a fracasar en la consecución de sus metas.

2.2.4. Desempeño Laboral

Murphy (1990) define al desempeño laboral como el conjunto de conductas que son importantes para las metas de la organización en la que el individuo trabaja. El autor toma como principales puntos de medida las actividades visibles de los trabajadores que los directivos puedan analizar las cuales llama conductas.

Lusthaus et. al. (2001) sostienen que el desempeño puede notarse en las actividades que se realizan para cumplir la misión de la organización. Esto conlleva a que la producción y los efectos de la misma sean las pruebas visibles del desempeño dentro de una organización. Aunque se define claramente lo que el desempeño significa para los autores ellos también plantean que para distintos grupos de interés el desempeño puede ser presentado de diferentes maneras, para los administradores puede ser por ejemplo la cantidad de dinero que se obtiene por las operaciones, mientras que para grupos de ayuda un buen desempeño se hallará en cuanto gente pueden auxiliar con el dinero disponible.

Salgado y Cabal (2011) se refieren al desempeño en el trabajo como las conductas que están bajo control del individuo mientras que para aquellos resultados ajenos a las conductas de las personas se les llama productividad, basándose en esta división los autores dividen el desempeño ocupacional en tres factores, desempeño de tarea, desempeño contextual y conductas contra productivas. Los dos primeros tipos de desempeño contienen dentro de sí conductas y competencias a favor de los intereses de la organización puesto que



el desempeño de tarea se enfoca solamente en como el individuo realiza las tareas asignadas y el desempeño contextual que se centra la manera en la que el individuo se relaciona con sus compañeros y su entorno, mientras que por otro lado las conductas contra productivas son conductas intencionales que buscan dañar a la organización o a los miembros de la misma.

Para Carvajal et. al. (2013) el desempeño laboral se puede tomar desde dos perspectivas, como los resultados que son relevantes para las metas de la organización y como conductas evaluables por la organización. Desde la perspectiva de los resultados el desempeño está relacionado con los resultados que produce, pero no siempre es así, porque pueden darse resultados positivos pese a un desempeño deficiente, esto puede deberse a factores externos al desempeño tales como la calidad de los insumos, la tecnología, etc. Por otro lado, desde la perspectiva de las conductas los autores la separan en tres; el comportamiento que puede ser observado, las acciones realizadas por los individuos que no son observables, pero aun así contribuyen al logro de las metas organizacionales y por último el desempeño en el cargo asignado.

Zelaya (2006) afirma que en el desempeño laboral intervienen factores o condiciones relacionados dentro del llamado contexto del desempeño, y son en primer lugar las condiciones antecedentes las cuales constituyen una fuente de causalidad desde remota o mediata del desempeño, que actúan sobre factores llamados intervinientes conformados por tres categorías: las condiciones sociales (status, roles), culturales (valores, creencias y actitudes) y demográficas (edad, ocupación, nivel socioeconómico, estado civil, salud y educación). Estas



configuraciones en el individuo inducen a ciertos patrones de acción en las personas que desempeñan el cargo.

2.2.4.1. Dimensiones del Desempeño Laboral

López (2021) separa las dimensiones que afectan al desempeño laboral en cuatro, las cuales comprobó que eran las más idóneas para evidenciar la relación existente entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral, siendo estas la calidad del trabajo, responsabilidad, compromiso organizacional y liderazgo.

2.2.4.1.1. Calidad del Trabajo

Pineda y Acosta (2010) concluyeron que la calidad puede ser entendida como todos aquellos factores que permiten a las personas el correcto desarrollo de sus capacidades, superación personal y libertad. Las cosas antes mencionadas hacen referencia al entorno del trabajador durante el transcurso de su labor; el lugar de trabajo, las relaciones, el alimento, la salud, los tiempos, etc. Todos estos son factores a tener en cuenta cuando se quiere medir el desarrollo del colaborador dentro de la organización.

Para Palma (2004) la calidad de trabajo es el esfuerzo que la institución realiza para brindar los insumos materiales, económicos y condiciones psicosociales óptimas para que el trabajador cumpla con la tarea asignada de manera satisfactoria.

2.2.4.1.2. Responsabilidad



Frankl (2003) se refiere a la responsabilidad como aquello acerca de lo cual respondemos tales como tareas y exigencias concretas que le encargan a un individuo, es entonces que el trabajador debe encontrarse en la capacidad de asumir las obligaciones que le corresponden según su función y cargo dentro de la organización, es importante la responsabilidad, porque así como existe la obligación la persona también tiene la libertad para realizar otra labor que no esté relacionada con sus tareas y es en la medida que el colaborador esté dispuesto a realizar sus obligaciones que podremos registrar su responsabilidad.

Montalban (2018) por su parte se refiere a la responsabilidad como la aptitud intrínseca en cada uno para completar tareas y deberes asignados al trabajador de acuerdo a plazos y metas originalmente pactados, teniendo en consideración las habilidades y aptitudes de los colaboradores para que las metas planteadas sean alcanzables y no un motivo de estrés o incertidumbre para el trabajador.

2.2.4.1.3. Compromiso Organizacional

Domínguez et. al. (2013) definen al compromiso organizacional como uno de los métodos para medir la lealtad y vinculación de los empleados para con su organización, generalmente este compromiso suele aparecer entre los miembros de una institución cuando se sienten identificados con ella o también cuando las metas de la institución y los objetivos



individuales de los trabajadores están integradas entre sí o resultan congruentes con su cultura.

Según Palma (2004) el compromiso es esencial para la conformación de equipos de trabajo eficiente y eficaz. El compromiso primero se desarrolla en una persona y luego fluye en los demás, y está determinado por los objetivos comunes, por esta razón se considera importante esta dimensión para este proyecto en específico.

2.2.4.1.4. Liderazgo

Robbins y Judge (2009) establecen el liderazgo como la aptitud para influir en un grupo hacia el cumplimiento de una misión o el establecimiento de metas. El origen de esta influencia puede ser formal, es decir, puede provenir de una posición jerárquica dentro de una organización debido a que usualmente un puesto directivo viene con cierto grado de autoridad que permite asumir un rol de liderazgo; sin embargo no todos los líderes son directivos y tampoco se puede esperar que todos los directivos sean líderes natos, de todas maneras el autor afirma que es más importante el liderazgo que surge de forma independiente que el que proviene de una figura de autoridad, en la actualidad se necesitan empleados con capacidad de liderazgo que inspiren a los demás miembros del equipo.

Para Peña (2015) se refiere a la habilidad del supervisor para dirigir el equipo de trabajo, bajo una atmósfera de confianza,



hacia la consecución de objetivos inmediatos que respaldan la eficacia organizacional, así como el interés de promover a sus colaboradores.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

3.1.1. Ubicación geográfica

La investigación se llevó a cabo en dos Instituciones Educativas Públicas:

Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís – Villa del Lago, ubicada en la urbanización Villa del Lago, dentro de la ciudad de Puno, cuya dirección es Jirón Leoncio Prado N° 875.

Institución Educativa San Salvador, ubicada en el centro poblado de Alto Puno, centro limítrofe con la ciudad de Puno, con dirección Avenida Los Ángeles N° 471.

La ciudad de Puno está ubicada en el sureste del Perú, en la región altiplánica conocida como la meseta del Collao. Se encuentra a orillas del Lago Titicaca, el lago navegable más alto del mundo, a una altitud de aproximadamente 3,820 metros sobre el nivel del mar. Es la capital de la región de Puno y se sitúa en la provincia de Puno.

Alto Puno es un centro poblado situado en la región de Puno, en el sur del Perú. Geográficamente, se encuentra ubicado en las coordenadas 15°51'35" de latitud sur y 70°01'06" de longitud oeste. El centro poblado está enclavado en una zona montañosa, a una altitud aproximada de 3,825 metros sobre el nivel del mar.



3.1.2. Ubicación política

- Departamento: Puno
- Provincia: Puno
- Distrito: Puno

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El periodo de tiempo en el que se ejecutó el estudio fue a lo largo del mes de junio del año 2023.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

Para la ejecución de la investigación se emplearon recursos propios, tanto tecnológicos como financieros. Recursos que fueron el sustento del estudio realizado.

3.3.1. Técnicas e instrumentos de investigación

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, siendo específicamente su instrumento, el cuestionario, el que se aplicó a la población sujeta al estudio; el cuestionario fue elaborado considerando la variable principal y sus dimensiones, formulando preguntas que ayudaron a acumular información de manera certera acerca del tema investigado.

3.3.1.1. Técnica de investigación

Encuesta: La técnica utilizada para la investigación fue la encuesta, técnica con la que se logró recabar datos útiles para la adquisición de conocimiento. Para Medina et. al. (2023) la encuesta es una técnica de



investigación que se utiliza para obtener información sobre comportamientos, actitudes, opiniones y/o demografía de una población objetivo.

3.3.1.2. Instrumento de investigación

Cuestionario: En la perspectiva de Medina et. al. (2023) un cuestionario bien estructurado es esencial para obtener resultados precisos y confiables. Debe constar de preguntas claras y concisas, las cuales permitan al participante brindar la información requerida de la manera más objetiva y relevante posible; considerar el orden de las preguntas también tiene una importancia vital para la fluidez de las respuestas puesto que una pregunta tiene la capacidad de influir en el punto de vista del participante acerca de la siguiente.

En la investigación de López (2021), se empleó el cuestionario como instrumento para el análisis e interpretación de la información brindada por el personal, siendo dividida en tres partes en la que la primera se enfocaba en los datos sociodemográficos, la segunda, en la variable de clima organizacional y la última se centraba en el desempeño laboral; el cuestionario desarrollado para la investigación de López fue validada por el Doctor en Ciencias Administrativas Angel Eduardo Gonzalez Vazquez de la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador, razón por la cual se tomó el modelo de este cuestionario para adaptarlo a esta investigación siguiendo la siguiente estructura: Dividido en dos partes, estando la primera enfocada en la variable clima organizacional siendo que los ítems del 1 al 3 miden la dimensión de comunicación, del 4 al 7 miden la motivación, del 8 al 10 miden el liderazgo y del 11 al 15 el trabajo en equipo; la segunda parte se centra en



la variable desempeño laboral con los ítems del 16 al 18 midiendo la calidad de trabajo, del 19 al 22 miden la responsabilidad, del 23 al 25 miden el compromiso organizacional y por último del 26 al 30 se mide la dimensión de liderazgo.

Tabla 1.

Ficha técnica del cuestionario de la variable independiente

Variable	Clima Organizacional
Nombre	Encuesta que mide el clima organizacional
Autor	Ana Adela López Neira
Forma de administración	Individual
Tiempo de aplicación	10 a 15 minutos aproximadamente
Dimensiones	Comunicación Motivación Liderazgo Trabajo en equipo
Número de ítems	15 ítems
Escala de medición	Likert
Escala de respuesta	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: Algunas veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

Nota: Elaboración propia



Tabla 2.

Ficha técnica del cuestionario de la variable dependiente

Variable	Desempeño Laboral
Nombre	Encuesta que mide el desempeño laboral
Autor	Ana Adela López Neira
Forma de administración	Individual
Tiempo de aplicación	10 a 15 minutos aproximadamente
Dimensiones	Calidad del trabajo Responsabilidad Compromiso organizacional Liderazgo
Número de ítems	15 ítems
Escala de medición	Likert
Escala de respuesta	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: Algunas veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

Nota: Elaboración propia



3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población

La investigación fue llevada a cabo recolectando la información brindada por la totalidad de la plana docente nombrada y contratada de las instituciones educativas secundarias San Francisco y San Salvador, en esta investigación no se tomó en cuenta a los docentes en prácticas, en la institución San Francisco se contó con 20 profesores y en la institución San Salvador, 12 profesores, dando un total de 32 docentes; esta cantidad de individuos de estudio se da en base a la relación a la lista de docentes de las respectivas instituciones facilitada por los directores, estos educadores intervienen directamente en el proceso de enseñanza de los colegios por lo que son adecuados como el conjunto de individuos a estudiar para esta investigación (Ñaupas et. al., 2014).

3.4.2. Muestra

Esta investigación utilizó el muestreo no probabilístico censal, debido a que se consideró a la totalidad de la población como muestra, para Hayes (1999) este tipo de muestreo se utiliza cuando se tiene acceso completo a toda la población, la cantidad de individuos que conformó la muestra de esta investigación fue la totalidad de los docentes (32) que desempeñan sus funciones educativas dentro de las instituciones San Francisco y San Salvador, esto permitió saber de manera precisa cuanto influye el entorno laboral en el desempeño de los profesores.



Tabla 3.

Cuadro de población y muestra

Cuadro de Población y Muestra	
Población	La población está conformada por los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, la población docente fue corroborada por los directores y constatada en las listas de asistencia docente de cada institución.
Tipo de muestreo	Muestreo no probabilístico censal Se toma este tipo de muestreo debido a que la población tiene un tamaño accesible para el estudio absoluto de todos sus individuos.
Tamaño de la población	32 docentes.
Tamaño de la muestra	32 docentes.
Nota: Elaboración propia	

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

3.5.1. Validez y confiabilidad del instrumento

Para demostrar la confiabilidad de los resultados del cuestionario sobre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral junto con sus respectivas dimensiones se procedió con el análisis de consistencia interna a través del Alfa de Cronbach; el cálculo del coeficiente de fiabilidad del cuestionario utilizando el SPSS muestra lo siguiente:

Tabla 4.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos	<i>Estadística de Confiabilidad</i>
,940	,941	30	

Nota: Elaborado en base al cuestionario, en el software SPSS.

Para llegar a este resultado se ingresaron las 30 preguntas del instrumento, todas ellas relacionadas a las dimensiones del Clima Organizacional y Desempeño Laboral; en la siguiente tabla se detalla la interpretación del resultado:

Tabla 5.

Valores del Coeficiente Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Nota: Elaboración propia, basado en (Hernandez et.al., 2014).

3.6. PROCEDIMIENTO

3.6.1. Metodología de la investigación

3.6.1.1. Enfoque de la investigación

Este proyecto de investigación tendrá un enfoque cuantitativo debido a que se recolectarán datos medibles para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadísticos.

Hernández et. al. (2014) plantean que el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (p. 4)



3.6.1.2. Alcance de la investigación

La investigación será de tipo de no experimental descriptivo correlacional debido a que no se interferirá en las variables a analizar y solo se recurrirá a la observación para probar las hipótesis.

Respecto al tipo de investigación no experimental Hernández et. al. (2014) sostienen que son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.” (p. 152)

3.6.1.3. Diseño de la investigación

La presente investigación seguirá un diseño transeccional debido a que se tomarán datos de un periodo específico de tiempo.

Hernández et. al. (2014) afirman que el propósito de este diseño es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.154)

3.7. VARIABLES

Según Ñaupas et. al. (2014) las variables son cualidades, atributos, características observables que poseen las personas objetos, instituciones que expresan magnitudes que varían discretamente o en forma continua.

Estos mismos autores realizan la separación según la función que cumple cada variable dentro de la hipótesis, dándonos una clara diferenciación entre:

Variable Independiente: Es aquella que influye en la variable dependiente y no depende de ninguna otra.

Variable Dependiente: Es aquella que dentro de una hipótesis representa la consecuencia, el efecto, el fenómeno que se estudia.

Figura 1. *Relación entre variables*



Nota: La imagen representa la relación entre la variable independiente y dependiente, tomado de Metodología de la Investigación (p.129), por Hernandez et.al., 2014, McGrawHillEducation

En esta investigación se plantearon dos variables, una independiente y otra dependiente:

- Variable Independiente: Clima Organizacional
- Variable Dependiente: Desempeño Laboral

3.7.1. Operacionalización de variables

Tabla 6.

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Clima Organizacional	Comunicación	Comunicación interna			
		Vías de comunicación	1,2,3		
	Motivación	Estima	4,5,6,7	ORDINAL	
		Autorrealización			
			Participación		(5) Siempre
			Cohesión del grupo		(4) Casi siempre
	Liderazgo	Manejo de conflictos	8,9,10	(3) Algunas veces	
	Trabajo en Equipo	Relaciones interpersonales	11,12,13,14,15	(2) Casi nunca (1) Nunca	
Desempeño Laboral	Calidad de Trabajo	Actitud proactiva			
		Recursos	16,17,18		
			Eficiencia		ORDINAL
	Responsabilidad	Inteligencia Emocional	19,20,21,22		
	Compromiso Organizacional	Involucramiento		23,24,25	(5) Siempre
					(4) Casi siempre
	Liderazgo	Liderazgo participativo		(3) Algunas veces	
		Colaboración	26,27,28,29,30	(2) Casi nunca (1) Nunca	

Nota: Elaboración propia

3.8. ANÁLISIS DE RESULTADO

3.8.1. Técnica de procesamiento de datos

Se utilizó el software de SPSS Statistics 26 para realizar el proceso de análisis de correlación de cada una de las 30 afirmaciones que se consideraron en los cuestionarios aplicados a los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco de Asís y San Salvador.

En muchas investigaciones relacionadas con los recursos humanos ya se ha utilizado el coeficiente de correlación de Pearson para establecer relaciones entre variables, en este caso también se empleó la prueba “r” de Pearson para las variables clima organizacional y desempeño laboral, con el fin de corroborar las hipótesis planteadas.

Tabla 7.

Medición de las variables de acuerdo con la correlación de Pearson

Valor	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0-00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Elaboración a partir de (Hernández et al., 2014).



3.8.2. Estadística descriptiva

La estadística descriptiva se empleó para poder realizar una descripción certera y ordenada de los resultados obtenidos a partir de la investigación de las dimensiones, esto se realizó a través del uso de tablas y figuras que permitieron un manejo óptimo de la información con el fin de llevar a cabo interpretaciones lo más posiblemente acertadas con miras a formular conclusiones objetivas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Se desarrolló el análisis de los datos obtenidos de acuerdo a los cuestionarios aplicados a los docentes de las instituciones educativas secundarias San Francisco y San Salvador – Puno, periodo 2023.

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN

Pregunta 1: La información recibida por su jefe inmediato es la adecuada

Tabla 8.

Resultados de la pregunta 1: La información recibida por su jefe inmediato es la adecuada

Escala	fi	Fi	hi	%
Casi Nunca	5	5	0.15625	15.6
Algunas Veces	4	9	0.125	12.5
Casi Siempre	16	25	0.5	50.0
Siempre	7	32	0.21875	21.9
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 50%, es decir, 16 docentes consideran que "casi siempre" la información proporcionada por sus jefes inmediatos es la adecuada para desempeñar su trabajo de manera óptima. Aunque algunos expresan desacuerdo, en general, la mayoría está conforme.



Pregunta 2: La retroalimentación en su puesto es frecuente

Tabla 9.

Resultados de la pregunta 2: La retroalimentación en su puesto es frecuente

Escala	fi	Fi	hi	%
Nunca	2	2	0.0625	6.3
Casi Nunca	1	3	0.03125	3.1
Algunas Veces	10	13	0.3125	31.3
Casi Siempre	11	24	0.34375	34.4
Siempre	8	32	0.25	25.0
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 34.4% de los docentes, 11 de ellos, consideran que “casi siempre” se les brinda retroalimentación frecuente acerca de sus actividades. Sin embargo, también existen respuestas negativas, 3 docentes, que representan el 9% de la muestra sostienen que “nunca” o “casi nunca” se les da retroalimentación.



Pregunta 3: Los canales de comunicación son utilizados de manera eficiente

Tabla 10.

Respuestas de la pregunta 3: Los canales de comunicación son utilizados de manera eficiente

Escala	fi	Fi	hi	%
Casi	3	3	0.09375	9.4
Nunca				
Algunas	6	9	0.1875	18.8
Veces				
Casi	20	29	0.625	62.5
Siempre				
Siempre	3	32	0.09375	9.4
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados indican que 20 docentes que representan el 62.5% de la muestra consideran que los canales de comunicación interna son "casi siempre" eficientes.



DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN

Pregunta 4: Percibe respeto de parte de sus superiores

Tabla 11.

Respuestas de la pregunta 4: Percibe respeto de parte de sus superiores

Escala	fi	Fi	hi	%
Casi Nunca	3	3	0.09375	9.4
Algunas Veces	7	10	0.21875	21.9
Casi Siempre	10	20	0.3125	31.3
Siempre	12	32	0.375	37.5
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 12 docentes que representan el 37.5% de la muestra estudiada opinan que “siempre” perciben respeto por parte de sus superiores, lo cual es un resultado alentador para una convivencia laboral positiva.



Pregunta 5: Percibe cordialidad entre sus colegas

Tabla 12.

Respuestas de la pregunta 5: Percibe cordialidad entre sus colegas

Escala	fi	Fi	hi	%
Casi Nunca	2	2	0.0625	6.3
Algunas Veces	4	6	0.125	12.5
Casi Siempre	13	19	0.40625	40.6
Siempre	13	32	0.40625	40.6
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 13 docentes que representa el 40.6% de la muestra respondió que “siempre” percibe cordialidad entre sus colegas.



Pregunta 6: La institución considera su desarrollo profesional y personal

Tabla 13.

Respuestas de la pregunta 6: La institución considera su desarrollo profesional y personal

Escala	fi	Fi	hi	%
Casi	2	2	0.0625	6.3
Nunca				
Algunas	12	14	0.375	37.5
Veces				
Casi	13	27	0.40625	40.6
Siempre				
Siempre	5	32	0.15625	15.6
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 13 docentes que representan el 40.6% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” se tiene en cuenta su desarrollo profesional y personal.



Pregunta 7: La institución promueve su capacitación

Tabla 14.

Respuestas de la pregunta 7: La institución promueve su capacitación

Escala	fi	Fi	hi	%
Nunca	5	5	0.15625	15.6
Casi Nunca	6	11	0.1875	18.8
Algunas Veces	9	20	0.28125	28.1
Casi Siempre	10	30	0.3125	31.3
Siempre	2	32	0.0625	6.3
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 10 docentes que representan el 31.3% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” la institución promueve su capacitación.



DIMENSIÓN: LIDERAZGO

Pregunta 8: Se le consulta acerca de las decisiones tomadas por la institución

Tabla 15.

Respuestas de la pregunta 8: Se le consulta acerca de las decisiones tomadas por la institución

Escala	fi	Fi	hi	%
Nunca	5	5	0.15625	15.6
Casi Nunca	5	10	0.15625	15.6
Algunas Veces	7	17	0.21875	21.9
Casi Siempre	10	27	0.3125	31.3
Siempre	5	32	0.15625	15.6
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 10 docentes que representan el 31.3% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” se les consulta acerca de las decisiones tomadas por la institución.



Pregunta 9: Su jefe inmediato procura la unión del grupo

Tabla 16.

Respuestas de la pregunta 9: Su jefe inmediato procura la unión del grupo

Escala	fi	Fi	hi	%
Nunca	5	5	0.15625	15.6
Casi Nunca	3	8	0.09375	9.4
Algunas Veces	8	16	0.25	25.0
Casi Siempre	6	22	0.1875	18.8
Siempre	10	32	0.3125	31.3
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 10 docentes que representan el 31.3% de la muestra estudiada respondieron que “siempre” a la pregunta de si su jefe inmediato procura la unión del grupo.



Pregunta 10: Su jefe inmediato es justo al resolver conflictos internos

Tabla 17.

Respuestas de la pregunta 10: Su jefe inmediato es justo al resolver conflictos internos

Escala	fi	Fi	hi	%
Nunca	5	5	0.15625	15.6
Casi Nunca	3	8	0.09375	9.4
Algunas Veces	4	12	0.125	12.5
Casi Siempre	13	25	0.40625	40.6
Siempre	7	32	0.21875	21.9
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 13 docentes que representan el 40.6% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” a la pregunta de si su jefe inmediato es justo al resolver conflictos internos.



DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO

Pregunta 11: Los objetivos institucionales están claramente establecidos

Tabla 18.

Respuestas de la pregunta 11: Los objetivos institucionales están claramente establecidos

Escala	fi	Fi	hi	%
Algunas	9	9	0.28125	28.1
Veces				
Casi	12	21	0.375	37.5
Siempre				
Siempre	11	32	0.34375	34.4
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 12 docentes que representan el 37.5% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” los objetivos institucionales están claramente establecidos, esto es positivo ya que demuestra que muchos de los profesores conocen los objetivos que su institución quiere alcanzar.



Pregunta 12: Siente el apoyo del equipo de trabajo

Tabla 19.

Respuestas de la pregunta 12: Siente el apoyo del equipo de trabajo

Escala	fi	Fi	hi	%
Nunca	2	2	0.0625	6.3
Casi Nunca	4	6	0.125	12.5
Algunas Veces	11	17	0.34375	34.4
Casi Siempre	8	25	0.25	25.0
Siempre	7	32	0.21875	21.9
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 11 docentes que representan el 34.4% de la muestra estudiada respondieron que solo “algunas veces” sienten el apoyo del equipo de trabajo.

Pregunta 13: Se hace presente en el intercambio de ideas en el equipo

Tabla 20.

Respuestas de la pregunta 13: Se hace presente en el intercambio de ideas en el equipo

Escala	fi	Fi	hi	%
Nunca	2	2	0.0625	6.3
Algunas Veces	13	15	0.40625	40.6
Casi Siempre	13	28	0.40625	40.6
Siempre	4	32	0.125	12.5
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 13 docentes que representan el 40.6% de la muestra estudiada respondieron que solo “algunas veces” se hacen presentes en el intercambio de ideas en el equipo, por otro lado, un grupo similar de profesores que también consta de 13 personas que representan el 40.6% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” se hacen presentes en el intercambio de ideas.



Pregunta 14: El equipo de trabajo se orienta a solucionar problemas

Tabla 21.

Respuestas de la pregunta 14: El equipo de trabajo se orienta a solucionar problemas

Escala	fi	Fi	hi	%
Casi Nunca	3	3	0.09375	9.4
Algunas Veces	12	15	0.375	37.5
Casi Siempre	9	24	0.28125	28.1
Siempre	8	32	0.25	25.0
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 12 docentes que representan el 37.5% de la muestra estudiada respondieron que “algunas veces” el equipo de trabajo se orienta a solucionar problemas.



Pregunta 15: Se complementa el talento y los conocimientos entre los integrantes del equipo

Tabla 22.

Respuestas de la pregunta 15: Se complementa el talento y los conocimientos entre los integrantes del equipo

Escala	fi	Fi	hi	%
Casi Nunca	5	5	0.15625	15.6
Algunas Veces	9	14	0.28125	28.1
Casi Siempre	10	24	0.3125	31.3
Siempre	8	32	0.25	25.0
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 10 docentes que representan el 31.3% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” se complementan el talento y los conocimientos entre los integrantes del equipo.



DIMENSIÓN: CALIDAD DE TRABAJO

Pregunta 16: Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado

Tabla 23.

Respuestas de la pregunta 16: Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado

Escala	fi	Fi	hi	%
Algunas Veces	10	10	0.3125	31.3
Casi Siempre	18	28	0.5625	56.3
Siempre	4	32	0.125	12.5
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 18 docentes que representan el 56.3% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” van más allá de los requisitos exigidos con el fin obtener mejores resultados.

Pregunta 17: Cumple con las metas de su trabajo con facilidad

Tabla 24.

Respuestas de la pregunta 17: Cumple con las metas de su trabajo con facilidad

Escala	fi	Fi	hi	%
Algunas Veces	6	6	0.1875	18.8
Casi Siempre	16	22	0.5	50.0
Siempre	10	32	0.3125	31.3
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 16 docentes que representan el 50% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” cumplen con las metas de su trabajo con facilidad.

Pregunta 18: Hace un uso eficiente de los recursos asignados para alcanzar sus metas establecidas

Tabla 25.

Respuestas de la pregunta 18: Hace un uso eficiente de los recursos asignados para alcanzar sus metas establecidas

Escala	fi	Fi	hi	%
Algunas Veces	4	4	0.125	12.5
Casi Siempre	21	25	0.65625	65.6
Siempre	7	32	0.21875	21.9
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 21 docentes que representan el 65.6% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” hacen un uso eficiente de los recursos asignados para alcanzar sus metas establecidas.

DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD

Pregunta 19: Mantiene informado a su jefe inmediato acerca del progreso de su trabajo

Tabla 26.

Respuestas de la pregunta 19: Mantiene informado a su jefe inmediato acerca del progreso de su trabajo

Escala	fi	Fi	hi	%
Casi Nunca	2	2	0.0625	6.3
Algunas Veces	6	8	0.1875	18.8
Casi Siempre	16	24	0.5	50.0
Siempre	8	32	0.25	25.0
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 16 docentes que representan el 50% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” mantienen informado a su jefe inmediato acerca del progreso de su trabajo.



Pregunta 20: Se le dificultan las tareas asignadas en su puesto de trabajo

Tabla 27.

Respuestas de la pregunta 20: Se le dificultan las tareas asignadas en su puesto de trabajo

Escala	fi	Fi	hi	%
Nunca	3	3	0.09375	9.4
Casi Nunca	5	8	0.15625	15.6
Algunas Veces	9	17	0.28125	28.1
Casi Siempre	14	31	0.4375	43.8
Siempre	1	32	0.03125	3.1
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 14 docentes que representan el 43.8% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” se les dificulta realizar las tareas asignadas en sus puestos de trabajo.



Pregunta 21: Se le dificulta cumplir con su horario asignado

Tabla 28.

Respuestas de la pregunta 21: Se le dificulta cumplir con su horario asignado

Escala	fi	Fi	hi	%
Nunca	6	6	0.1875	18.8
Casi Nunca	9	15	0.28125	28.1
Algunas Veces	5	20	0.15625	15.6
Casi Siempre	9	29	0.28125	28.1
Siempre	3	32	0.09375	9.4
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 9 docentes que representan el 28.1% de la muestra estudiada respondieron que “casi nunca” se les dificulta cumplir con su horario asignado, por otro lado, un grupo de también 9 docentes que representan el 28.1% de la muestra respondieron que “casi siempre” se les dificulta cumplir con el horario asignado.



Pregunta 22: Asume con responsabilidad las llamadas de atención de su jefe inmediato

Tabla 29.

Respuestas de la pregunta 22: Asume con responsabilidad las llamadas de atención de su jefe inmediato

Escala	fi	Fi	hi	%
Nunca	3	3	0.09375	9.4
Casi Nunca	1	4	0.03125	3.1
Algunas Veces	5	9	0.15625	15.6
Casi Siempre	17	26	0.53125	53.1
Siempre	6	32	0.1875	18.8
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 17 docentes que representan el 53.1% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” asumen con responsabilidad las llamadas de atención de su jefe inmediato.



DIMENSIÓN: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Pregunta 23: Colabora con actividades extraordinarias a su función

Tabla 30.

Respuestas de la pregunta 23: Colabora con actividades extraordinarias a su función

Escala	fi	Fi	hi	%
Casi Nunca	2	2	0.0625	6.3
Algunas Veces	6	8	0.1875	18.8
Casi Siempre	14	22	0.4375	43.8
Siempre	10	32	0.3125	31.3
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 14 docentes que representan el 43.8% de los docentes respondieron que “casi siempre” colaboran en las actividades extraordinarias realizadas en las instituciones y que no están relacionadas con sus funciones.



Pregunta 24: Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la institución

Tabla 31.

Respuestas de la pregunta 24: Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la institución

Escala	fi	Fi	hi	%
Nunca	2	2	0.0625	6.3
Algunas Veces	12	14	0.375	37.5
Casi Siempre	10	24	0.3125	31.3
Siempre	8	32	0.25	25.0
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 12 docentes que representan el 37.5% de la muestra estudiada respondieron que solo “algunas veces” aportan ideas para mejorar los procesos de trabajo dentro de la institución.



Pregunta 25: Está preparado para la realización de tareas encomendadas

Tabla 32.

Respuestas de la pregunta 25: Está preparado para la realización de tareas encomendadas

Escala	fi	Fi	hi	%
Algunas Veces	2	2	0.0625	6.3
Casi Siempre	14	16	0.4375	43.8
Siempre	16	32	0.5	50.0
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 16 docentes que representan el 50% de la muestra estudiada respondieron que “siempre” están preparados para realizar las tareas que se les encomienda.



DIMENSIÓN: LIDERAZGO

Pregunta 26: Participa en la toma de decisiones relacionadas con las tareas dentro de la institución

Tabla 33.

Respuestas de la pregunta 26: Participa en la toma de decisiones relacionadas con las tareas dentro de la institución

Escala	fi	Fi	hi	%
Nunca	2	2	0.0625	6.3
Casi Nunca	3	5	0.09375	9.4
Algunas Veces	3	8	0.09375	9.4
Casi Siempre	17	25	0.53125	53.1
Siempre	7	32	0.21875	21.9
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 17 docentes que representan el 53.1% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” participan en la toma de decisiones relacionadas con las tareas que les conciernen dentro de la institución.



Pregunta 27: Se resuelven dificultades de manera eficiente dentro de la institución

Tabla 34.

Respuestas de la pregunta 27: Se resuelven dificultades de manera eficiente dentro de la institución

Escala	fi	Fi	hi	%
Casi Nunca	2	2	0.0625	6.3
Algunas Veces	9	11	0.28125	28.1
Casi Siempre	17	28	0.53125	53.1
Siempre	4	32	0.125	12.5
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 17 docentes que representan el 53.1% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” las dificultades son resueltas de manera eficiente dentro de la organización.

Pregunta 28: Informa y consulta a su jefe inmediato sobre los cambios que le afectan directamente

Tabla 35.

Respuestas de la pregunta 28: Informa y consulta a su jefe inmediato sobre los cambios que le afectan directamente

Escala	fi	Fi	hi	%
Nunca	3	3	0.09375	9.4
Casi Nunca	1	4	0.03125	3.1
Algunas Veces	12	16	0.375	37.5
Casi Siempre	12	28	0.375	37.5
Siempre	4	32	0.125	12.5
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 12 docentes que representan el 37.5% de la muestra estudiada respondieron que solo “algunas veces” informan y consultan a su jefe inmediato sobre los cambios que le afectan directamente, por otro lado, un grupo similar de también 12 docentes que representa el 37.5% de la muestra respondieron que “casi siempre” hacen las consultas pertinentes a sus superiores.

**Pregunta 29: Responde de manera clara y oportuna a las dudas de sus
compañeros**

Tabla 36.

*Respuestas de la pregunta 29: Responde de manera clara y oportuna a las
dudas de sus compañeros*

Escala	fi	Fi	hi	%
Casi Nunca	2	2	0.0625	6.3
Algunas Veces	6	8	0.1875	18.8
Casi Siempre	17	25	0.53125	53.1
Siempre	7	32	0.21875	21.9
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 17 docentes que representan el 53.1% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” responden de manera clara y oportuna a las dudas de sus compañeros.



Pregunta 30: Se valoran y respetan las ideas de todos los miembros del equipo de trabajo

Tabla 37.

Respuestas de la pregunta 30: Se valoran y respetan las ideas de todos los miembros del equipo de trabajo

Escala	fi	Fi	hi	%
Nunca	2	2	0.0625	6.3
Casi Nunca	1	3	0.03125	3.1
Algunas Veces	10	13	0.3125	31.3
Casi Siempre	12	25	0.375	37.5
Siempre	7	32	0.21875	21.9
Total	32		1	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Un total de 12 docentes que representan el 37.5% de la muestra estudiada respondieron que “casi siempre” se valoran y respetan las ideas de los miembros del equipo de trabajo.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. Contrastación de hipótesis específicas

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

El clima organizacional influye significativamente en la calidad de trabajo de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.

Tabla 38.

Correlación entre la variable independiente y la dimensión calidad de trabajo de la variable dependiente

		VI	D1
VI	Correlación de Pearson	1	,538
Clima	Sig. (bilateral)		,002
Organizacional	N	32	32
D1	Correlación de Pearson	,538	1
Calidad de	Sig. (bilateral)	,002	
Trabajo	N	32	32

Nota: Datos procesados en el programa SPSS. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con una puntuación de 0.5 se tiene una correlación positiva media entre la variable independiente (clima organizacional) y la primera dimensión, calidad de trabajo, de la variable dependiente (desempeño laboral); con este resultado la primera hipótesis específica planteada para la investigación, que sostiene que la variable independiente influye significativamente en la primera dimensión de la

variable dependiente queda RECHAZADA, si bien existe una relación no está al nivel planteado en la hipótesis y tampoco es un nivel determinante en la resolución del problema planteado.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

El clima organizacional influye significativamente en la responsabilidad de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.

Tabla 39.

Correlación entre la variable independiente y la dimensión responsabilidad de la variable dependiente

		VI	D2
VI	Correlación de Pearson	1	,346
Clima	Sig. (bilateral)		,052
Organizacional	N	32	32
D2	Correlación de Pearson	,346	1
Responsabilidad	Sig. (bilateral)	,052	
	N	32	32

Nota: Datos procesados en el SPSS.

Con una puntuación de 0.3 se tiene una correlación positiva débil entre la variable independiente (clima organizacional) y la segunda dimensión, responsabilidad, de la variable dependiente (desempeño laboral); con este resultado la segunda hipótesis específica planteada para la investigación, que sostiene que la variable independiente influye significativamente en la segunda dimensión de la variable dependiente queda RECHAZADA, si bien existe una

relación no está al nivel planteado en la hipótesis y tampoco es un nivel determinante en la resolución del problema planteado.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

El clima organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.

Tabla 40.

Correlación entre la variable independiente y la dimensión compromiso organizacional de la variable dependiente

		VI	D3
VI	Correlación de Pearson	1	,414
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)		,019
	N	32	32
D3	Correlación de Pearson	,414	1
Compromiso Organizacional	Sig. (bilateral)	,019	
	N	32	32

Nota: Datos procesados en el SPSS. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Con una puntuación de 0.4 se tiene una correlación positiva débil entre la variable independiente (clima organizacional) y la tercera dimensión, compromiso organizacional, de la variable dependiente (desempeño laboral); con este resultado la tercera hipótesis específica planteada para la investigación, que sostiene que la variable independiente influye significativamente en la tercera dimensión de la variable dependiente queda RECHAZADA, si bien existe una relación no está al

nivel planteado en la hipótesis y tampoco es un nivel determinante en la resolución del problema planteado.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

El clima organizacional influye significativamente en el liderazgo de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.

Tabla 41.

Correlación entre la variable independiente y la dimensión liderazgo de la variable dependiente

		VI	D4
VI	Correlación de Pearson	1	,645
Clima	Sig. (bilateral)		,000
Organizacional	N	32	32
D4	Correlación de Pearson	,645	1
Liderazgo	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

Nota: Datos procesados en el SPSS. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con una puntuación de 0.6 se tiene una correlación positiva media entre la variable independiente (clima organizacional) y la cuarta dimensión, liderazgo, de la variable dependiente (desempeño laboral); con este resultado la cuarta hipótesis específica planteada para la investigación, que sostiene que la variable independiente influye significativamente en la cuarta dimensión de la variable dependiente queda RECHAZADA, si bien existe una relación no está al nivel

planteado en la hipótesis y tampoco es un nivel determinante en la resolución del problema planteado.

4.2.2. Contrastación de hipótesis general

HIPOTESIS GENERAL

Existe una importante relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.

Tabla 42.

Correlación entre la variable independiente y la variable dependiente

		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	,677
Clima	Sig. (bilateral)		,000
Organizacional	N	32	32
VD	Correlación de Pearson	,677	1
Desempeño	Sig. (bilateral)	,000	
Laboral	N	32	32

Nota: Datos procesados en el SPSS. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con una puntuación de 0.6 se tiene una correlación positiva media entre la variable independiente (clima organizacional) y la variable dependiente (desempeño laboral); con este resultado la hipótesis general planteada para la investigación, que sostiene que la variable independiente influye significativamente en la variable dependiente queda RECHAZADA, si bien existe



una relación no está al nivel planteado en la hipótesis y tampoco es un nivel determinante en la resolución del problema planteado.

4.3. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación rechazan las hipótesis planteadas que establecían niveles de relación altos, tanto entre la variable independiente con la variable dependiente como también el existente entre la variable independiente y las cuatro dimensiones de la variable dependiente; este rechazo de las hipótesis se encuentra en sintonía con la investigación de Mamani (2019) quien en su investigación “Clima Laboral y su Relación con el Desempeño Docente y el Rendimiento Académico de los Estudiantes del COAR Puno” planteó una hipótesis general similar a la presentada en esta investigación, siendo la hipótesis en específico la siguiente: El clima laboral existente se relaciona significativamente con el Desempeño de los docentes y el Rendimiento académico de los estudiantes del COAR Puno. Al final de dicha investigación se concluyó que el clima laboral solo presenta una correlación positiva media con la variable desempeño docente y el rendimiento académico siendo el coeficiente de correlación de $r = 0,702$. Con este coeficiente obtenido en la investigación se sostuvo que el clima laboral no se relaciona de manera significativa con el desempeño docente por lo que el clima laboral no sería un buen predictor del desempeño de los docentes.

En la investigación de Torres y Zegarra (2014) titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad Puno – 2014 – Perú” plantearon la siguiente hipótesis: El Clima Organizacional se relaciona directamente y significativamente con el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad de Puno 2014. La cual se puede considerar tiene un parecido razonable con la planteada en esta investigación además de también enfocarse



en instituciones educativas por lo que el resultado de la investigación es relevante para la realizada en este trabajo. La conclusión a la que se llegó fue que con un nivel de relación de $r = 0,828$ se tenía una relación directa positiva fuerte y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno, en este caso se puede notar una conclusión opuesta a la obtenida en esta investigación por lo que es importante considerar los factores distintos entre las instituciones investigadas.

Centrados en este tema también se tiene el estudio de Enciso y Mamani (2020) que se llamó “Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno” donde buscaron establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente; luego del análisis de los datos obtenidos se obtuvo una relación de $r = 0,414$ entre las variables y relaciones menores de 0.5 entre la variable independiente y las dimensiones; en la investigación consideran que esta es una relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño docente aunque en otras investigaciones se toma las relaciones menores a 0,5 como relaciones positivas débiles; para este caso en específico y estar en consonancia con la investigación aplicada en esta tesis se tomará en cuenta la clasificación en la que los resultados obtenidos son positivos débiles, por lo que en este caso también se presenta un estudio cercano a lo obtenido en esta tesis, estudio en el que también se puede encontrar que no existe una correlación fuerte entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Otra investigación relacionada es la de Málaga (2019) titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la institución educativa privada Andrés Avelino Cáceres Puno – 2018” donde planteó una hipótesis cercana a la presentada en esta tesis la cual fue que el clima



organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la institución educativa, al final de la investigación se concluyó que el clima organizacional incidía significativamente en el desempeño del personal docente y administrativo, esta conclusión contradice lo obtenido en la tesis desarrollada, donde si bien existe una relación entre las variables no se puede afirmar que sea significativa.

4.4. PROPUESTA DE MEJORA

4.4.1. Título

Programa de seguimiento docente.

4.4.2. Datos informativos

Institución: Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asis

Institución Educativa Secundaria San Salvador

Ubicación: Jr. Leoncio Prado 875, Puno.

Av. Los Ángeles 471, Alto Puno.

Dirigido a: Docentes de ambas instituciones educativas.

Investigador: Jose Leonel Tacca Miranda

4.4.3. Antecedentes de la propuesta

Al analizar los resultados, se observó que los docentes enfrentan mayores desafíos al cumplir con las tareas asignadas y los horarios establecidos. Por ello, se propone la creación de metas realistas en colaboración con los docentes, estableciendo objetivos y horarios que no sobrepasen las capacidades del personal educativo, pero que al mismo tiempo aseguren la calidad de la educación



proporcionada a los estudiantes. Además, se destaca que la dimensión que mostró una mayor relación con el clima organizacional fue el "liderazgo". Por lo tanto, fortalecer el liderazgo a través de reconocimientos y metas alcanzables, cuyo cumplimiento genere satisfacción en los docentes, puede resultar en una combinación que impulse significativamente el desempeño laboral.

Frente a un escenario como este se tomó en cuenta el estudio de Bustamante y Montes (2023) porque también analizaron el clima organizacional en colegios públicos peruanos y plantearon un programa de mejora que consistía en cuatro fases bien definidas: establecimiento de objetivos anuales, entrevistas para corroborar el avance mensual y de medio año, evaluación final de desempeño (al término del año académico) y reconocimiento de logros.

4.4.4. Justificación de la propuesta

Los docentes son la primera línea del sistema educativo nacional, por lo tanto, es esencial que tengan todas las herramientas y recursos necesarios para poder brindar una educación de calidad, lamentablemente muchas veces no cuentan con los implementos suficientes, esto se ve reflejado en las habituales huelgas docentes que se dan todos los años exigiendo mayor presupuesto en educación, aquí surge uno de los principales problemas a la hora de desarrollar planes de mejora en las instituciones educativas, la falta de presupuesto para llevar a cabo extensas capacitaciones con profesionales capacitados que acudan a los colegios, por lo que es necesario desarrollar una de las ventajas que tienen las pequeñas instituciones de plana docente reducida, la comunicación directa entre el director y sus docentes. En instituciones muy grandes el programa propuesto resultaría muy difícil de ejecutar debido a que el director a cargo no tendría el



tiempo suficiente para llevar a cabo entrevistas personales con cada docente, pero en instituciones pequeñas generar confianza entre el director y su plana docente reforzaría la colaboración y la confianza. Desarrollar esta confianza es vital para que el director pueda estar enterado de los problemas que aquejan a sus colaboradores, problemas que no son fáciles de reconocer a primera vista pero que con una comunicación constante pueden ser previstos y resueltos con celeridad.

4.4.5. Objetivos Estratégicos

- Mejorar el desempeño laboral a través del establecimiento de metas anuales establecidas de manera conjunta entre el director y los docentes.
- Recopilar un registro de problemas presentados por los docentes a lo largo de los meses para el cumplimiento de sus metas.
- Fortalecer la comunicación entre el director y los docentes a través de reuniones trimestrales en las que ambos puedan expresar sus dificultades y expectativas respecto al desarrollo del programa.
- Evaluar el desempeño del docente a lo largo del año con el fin de reconocer las metas no alcanzadas y las que sí pudieron ser logradas para poder identificar problemas y retos en el cumplimiento de las mismas.
- Potenciar el liderazgo dentro de las instituciones educativas reconociendo y recompensando los logros alcanzados por los docentes.

4.4.6. Estrategias



- **Empleo del cuadro de mando integral:** Esta herramienta de gestión estratégica originalmente planteada por Kaplan y Norton (1996) con el nombre de “Balanced Scorecard” es ampliamente utilizada para estructurar de manera completa las actividades a realizar con el fin de cumplir los objetivos planteados por las empresas, usualmente esta herramienta es empleada con un enfoque orientado al servicio al cliente, pero los mismos autores plantearon al cuadro de mando integral más como una sistema de administración que como un formato rígido de ítems a rellenar, un sistema de administración orientado a canalizar el talento humano en metas tangibles que colaboren con el crecimiento, desarrollo e innovación de las organizaciones.
- **Modelo de evaluación 90°:** Este modelo hace referencia a una evaluación en la que solo el supervisor, superior, jefe, etc. es quien toma la dirección de la evaluación y analiza el desempeño del colaborador. Según Ríos (2015, citado en Alajo y Yáñez, p. 32) la evaluación de desempeño de 90 grados implica que el jefe evalúa al empleado, siendo el método más recurrente cuando se quiere iniciar con la evaluación del personal en una empresa.
- **Retroalimentación:** En el ámbito de recursos humanos García (2020) sostiene que la retroalimentación es la comunicación constante y productiva entre trabajadores y sus superiores dentro de las organizaciones, comunicación que debe abarcar en sí misma el conocimiento de las necesidades y dificultades que puedan enfrentar los trabajadores durante el desempeño de sus labores. Este conocimiento es útil para optimizar procesos, validar información y más importante, tomar decisiones.



- **Reconocimiento formal:** Es importante valorar los esfuerzos realizados para cumplir con las metas porque de lo contrario todo el programa de mejora puede ser considerado tedioso debido a que implica muchas evaluaciones y pocas recompensas. Según Bowen (2020) el reconocimiento puede ser entendido también como las prácticas realizadas con el fin de premiar y felicitar a los trabajadores, esto con el propósito de promover comportamientos y conductas positivas que se encuentren alineadas con los objetivos de la institución.

4.4.7. Acciones

Tabla 43.

Tabla de actividades

Programa de seguimiento docente	
<p>El programa de establecimiento y seguimiento de objetivos busca definir metas claras con indicadores, plazos específicos y métricas explícitas que unifiquen los esfuerzos de todos los actores dentro de la institución para que todos trabajen en equipo hacia el mismo objetivo.</p>	
Primera Fase: Establecimiento de objetivos	
Objetivo	<p>Desarrollar conjuntamente un cuadro de metas individuales en el que se definan los indicadores y los logros a alcanzar en el año académico.</p>
Dirigido	<p>Director</p>



Lugar	Oficina de dirección
Fecha	La formulación del cronograma de reuniones estará a cargo del director, sin embargo, deben hacerse a principio del año académico.
Duración	20 minutos
Actividades	Plantear metas al docente para el año académico. Escuchar las opiniones y sugerencias del docente. Establecer metas que sean alcanzables y que el docente pueda estar comprometido a cumplir.
Resultado	Cuadro de metas individuales. Compromiso del docente para cumplir las metas.
Segunda Fase: Evaluación de progresos	
Objetivo	Conocer la evolución del desempeño del trabajador y tomar medidas inmediatas de mejora en caso de que no se estén alcanzando los objetivos esperados.
Dirigido	Director



Lugar	Oficina de dirección
Fecha	La formulación del cronograma de entrevistas estará a cargo del director, sin embargo, estas se llevarán a cabo de manera trimestral.
Duración	20 minutos
Actividades	<p>Revisar el cuadro de metas individuales para corroborar el cumplimiento de las metas.</p> <p>Consultar acerca de las dificultades del docente para cumplir con sus metas planteadas.</p> <p>Reconocer el buen trabajo y alentar al docente en caso de cumplirse las metas.</p>
Resultado	Conocimiento de las dificultades del docente.
Tercera Fase: Evaluación anual y retroalimentación	
Objetivo	Evaluar el cumplimiento de las metas establecidas a principio de año y dar retroalimentación acerca del trabajo realizado.
Dirigido	Director



Lugar	Oficina de dirección
Fecha	La formulación del cronograma de entrevistas estará a cargo del director, sin embargo, deben hacerse en los meses finales del año académico.
Duración	40 minutos
Actividades	Revisar el número de metas cumplidas. Conversar con el docente acerca de las dificultades que surgieron a lo largo del año. Plantear metas para el año siguiente en base a los resultados obtenidos. Brindar retroalimentación acerca del trabajo realizado a lo largo del año.
Resultado	Cuadro de metas individuales con los resultados obtenidos de cada docente.
Cuarta Fase: Reconocimiento de logros	
Objetivo	Motivar al docente a mantener su ritmo de trabajo y seguir con el cumplimiento de sus metas.
Dirigido	Director



Lugar

El lugar para dar el reconocimiento queda a decisión del director, dependiendo del tipo de reconocimiento que quiera otorgar, esta elección de recompensa queda a discrecionalidad de cada director dependiendo de las circunstancias de la institución al momento de llevarse a cabo esta fase.

Fecha

A elección del director después de la evaluación anual.

Duración

A elección del director.

Nota: Elaboración propia





V. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva media ($r = 0,677$) entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador; si bien esta correlación es positiva no es lo suficientemente alta como para considerar que el clima organizacional influye de manera determinante en el desempeño de los docentes.
2. Existe una correlación positiva media ($r = 0,538$) entre el clima organizacional y la calidad de trabajo de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador; esta correlación positiva demuestra que el clima organizacional influye en la calidad de trabajo que ofrecen los docentes, pero no lo hace de una manera absolutamente determinante.
3. Existe una correlación positiva débil ($r = 0,346$) entre el clima organizacional y la responsabilidad de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador; esta es la correlación más baja de todo el estudio por lo que se concluye que el clima organizacional no influye de manera directa en la responsabilidad que puedan presentar los docentes.
4. Existe una correlación positiva débil ($r = 0,414$) entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador; con este resultado se puede observar que el clima organizacional guarda una pequeña relación con el compromiso que puedan sentir los docentes con sus instituciones, pero no es el factor principal a tener en cuenta para mejorar el compromiso.



5. Existe una correlación positiva media ($r = 0,645$) entre el clima organizacional y el liderazgo de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador; este es el nivel de correlación más alto del estudio pese a que la correlación aún se mantenga en un nivel medio, por lo que se puede considerar que el clima organizacional es un factor muy importante para desarrollar el liderazgo de los docentes dentro de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador.



VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador a mantener un contacto constante con los docentes a su cargo con el fin de fomentar la integración y el compañerismo a través de su liderazgo. Es importante que establezcan relaciones cordiales con los profesores, de modo que se sientan confiados para compartir sus dificultades e ideas. De lo contrario, las personas suelen reservarse estas impresiones para sí mismas.
2. Se recomienda a los directores tomarse el tiempo necesario para identificar las particularidades de sus diversos equipos docentes. Aunque esta investigación reveló una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, se destaca que no es significativa. Por lo tanto, más allá de proporcionar un entorno de trabajo saludable, se insta a los directores a asumir la iniciativa de abordar problemas existentes, que podrían arrastrarse desde hace tiempo, e incluso anticipar, en la medida de lo posible, futuros desafíos que puedan afectar la calidad educativa de las instituciones.
3. El descontento entre el personal es prácticamente inevitable en cualquier organización. Dado que las ciencias sociales son inherentemente relativas, es de esperar que exista un porcentaje siempre insatisfecho, ya sea por cambios en la dirección o por asuntos personales y subjetivos. Este núcleo persistente de insatisfacción puede extenderse fácilmente dentro de las instituciones cuando surgen problemas. Por lo tanto, es responsabilidad de los directores reconocer a los docentes descontentos, analizar sus situaciones y descubrir el origen de su malestar. De esta manera, se pueden encontrar soluciones para sus preocupaciones o, en el peor de los casos, mitigarlas.



4. Se insta a los directores de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador a cultivar un entorno que fomente la participación activa y el intercambio de ideas entre los docentes. Reconocer y valorar las aportaciones de los educadores no solo fortalece la colaboración, sino que también enriquece la calidad educativa. Al brindar espacio para expresar ideas e innovar, se crea un ambiente donde cada voz es esencial para el crecimiento y desarrollo de la institución. Esta apertura a la diversidad de perspectivas no solo nutre el liderazgo, sino que también contribuye a la construcción de un equipo educativo sólido y comprometido con el éxito compartido.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alajo, S. & Yánez, M. (2017). *Modelo de evaluación de desempeño del talento humano de las cooperativas de ahorro y crédito del segmento tres del cantón Latacunga* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio Digital Universidad Técnica de Cotopaxi <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3863/1/T-UTC-0404.pdf>
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N. & Fajardo, C. (2022) Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Armijos, F., Bermúdez, A. & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Bowen, B (2000). *Recognizing and rewarding employees* (1ª ed.). McGraw-Hill.
- Bustamante, V. & Bustamante, V. (2023). *Análisis del clima organizacional en colegios públicos pertenecientes a la UGEL 03, durante el proceso de retorno a la presencialidad en el 2022, medido a través del cuestionario de Clima Laboral de Palma. Estudio de caso múltiple* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP <http://hdl.handle.net/20.500.12404/26706>



- Canales, A., López, J. & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral durante el COVID-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(1), 123-142. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Carvajal, J., Delgado, L., Enciso, E., Vásquez, J., García, M., Gómez, C., Gómez, I., Romero, D., Sandoval, M. & Vanegas, M. (2013) *Psicología Organizacional: perspectivas y avances*. ECOE Ediciones
- Castro, F. (2003). *Proyecto de Investigación y su Esquema de Elaboración*. Uyapar.
- Chanca, J. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*, 6(22), 270-290. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>
- Chagray, N., Maguiña, R., Ramos, S., Hidalgo, Y. & Neri, A. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. McGraw Hill.
- Domínguez, L., Ramírez, A. & García, A. (2013) El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70. <https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>
- Enciso, J. & Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *ÑAWAPARISUN – Revista de Investigación Científica*, 2(2), 69-75. <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/handle/UNAJ/88>
- Frankl, V. (2003). *Psicoterapia y existencialismo*. Herder.



- García, S. (2020). *COVID-19 y educación primaria y secundaria: repercusiones de la crisis e implicaciones de política pública para América Latina y el Caribe*. UNICEF
- Gaspar, B. & Gan, F. (2007). *Manual de Recursos Humanos 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor Humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios* (2ª ed.). Gestión.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Huaita, D. & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Revista INNOVA Research Journal* 2018, 3(8), 271-286. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Jojoa, A. (2017). *Importancia del clima organizacional en la productividad laboral*. *Ensayo para Especialista en Alta Gerencia* [Ensayo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG <http://hdl.handle.net/10654/16749>
- Kang, E. (2021). Qualitative Content Approach: Impact of Organizational Climate on Employee Capability. *East Asian Journal of Business Economics (EAJBE)*, 9(4), 57–67. <https://doi.org/10.20498/EAJBE.2021.9.4.57>



Kaplan, R. & Norton, D. (1996) *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*.

Harvard Business School.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. McGraw Hill.

López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil* [Tesis de posgrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>

Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G. & Carden, F. (2001) *Mejorando el desempeño de las organizaciones*. Tecnológica de Costa Rica y el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.

Málaga, A. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la institución educativa privada Andrés Avelino Cáceres Puno-2018* [Tesis de posgrado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio Institucional UANCV <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4670>

Mamani, C. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A., Agencias Juliaca-2019* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2954>

Mamani, W. (2019) *Clima laboral y su relación con el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del COAR Puno* [Tesis de doctorado, Universidad



- Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4098>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C. & Castillo, R. (2023).
Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación (1ª ed.).
Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Ministerio de Educación (2023) *Reporte Nacional Evaluación Muestral 2022*.
<http://umc.minedu.gob.pe/resultadosem2022>
- Montalban, Y. (2018). *Desempeño laboral de los trabajadores y la satisfacción del cliente del gimnasio Life Spa and Fitness S.R.L. Piura – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional UNP
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1207>
- Murphy, K. (1990). *Job Performance and productivity*. Erlbaum.
- Naranjo, P. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación 2009*. 33(2). 153-170.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2014) *Metodología de la Investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ª ed.) Ediciones de la U.
- Olivera, Y., Leyva, L. & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC* (1ª ed.). Cartolan E.I.R.L.



- Paredes, P. & Quiroz, J. (2021) Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 83-95. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Pariona, R., Rivero, Z., González, R., & Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-314. <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/html/>
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Comillas <http://hdl.handle.net/11531/4152>
- Pineda, J. & Acosta, C. (2010). Calidad de Trabajo: Aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre política económica ESPE*, 29(65), 62-105. <https://doi.org/10.32468/Espe.6502>
- Ponce, L. & Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 7(2), 1129-1154. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i2.1851>
- Quintano, D. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio Institucional UPCI <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/698>
- Quispe, M. (2022). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa secundaria Puno, 2022* [Tesis de posgrado, Universidad César



Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/99572>

Torres, E. & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno-2014-Perú.

Comuni@cción, 6(2), 5-14.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-

[71682015000200001&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es)

Robbins, S. & Judge, T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

Ruelas, M., Ponce, L. & Flores, L. (2022) El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20-30.

<https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>

Salgado, J. & Cabal, A. (2011) Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de*

Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27(2), 75-91

<https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>

Zelaya, J. (2006). *Clasificación de Puestos*. Costa Rica. EUNED.

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de Consistencia

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SAN FRANCISCO Y SAN SALVADOR - PUNO, PERIODO 2023					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe una importante relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023</p>	<p>V.I. CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Trabajo en Equipo</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>El tipo de investigación que se adapte a los objetivos de la investigación no experimental</p> <p>Método de Investigación</p> <p>El método de investigación cuantitativo</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la calidad de trabajo de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la responsabilidad de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el liderazgo de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023?</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>El clima organizacional influye significativamente en la calidad de trabajo de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023.</p> <p>El clima organizacional influye significativamente en la responsabilidad de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023</p> <p>El clima organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023</p> <p>El clima organizacional influye significativamente en el liderazgo de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la calidad de trabajo de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023</p> <p>Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la responsabilidad de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023</p> <p>Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023</p> <p>Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el liderazgo de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador, periodo 2023</p>	<p>V.D. DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Calidad de Trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Diseño de Investigación</p> <p>Para el presente estudio de investigación se acordó a su naturaleza corresponde al transección</p> <p>Técnica</p> <p>Se aplicará la técnica de encuesta mediante cuestionario (herramienta)</p> <p>Población</p> <p>Docentes de Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador</p>

ANEXO 2 Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima Organizacional	Comunicación	Comunicación interna	1,2,3	ORDINAL (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
		Vías de comunicación		
	Motivación	Estima	4,5,6,7	
		Autorrealización		
	Liderazgo	Participación	8,9,10	
		Cohesión del grupo		
		Manejo de conflictos		
Trabajo en Equipo	Relaciones interpersonales	11,12,13,14,15		
Desempeño Laboral	Calidad de Trabajo	Actitud proactiva	16,17,18	ORDINAL (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
		Recursos		
	Responsabilidad	Eficiencia	19,20,21,22	
		Inteligencia Emocional		
		Compromiso Organizacional		
	Liderazgo	Liderazgo participativo	26,27,28,29,30	
		Colaboración		



Anexo 3 Encuesta sobre clima organizacional y desempeño laboral

Encuesta sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Estimado docente:

Tenga usted la amabilidad de llenar esta encuesta con el fin de recolectar datos para la investigación de pregrado que vengo realizando como parte de mis estudios de pregrado en la Universidad Nacional de Altiplano titulada "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador-Puno, periodo 2023"

Instrucciones:

Debe marcar con una "X" el recuadro que contenga su respuesta. Debe ser totalmente veraz y solo puede marcar una alternativa por pregunta.

N°	ÍTEM: CLIMA ORGANIZACIONAL	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
COMUNICACIÓN						
1	La información recibida por su jefe inmediato es la adecuada					
2	La retroalimentación en su puesto es frecuente					
3	Los canales de comunicación son utilizados de manera eficiente					
MOTIVACIÓN						
4	Percibe respeto de parte de sus superiores					
5	Percibe cordialidad entre sus colegas					
6	La institución considera su desarrollo profesional y personal					
7	La institución promueve su capacitación					
LIDERAZGO						
8	Se le consulta acerca de las decisiones tomadas por la institución					
9	Su jefe inmediato procura la unión del grupo					
10	Su jefe inmediato es justo al resolver conflictos internos					
TRABAJO EN EQUIPO						
11	Los objetivos institucionales están claramente establecidos					
12	Siente el apoyo del equipo de trabajo					
13	Se hace presente en el intercambio de ideas en el equipo					
14	El equipo de trabajo se orienta a solucionar problemas					
15	Se complementa el talento y los conocimientos entre los integrantes del equipo					
ÍTEM: DESEMPEÑO LABORAL		5	4	3	2	1
CALIDAD DE TRABAJO						
16	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado					
17	Cumple con las metas de su trabajo con facilidad					
18	Hace un uso eficiente de los recursos asignados para alcanzar sus metas establecidas					
RESPONSABILIDAD						
19	Mantiene informado a su jefe inmediato acerca del progreso de su trabajo					
20	Se le dificultan las tareas asignadas en su puesto de trabajo					
21	Se le dificulta cumplir con su horario asignado					
22	Asume con responsabilidad las llamadas de atención de su jefe inmediato					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
23	Colabora con actividades extraordinarias a su función					
24	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la institución					
25	Esta preparado para la realización de tareas encomendadas					
LIDERAZGO						
26	Participa en la toma de decisiones relacionadas con las tareas dentro de la institución					
27	Se resuelven dificultades de manera eficiente dentro de la institución					
28	Informa y consulta a su jefe inmediato sobre los cambios que le afectan directamente					
29	Responde de manera clara y oportuna a las dudas de sus compañeros					
30	Se valoran y respetan las ideas de todos los miembros del equipo de trabajo					



Anexo 4 Constancia de aplicación de instrumento I.E.S. San Francisco de Asis



PERU	Ministerio de Educación	Dirección Regional de Educación Puno	Unidad de Gestión Educativa Local Puno	IES. "SFA" Villa del Lago - Puno
------	-------------------------	--------------------------------------	--	----------------------------------



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA IES. "SAN FRANCISCO DE ASIS" VILLA DEL LAGO - PUNO (Código Modular 1029644)

HACE CONSTAR:

Que, el Sr. TACCA MIRANDA, Jose Leonel con DNI. 72945768, Bachiller en Administración de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, ha realizado ^{aplicado los} instrumentos de la investigación titulado como es: "Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Compromiso Organizacional y liderazgo a los DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN FRANCISCO DE ASÍS VILLA DEL LAGO - PUNO - 2023, de forma satisfactoria; durante el mes de junio del 2023, demostrando responsabilidad, puntualidad y buen desempeño en su trabajo, otorgándosele los agradecimientos y felicitaciones por el trabajo desempeñado.

Se expide la presente a solicitud, del interesado para los fines que estime por conveniente.

Puno, junio de 2023.



Nelly Tronca Quijpe
Prof. Nelly Tronca Quijpe
DIRECTORA (e)



Anexo 5 Constancia de aplicación de instrumento I.E.S. San Salvador



INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "SAN SALVADOR"
DE ALTO PUNO



=====

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa Secundaria “San Salvador” de Alto Puno, quien
suscribe.-

HACE CONSTAR:

La dirección de la Institución Educativa Secundaria “San Salvador” de Alto Puno, de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; hace constar que el bachiller: JOSE LEONEL TACCA MIRANDA, realizó la aplicación del instrumento de investigación, encuestas a los docentes de nuestra Institución Educativa.

Expedimos la presente a solicitud escrita del mencionado bachiller, para los fines convenientes.

Alto Puno, 26 junio del 2023.



[Firma manuscrita]
J. Rolando Javier Bernedo Bernedo
DIRECCIÓN
UGEL PUNO
DIRECTOR

C.c. Arch.
RJBB/Dir



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Jose Leonel Tacca Miranda
identificado con DNI 72945768 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

"Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones educativas San Francisco y San Salvador - Puno Período 2023"

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 23 de enero del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Jose Leonel Tacca Miranda
identificado con DNI 72945768 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

"Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de las
instituciones educativas San Francisco y San Salvador -Puno, Periodo 2023
" Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 23 de enero del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella