



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS DOCENTES DE LA I.E., RICARDO PALMA, PUENTE PIEDRA,  
2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

**QUISPE DE LA CRUZ, DIANA KAREN**

**ASESOR:**

**Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA – PERÚ**

**2018**

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña DIANA KAREN QUISPE DE LA CRUZ cuyo título es: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E., RICARDO PALMA, PUENTE PIEDRA, 2018"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14, DIECISEIS

Los Olivos, 28 de noviembre del 2018



PRESIDENTE

Dr. WALTER JACOBO GUTIERREZ VAISMAN



SECRETARIO

Dr. PEDRO COSTILLA CASTILLO



VOCAL

Dr. EDWIN ARCE ÁLVAREZ

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	--------------------------------

## **DEDICACIÓN:**

Mi familia porque me brindaron la oportunidad de estudiar; y a mis amistades que me acompañaron en todo momento.

### **AGRADECIMIENTO:**

A Dios porque me sostuvo en cada etapa de mi existencia y por concederme terminar mi carrera profesional que tanto anhelaba, para la Licenciatura en Administración.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Diana Karen Quispe de la Cruz con DNI N° 75663983, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018”, y toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 28 de Noviembre del 2018



---

Diana Karen Quispe de la Cruz

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018”, la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

**Diana Karen Quispe de la Cruz**

## ÍNDICE

DEDICACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xi
I. INTODUCCIÓN	12
1.1 Realidad Problemática	13
1.2 Trabajos Previos	14
1.2.1 Internacionales	14
1.2.2 Nacionales	15
1.2.3 Libros	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1 Variable X: Clima organizacional	19
1.3.2 Variable Y: Desempeño laboral	20
1.4 Formulación del Problema	20
1.4.1 Problema general	20
1.4.2 Problemas específicos	20
1.5 Justificación del estudio	21
1.6 Hipótesis	22
1.6.1 Hipótesis general	22
1.6.2 Hipótesis específicas	22
1.7 Objetivos	22
1.7.1 Objetivo general	22

1.7.2	Objetivos específicos	22
II.	MÉTODO	23
2.1	Tipo, diseño y nivel de investigación	23
2.2	Variables, Operacionalización	24
2.3	Población y muestra	29
2.4	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.4.1	Técnica	29
2.4.2	Instrumento de recolección de datos	29
2.4.3	Validez	30
2.4.4	Confiabilidad	30
2.5	Método de análisis de datos	32
2.5.1	Método Estadístico – Descriptivo	32
2.5.2	Método Inferencial	32
2.6	Aspectos éticos	32
III.	RESULTADOS	33
3.1	Gráficas de frecuencia	33
3.2	Prueba de normalidad	37
3.3	Prueba de hipótesis	37
IV.	DISCUSIÓN	41
4.1	Discusión por objetivos	41
4.2	Discusión por hipótesis	42
4.3	Discusión por metodología	43
4.4	Discusión por teorías	43
V.	CONCLUSIONES	44
VI.	RECOMENDACIONES	44
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
	ANEXOS	48



## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Matriz de Operacionalización	28
TABLA 2: Tabla de Validación	30
TABLA 3: Tabla Criterios de Confiabilidad	31
TABLA 4: Alfa de Cronbach (Análisis de Fiabilidad)	31
TABLA 5: Estadísticos de Fiabilidad	31
TABLA 6: Dimensión Productividad	33
TABLA 7: Dimensión Identidad	34
TABLA 8: Dimensión Eficacia	35
TABLA 9: Dimensión Mejora Continua	36
TABLA 10: Prueba de Shapiro – Wilk para una muestra	37
TABLA 11: Niveles de correlación dependiendo del coeficiente Rho	38
TABLA 12: Correlación de Clima organizacional y desempeño laboral	38
TABLA 13: Correlación de Productividad y desempeño laboral	39
TABLA 14: Correlación de Identidad y desempeño laboral	40

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1: Dimensión Productividad	33
GRÁFICA 2: Dimensión Identidad	34
GRÁFICA 3: Dimensión Eficacia	35
GRÁFICA 4: Dimensión Mejora Continua	36

## RESUMEN

El propósito del estudio fue precisar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los profesores de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018. La metodología se planteó a través de hipótesis, donde se adquirirá conocimientos para plantear posibles soluciones ante el problema planteado, se describió los fenómenos vistos en un mismo tiempo, la cual no se manipuló ningún resultado ni variable, el conjunto total de personas estuvo compuesta de los 33 profesores de dicha institución, la porción del conjunto entero fue determinado a través del método censal. La técnica empleada fue el sondeo, la herramienta fue una prueba compuesta por 18 interrogantes de la variable clima organizacional y 13 interrogantes de la variante desempeño laboral, para medirlos se usó la Escala de Likert. Para procesar los datos se usó el programa estadístico SPSS 24, donde se determinó la fiabilidad de la herramienta a través del Alfa de Cronbach, adicionalmente de usó el método de Spearman, para medir la correlación. Finalmente se consiguió el resultado,  $RHO = 0.602$ , que se aprecia en la tabla 12, que comparada con la tabla 11, significa que la correlación es alta, es decir, la variable X tiene una correlación con la variable Y. **Palabras claves:** Clima organizacional, desempeño laboral, mejora continua, eficacia, productividad e identidad.

## ABSTRACT

The purpose of the study was to specify the relationship between the organizational climate and the job performance of EI professors, Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018. The methodology was proposed through hypotheses, where knowledge will be acquired to propose possible solutions to the problem raised, described the phenomena seen in a same time, which was not manipulated any result or variable, the total set of people was composed of the 33 teachers of that institution, the whole set was determined through the census method. The technique used was the survey, the tool was a test composed of 18 questions of the organizational climate variable and 13 questions of the work performance variant, to measure them the Likert Scale was used. The statistical program SPSS 24 was used to process the data, where the reliability of the tool was determined through the Cronbach's Alpha, in addition to using the Spearman method, to measure the correlation. Finally the result was obtained,  $RHO = 0.602$ , which is shown in table 12, which compared with table 11, means that the correlation is high, that is, variable X has a correlation with variable Y. **Keywords:** Climate organizational, work performance, continuous improvement, efficiency, productivity and identity.

## I. INTODUCCIÓN

La investigación examinó la correlación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, y sus aspectos son: productividad, identidad, mejora continua, eficacia de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018. El propósito universal fue precisar la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral de los profesores de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018. Asimismo los propósitos específicos fueron: precisar la correlación entre la productividad y el desempeño laboral de los profesores de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018; precisar la correlación entre la identidad y el desempeño laboral de los profesores de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.

Para conseguir los propósitos planteados, el estudio se ha particionado en VI capítulos. En el capítulo uno se muestra realidad problemática trabajos previos, teorías relacionadas, planteamiento del problema, la justificación, objetivos, hipótesis; validez, conjunto total, formulación del problema general y específica, justificación, hipótesis general y específica, objetivos general y específica en el segundo capítulo se abordó el método, tipo, diseño y nivel, población y muestra, técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad, métodos de análisis aspectos éticos; en el tercer capítulo se presentan los resultados, graficas de frecuencia y prueba de normalidad, prueba de hipótesis; el Cuarto Capítulo se presenta la discusión, en el quinto capítulo se muestra la conclusión, en el sexto capítulo se presenta las recomendaciones y finalmente la propuesta de mejoras.

## **1.1 Realidad Problemática**

El clima organizacional es muy importante para las empresas e instituciones, la cual el jefe y/o líder debe tomar en cuenta como estrategia diferenciadora sobre la competencia laboral. Cada gerente se encuentra frente a diversas situaciones dentro de la empresa que lidera, la cual involucra a cada individuo que labora dentro de las empresas es el ambiente organizacional. Antiguamente el ambiente organizacional no era parte central dentro de una empresa, puesto que se consideraba un aspecto irrelevante, pero a través del tiempo, se demostró que depende de ello alcanzar el éxito o fracaso en una organización.

A nivel nacional las empresas peruanas no toman muy en cuenta el factor del clima organizacional, en el caso de las instituciones educativas es vital tener un clima laboral agradable para los docentes y administrativos ya que esto les permite desenvolverse de la mejor forma mostrando un óptimo desempeño laboral que repercute en el aprendizaje de los alumnos y por ende cumpla las expectativas demandadas por los padres de familia. El clima organizacional es la pieza fundamental dentro de una institución, asimismo es congruente hablar del desempeño laboral porque es posible alcanzar los objetivos planteados dentro de una organización con un buen desempeño laboral y sus efectos son buenas enseñanzas y buen aprendizaje y consecuencias y son favorables para la comunidad en general permite el desarrollo local y regional.

En el ámbito educativo, el docente es el elemento esencial del sistema educativo. De acuerdo a sus actividades diarias de los docentes una institución educativa va generar el desarrollo académico de calidad en sus estudiantes.

A nivel local, existen numerosas instituciones educativas tanto públicas como privadas, alrededor de 135 instituciones según fuente del UGEL 04. Tras convertirse en un distrito con alto índice poblacional, se requirió de la formación de más centros educativos, por su baja calidad al realizar las labores educativas. La preocupación se genera entre los padres de familia, al ver la deficiente educación que reciben sus hijos, por parte de los docentes, y tras el análisis de esta problemática, surgen diversas interrogantes sobre las causas deficiente desempeño laboral en las labores por parte de los docentes. Se muestra en el contexto específico del estudio la baja productividad, escasa identidad; que se relaciona

con la baja mejora continua, inadecuada eficacia.

Es por ello que, ante los problemas identificados en esta institución, es necesario realizar una investigación referida al ambiente organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, tomando en cuenta que los resultados de la investigación permitirán realizar propuestas con el objetivo de solucionar los problemas identificados dentro de la institución educativa.

## **1.2 Trabajos Previos**

### **1.2.1 Internacionales**

**Paz y Marín (2014)** en su estudio: *“Ambiente organizacional y las IPS Universidad Autónoma” para conseguir el grado de Maestría en Administración de Negocios en la Facultad de ciencias empresariales*; el autor planteó como propósito de la investigación la evaluación de los sistemas organizacional y las IPS de la Universidad Autónoma de Manizales. El método fue adquirir conocimientos y aplicarlos, describiendo las variables, y sin manipularlas, esto hecho en un tiempo establecido, la población estaba constituida por 84 y la muestra 84 se utilizó como técnica el test y la herramienta la prueba obteniendo como desenlace que el ambiente organizacional y las IPS de la Universidad Autónoma fue deficiente ya que los trabajadores consideran que las autoridades académicas no apoyan ni resguardan su desarrollo a nivel personal como profesional, asimismo no emplean ninguna motivación para la realización de sus actividades, siendo indiferentes con el desempeño que realizan en sus funciones. En conclusión, se logró determinar los procesos de intervención del clima organizacional en la empresa.

**Caal (2015)** en su estudio: *“Satisfacción laboral y clima organizacional, evaluación y análisis comparativo entre dependencias administrativas de una institución pública” para conseguir el nivel de Maestría en Ciencias. Ciudad de Guatemala*; la investigación propuso como propósito determinar las condiciones actuales y sus diferencias con las percepciones de los trabajadores, tomando en cuenta los puntos en relación con la satisfacción laboral. El estudio es del tipo descriptivo, la cual permitió llegar a la siguiente conclusión, la existencia de semejanzas entre la teoría y algunos ítems de satisfacción

laboral, de la cual las condiciones físicas, sociales del trabajo tienen relación directa y son factores que ocasionan algún grado de insatisfacción.

**Gómez (2012)** en su tesis: *“Percepción de los estudiantes del clima organizacional en una farmacia en el país de Guatemala”*, para obtener la licenciatura. Ciudad Guatemala; la investigación tuvo como objetivo saber las percepciones por parte de los estudiantes sobre el clima organizacional de una farmacia en Guatemala. La investigación fue numérico y describía las variable, la cual permitió llegar a la siguiente conclusión que los estudiantes han percibido un buen clima organizacional, las relaciones interpersonales son las mejores pero se identifica un menor grado de confianza.

**Bolaños y Franco (2017)** en su tesis: *“Clima organizacional e identificación organizacional en trabajadores de una empresa de la ciudad de Cali”* para conseguir la titulación en Psicología. Ciudad Cali, Colombia; la indagación tuvo como propósito determinar el clima organizacional e identificación laboral en el sector operativo de una multinacional residente en Cali. El estudio fue cuantitativo con el propósito de encontrar una relación entre las variable, la cual permitió llegar a la siguiente conclusión que se halla una relación entre el ambiente y la identidad organizacional, puesto que se apreció que en la zona de estudio e percibe un clima organizacional deficiente para los trabajadores, conllevando el fracaso de la identificación institucional.

### **1.2.2 Nacionales**

**Orlandini (2017)** en su estudio: *“Ambiente Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres”* para obtener el título de maestría en docencia y gestión educativa; el investigador planteó como propósito universal precisar la relación del ambiente organizacional y el desempeño de los profesores. El modo que se usó fue no experimental transversal, describiendo las variables del estudio y aplicando las soluciones, la población se conformó de 80 docentes y la muestra fue censal. En lo referido al procedimiento se utilizó la prueba y como herramienta un test de 40 interrogantes para el desempeño y 16 para el clima organizacional. En los resultados exhibidos obtuvimos, el 35% de las personas manifestaron que el ambiente organizacional es baja y el 28.8% manifestaron que el desempeño docente es bueno. En las relaciones interpersonales los encuestados afirmaron que un 46.3% de ellos consideran que están en un nivel bajo, el

26.3% de los docentes considera que la responsabilidad está en una categoría intermedia y el 28.8% de los profesores consideran que el incentivo para desempeñarse es de un nivel alto. En conclusión, existe una correlación importante entre el ambiente organizacional y el desempeño de los profesores debido a que existe una correlación moderada entre ambas variables.

**Osorio (2018)** en su estudio: *“Clima organizacional y autopercepción del desempeño docente de una institución pública en Huaral” para conseguir el grado en maestría en educación*; el investigador propuso como propósito del estudio establecer la relación entre el ambiente organizacional y el percibimiento del desempeño de los profesores. La metodología empleada fue que no se manipularon las variables, y se precisó en un tiempo estable, se describieron los fenómenos y se aplicaron las soluciones, el conjunto total de personas estuvo constituida por 40 profesores utilizando un muestreo no probabilístico, la muestra fue censal. El modo que se usó para recopilar datos fue la prueba y una ficha práctica y como herramienta el test con 40 ítems para ambas variables. En los resultados obtenidos en la dimensión autorrealización se mostró que el 22.50 % de los docentes presente un nivel alto, en el involucramiento laboral por parte de los docentes solo un 10% es de nivel bajo, en la dimensión supervisión docente un 62.5% indico que es de nivel alto, en la comunicación un 57.50 % determinó que es de nivel alto, en las condiciones laborales un 10% indico que es de nivel bajo y con respecto al clima organizacional un 67.50 considera que en la institución se presenta un buen clima organizacional y en la autopercepción un 57.5 % señala que es de nivel alto por eso los docentes se desempeñan de la mejor forma. Se concluyó que se identifica una relación importante entre el ambiente organizacional y la autopercepción del desempeño empresarial debido a que se identifica una relación de 0.819 lo que fija que es real y muy elevada entra ambas variables de estudio.

**Duran (2017)** en su estudio: *“Ambiente organizacional y desempeño laboral en administrativos del I.S.T.P. ESSUMIN- Trujillo” para alcanzar el nivel de maestría en educación en la facultad de ciencias y humanidades*; la indagación tuvo como propósito universal del estudio establecer la relación del ambiente organizacional con el desempeño laboral. La metodología empleada fue un bosquejo no experimental en un determinado tiempo con un nivel aplicable y estudio de tipo descriptivo relacional, el conjunto total de personas fueron 38 colaboradores y la porción de personas fue censal, se aplicó como



procedimiento la prueba y como herramienta el test con 15 ítems para cada variable de estudio. En los resultados obtenidos hubo una correlación para el desempeño y comunicación de 0.616, para el desempeño laboral y autonomía una correlación de 0.750, para el desempeño y la motivación una correlación de 0.429 y para el clima organizacional y productividad laboral una correlación de 0.669 y con respecto a las dos variables se dio una relación de 0.728 lo que indicó que existe una relación positiva y directa. En conclusión, se estableció que existe relación importante entre el ambiente organizacional y el desempeño empresarial.

**Alva (2018)** en su estudio: *“El ambiente organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo “para conseguir el nivel de maestría en administración de la educación;”* la autora tuvo como propósito establecer la relación del ambiente organizacional y el desempeño de los maestros en instituciones educativas. La metodología empleada fue no experimental que se realizó en un determinado tiempo, analizando las de manera numérica, el conjunto total estuvo conformado por 39 docentes y la porción fue censal, se utilizó como método la prueba y como herramienta el test con 30 ítems para el ambiente organizacional y 45 para el desempeño empresarial. En los desenlaces obtenidos en el desempeño con el trabajo pedagógico un 97.44% manifestó que fue de nivel alto, en la responsabilidad un 92% indicó que fue de nivel alto y el desempeño docente un 100% que es de nivel alto. En el clima organizacional en la dimensión liderazgo un 84.62% señaló que fue de nivel alto, en toma de decisiones un 79.48% manifestó que fue de nivel alto, en la comunicación un 82% en las relaciones interpersonales un 72% y en la motivación un 59%. En conclusión, se determinó que el clima organizacional de 79,49% clasificó en el nivel alto y 20,51% nivel medio y en el desempeño de los maestros” fue del 100% en el nivel alto.

**Díaz (2017)** en su estudio: *“Ambiente organizacional y desempeño de los profesores en la institución educativa N° 20395 Chancay” para conseguir el título de maestría en gestión pública;* como propósito del estudio fue identificar el nivel de relación entre el ambiente organizacional y el desempeño de los profesores en el colegio. La metodología empleada fue un bosquejo no experimental transversal, se describió las variables, y se aplicó las soluciones, el conjunto total de personas estuvo conformada por 80 profesores, la porción fue censal. Se aplicó como técnica la encuesta utilizando también una ficha técnica y como instrumento el cuestionario. Se concluyó con respecto a los incentivos, un 40% de los

encuestados afirmaron que es buena, en el liderazgo un 22.5 % que es excelente, en la estructura organizacional un 7.5% es deficiente, con respecto al ambiente organizacional un 22.50% lo considero deficiente y en el desempeño docente un 31.25% indico que fue competente. En conclusión, se cumplió con el propósito y se obtuvo los resultados por medio de la aplicación del estadístico rho Spearman, muestran que hay una relación estadísticamente significativa y elevada, entre el ambiente organizacional y el desempeño de los profesores, ya que se dio una correlación de 0.975.

### 1.2.3 Libros

**Martha Alles (2006)** *“Desempeño por competencias”*. Argentina. Buenos Aires: Editorial Granica. 2da Edición; concluyó su libro como fin la evaluación de desempeño como herramienta y como concepto. Evaluar el desempeño debe contestar a las metas planteadas, estas deben ser realistas para su posterior alcance. El propósito es enfocarse en el manejo integral de RR.HH en toda la empresa: medir y evaluar el desempeño de los trabajadores.

**Harvad Bussines Essentials (2007)**. *“Gestión del desempeño: Evalué y mejoré la eficacia de sus colaboradores”*. España: Ediciones Deusto S.A. 2007 Edición; en el libro se propuso como teorías el management con la participación de los trabajadores. Esto nos refiere a que un directivo que no es capaz de incentivar ni potenciar las cualidades de los trabajadores, no alcanza los objetivos planteados. La dirección del desempeño es una técnica para incentivar la productividad de los trabajadores. El propósito de este libro es potenciar de manera clave las cualidades de los trabajadores de una organización. Ello explica la manera de incentivar y asimismo comprometerlos al desarrollo de sus habilidades a fin de afrontar las dificultades que pueda originarse entre los trabajadores.

**Margarita Chiang y José Martin y Antonio Núñez (2010)**. *“Relaciones entre ambiente organizacional y satisfacción empresarial”*. Madrid: Servicio Editoriales S.L., los autores propusieron en este libro como objetivo general intensificar el conocimiento, del clima organizacional tiene en la satisfacción empresarial, es un tema importante para las organizaciones también se resaltan otros aspectos como la motivación, desempeño, comunicación y liderazgo. Las variables se relacionan con el bienestar de los individuos en sus centros laborales, es decir con su desempeño. El aprendizaje del clima organizacional ofrece culturas importantes para el entendimiento de las relaciones laborales y eficiencia en

el desempeño de los empleados. En conclusión, muchas organizaciones señalaron que existe una alta posibilidad de obtener buenos resultados cuando la organización posee un adecuado clima organizacional.

**Federico Gan y Jaime Trigini (2012).** *“Evaluación del desempeño individual”*. Madrid: Editorial Díaz de Santos. 1ra Edición; el autor sostuvo que la valoración del desempeño es un pensamiento metódico que el valor de un individuo demuestra, es un método continuo donde todos los participantes de una empresa son evaluados para determinar que tan bien se desempeñan en sus funciones y si esto trae consigo buenos resultados, se trata de analizar el valor de un individuo para la organización en relación con su puesto de trabajo, el objetivo de este libro fue fijar y evaluar la concepción de los objetivos que establezcan para sus colaboradores y también establecer y evaluar su desarrollo competencial. En conclusión, son muchas las empresas ya sean del estado o particulares que han implantado este modelo de gestión para un mejor desenvolvimiento de sus trabajadores que les genere cumplimiento de metas y objetivos establecidos.

**María Bordas Martínez (2016).** *“Gestión estratégica del clima laboral”*. Madrid: Edición digital; se planteó que el clima organizacional es importante a partir de la dirección estratégica ya que favorece que las personas puedan aportar lo mejor de sí, siendo los factores intrínsecos e extrínsecos, uno de los agentes que es más importante en clima organizacional que genere satisfacción y compromiso de los empleados con el liderazgo, los empresarios desean empleados comprometidos con la empresa, el propósito del libro fue análisis estratégico de direccionamiento del ambiente organizacional y descripción detallada de los mejores métodos y técnicas para el diagnóstico y la gestión del clima en las empresas.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Variable X: Clima organizacional**

López (2001), afirmó que el ambiente organizacional se encuentra relacionado con el grado de vida empresarial, ya que ello influye en la producción y el progreso de la identidad del personal. (p. 11-12).

Brunet (1999), definió que el clima organizacional tiene como origen la Teoría de Campo de Kurt Lewin, la cual hace referencia esta teoría de que la relación que existe entre un

individuo y su centro de labores es importante debido a que cada persona podrá distinguir y evaluar el grado de comodidad en el entorno que lo rodea, es por ello que se forma un juicio de valor entre su entorno y el comportamiento del individuo (p.24).

Según Chiang, Martín y Núñez (2010), mencionaron que el ambiente empresarial es la percepción colectiva que las personas estructuran cognitivamente, valorando de manera individual las percepciones. (p. 35).

### **1.3.2 Variable Y: Desempeño laboral**

Robbins y Judge (2009) nos dicen que el desempeño laboral es el enfoque hacia las metas, mejorando el desempeño para lograr la mejora continua obteniendo resultados eficaces. (p. 227).

Chiavenato (2000) es la actitud y conducta de un empleado en la indagación de alcanzar los propósitos planteados, tomando en cuenta las estrategias personales. (p.359).

Cepal (2006) señaló que es el grado de intervención de acuerdo a métodos de acción que logran los resultados de acuerdo a los planes fijados. (p.4).

## **1.4 Formulación del Problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional con el Desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018?

### **1.4.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la productividad y el desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la identidad y el desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018?

## 1.5 Justificación del estudio

La indagación trató el Clima Organizacional en el colegio, para brindar un mejor desempeño laboral hacia los estudiantes, de tal manera que favoreció a la institución. En consecuencia, tuvo aspectos positivos en los resultados de la I.E.

La elaboración del estudio es actual, por ello se justificó de dicha forma:

**Teórico:** Orienta sobre el conocimiento amplia el horizonte de estudio genera reflexión debate académico sobre conocimiento existente, pues propone puntos de vista, provee definiciones y proposiciones relacionadas en la función principal de la teoría y sirve como instrumento de relación de la sesión enseñanza y aprendizaje sintetizado propuestos, es explicar: el porqué, como, con quien, cuando, quien donde ocurrió el fenómeno ayuda a explicar el problema o atender.

La tesis puede ser de gran apoyo para indagaciones futuras, porque tuvo diferentes puntos de vista de acuerdo al tema, así mismo es un medio informativo para las organizaciones, vinculadas con el ámbito educativo para que así tengan base de cómo mejorar el desempeño laboral de los profesores para prestar la adecuada calidad de servicio a los padres de familia y lograr resultados que favorezcan el crecimiento de la institución.

**Metodológico:** El ambiente organizacional y el desempeño empresarial de profesores se investiga mediante métodos científicos quedan resultados su validez y confiabilidad, sobre la información real para constatar una doctrina, analizar desenlaces del saber existente, el método aplicado aporta conocimiento para la comunidad.

El modo de investigar fue aplicada ya que se analiza ambas variables, de nivel descriptivo, debido que se representó de manera íntegra las aseveraciones correlacional porque se indagó estipular la relación de las dos variable; y emplea el bosquejo no experimental y de corte transversal se apoya en teorías aporta solución de problemas teórico, practica, económicas y sociales.

**Práctico:** Tuvo como propósito solucionar la situación problemática, y a la vez rastrear la relación de las variable, aplicando los conocimientos obtenidos a la realidad para mejorar y proponer estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo y perfeccionar el

desempeño empresarial de los profesores en la sociedad con la comunidad educativa de la I.E., Ricardo Palma.

**Relevancia Social:**

Que impacto toma en la sociedad quienes se benefician.

**Conveniencia:**

Para qué sirve, que tan conveniente es.

**1.6 Hipótesis**

**1.6.1 Hipótesis general**

Existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018

**1.6.2 Hipótesis específicas**

Existe relación entre la Productividad y el Desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.

Existe relación entre la Identidad y el Desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.

**1.7 Objetivos**

**1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.

**1.7.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la productividad y el desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.

Determinar la relación entre la identidad y el desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo, diseño y nivel de investigación

La investigación tenía como escuadre numérico ya que va los resultados se van a procesar en el estadístico de prueba SPSS 24.

Gómez (2006), menciona que el estudio de informaciones indica las preguntas de la investigación y manifiesta las hipótesis, cree en la contabilización, y en el cumplimiento de la estadística. (p.60).

### Método de Investigación

En el estudio se usó el procedimiento hipotético- deductivo.

Según Martínez, F. (2005) nos indica que es deducir una verdad, a raíz de un planteamiento de hipótesis general y específicas, en búsqueda de refutar o rechazar dichos planteamientos.

Por lo tanto, en este trabajo generamos 2 hipótesis general y una específica mediante la indagación de teorías y conocimientos para luego aceptar o rechazar esas hipótesis mediante los hallazgos obtenidos y emitir una conclusión y recomendación que ayude a la mejora continua.

### Tipo de Estudio.

APLICABLE:

Según Murillo referenciado por Vargas (2009), este método es una manera de saber la existencia real de manera ordenada, debido a que busca ejecutar los conocimientos y generar nuevas informaciones para su aplicación. (p.159).

Según Sampieri 2005 es aplicada puesto que busca resolver la problemática que acontece. La investigación aplicada, corresponde a la ejecución de las soluciones a los problemas de rasgos concretos.

El estudio aplicado se encuentra vinculada con el estudio de método puro, puesto que depende de sus aportes teóricos.

### **Nivel de Estudio.**

En el trabajo de estudio se empleó el nivel descriptivo – correlacional, ya que se indaga detallar los rasgos de las dos variable de estudio.

Según Hernández (2003) nos dice que la investigación descriptiva, como su nombre mismo lo dice, describe los fenómenos que son parte del estudio a someter al análisis.

Según Hernández (2003) nos dice que la investigación relacional es una especie de estudio que evalúa la relación entre las variables de estudio, asimismo miden la intensidad de relación entre ellas.

### **Diseño de Investigación.**

El bosquejo de esta indagación es **no experimental - transversal**; dado a que no se manejará ambas variable; con corte transversal, debido a que se recaudaron las informaciones en un determinado periodo.

Para Sampieri (2003), el diseño no experimental – transversal considera el tiempo de la recolección de información, tomando en cuenta el diseño transversal; que significa realizar la recolección una única vez y en un tiempo único, tratando de describir las variable y su interrelación en un determinado momento, así mismo no se manipulará ninguna de las variable de estudio.

## **2.2 Variables, Operacionalización**

### **Variable X: Clima organizacional**

#### **Definición Teórica:**

López (2001), afirmó que el clima organizacional se encuentra relacionado con la condición de vida empresarial, puesto que ello influye en el rendimiento y el perfeccionamiento de la identidad del personal. (p. 11-12).

Brunet (1999), definió que el clima organizacional tiene como origen la Doctrina de Campo de Kurt Lewin, la cual hace referencia esta teoría de que la relación que existe entre un individuo y su centro de labores es importante debido a que cada persona podrá



distinguir y evaluar el grado de comodidad en el entorno que lo rodea, es por ello que se forma un juicio de valor entre su entorno y el comportamiento del individuo (p.24).

Según Chiang, Martín y Núñez (2010), mencionaron que el ambiente organizacional es la percepción colectiva que las personas estructuran cognitivamente, valorando de manera individual las percepciones. (p. 35).

### **Definición Conceptual:**

El investigador planteó como definición conceptual que el ambiente organizacional es el ambiente interior donde se interrelacionan los individuos que trabajan distinguiendo y evaluando el grado de comodidad, dentro de una organización de tal manera forman parte de la vida laboral de los colaboradores en la cual afecta directamente con la productividad.

### **Definiciones Dimensionales:**

#### **Dimensión N° 1: Productividad**

Marx (1980) sostuvo que la productividad del trabajo como “el aumento de la producción debido al trabajo realizado, desarrollando la capacidad productiva, asimismo aumentar la producción hace que el trabajo sea eficiente tomando en cuenta el tiempo de trabajo en la que se realizan las labores”.

#### **Indicador: Competitividad**

Horta y Jung (2002) nos dicen que la competitividad es una serie de esfuerzos para alcanzar los objetivos planteados, las cuales se atribuyen características únicas y ello permite obtener resultados a futuro. (p.6).

#### **Indicador: Utilidad**

Porto, J. y Merino, M. (2013) nos dicen que la utilidad es el excedente que se adquiere entre la inversión y las ganancias obtenidas a través de las ventas, la cual es beneficioso económicamente para la empresa.

#### **Indicador: Eficiencia**

Chiavenato (2004) sostiene que es el adecuado uso de recursos. Puede conceptualizarse a través de la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos obtenidos y R los recursos usados” (p.52).

## **Dimensión N° 2: Identidad**

Brunet (2001) nos dice que se obtiene como la interacción que los individuos tienen con las funciones respecto a cómo el deber ocupacional, está relacionado con el ser de la persona, o lo menciona como parte importante del mismo.

### **Indicador: Compromiso Laboral**

Según Álvarez (2001) menciono que “el compromiso laboral es la relación de lealtad que existe entre el trabajador con la empresa, la cual hace que su permanencia sea prolongada debido a la motivación que existe en el ámbito laboral”.

### **Indicador: Comunicación**

La comunicación es importante dentro del comportamiento de las organizaciones, puesto que esta cumple funciones básicas tales como: control, motivación, expresión de emociones e información (Chiavenato, 2009, p.308).

### **Indicador: Satisfacción**

Según Robbins (1996) sostuvo la que satisfacción “es la conducta que emite un individuo hacia su trabajo, considerando que una persona satisfecha, posee conductas positivas hacia el mismo y hacia las labores que realiza, muy por lo contrario, es lo que se percibe de una persona insatisfecha”.

## **Variable Y: Desempeño Laboral**

### **Definición Teórica:**

Robbins y Judge (2009) nos dicen que es el enfoque hacia las metas, mejorando el desempeño para lograr la mejora continua obteniendo resultados eficaces. (p. 227).

Chiavenato (2000) es la actitud y conducta de un empleado en la indagación de alcanzar los objetivos planteados, tomando en cuenta las estrategias personales. (p.359).

Cepal (2006) señaló que es el grado de intervención de acuerdo a métodos de acción que logran los desenlaces sujetos a los planes fijados. (p.4).

### **Definición Conceptual:**

El investigador planteo como definición conceptual que el desempeño laboral es el comportamiento que tienen las personas con respecto a la realización de sus labores, de acuerdo a ello se pueden alcanzar las metas establecidas. El desempeño laboral forma parte de las actitudes que el trabajador posee en miras a la realización de sus objetivos.

### **Definiciones Dimensionales:**

#### **Dimensión N° 1: Mejora Continua**

Según Merino, V. (2003) nos dice que, la mejora continua es el indicador confiable para establecer el desarrollo de la condición del servicio y el deleite del usuario.

#### **Indicador: Calidad Laboral**

Según Cepal (2006) Es una característica propia de cada empresa para determinar de manera directa, la forma de resolución de las necesidades de los clientes. (p.14).

#### **Indicador: Servicio al cliente**

Según Karl, A. (2001) nos dice que es el esfuerzo que se realiza para la buena y adecuada atención a los usuarios, con el objetivo de encaminar la calidad y resolviendo todas las dificultades que puedan tener las personas.

#### **Dimensión N° 2: Eficacia**

Da Silva (2006) mencionó que la eficacia es un juicio de valor sobre los resultados deseados por parte de la organización, considerando las necesidades de diferenciar entre el valor y el hecho. (p.55).

#### **Indicador: Objetivos**

Según el Servicio Ocupacional de Cataluña (2002) sostuvo que es el ideal de cada persona u organización que quiere alcanzar, tomando en cuenta el profesionalismo y las estrategias para persuadir y lograr alcanzarlos.

#### **Indicador: Necesidades**

Según Thompson, A. (2010) indicó que la necesidad es la escasez de un deseo que siente para la existencia del ser o para sentirse mejor.

**Tabla 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems N°	Instrumento y técnica	Escala de medición
<b>XI: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	López (2001), afirmó que el clima organizacional se encuentra relacionado con la calidad de vida laboral, puesto que ello influye en la productividad y el desarrollo de la identidad del personal. (p. 11-12).	Se elaborará un cuestionario tipo Likert con 18 preguntas y cada uno de los indicadores están relacionadas con las dimensiones: Productividad, identidad con finalidad de medir la variable Clima Organizacional	Productividad	Competitividad	1, 2,3	Encuesta Tipo Likert y cuestionario	<b>O R D I N A L</b>
				Utilidad	4,5,6		
				Eficiencia	7,8,9		
			Identidad	Compromiso laboral	10,11,12		
				Comunicación	13,14,15		
				Satisfacción	16,17,18		
<b>Y2: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Robbins y Judge (2009) nos dicen que el desempeño laboral es el enfoque hacia las metas, mejorando el desempeño para lograr la mejora continua obteniendo resultados eficaces. (p. 227).	Se elaborará un cuestionario tipo Likert con 13 preguntas y cada uno de los indicadores están relacionadas con las dimensiones: Mejora continua, Eficacia. Con la finalidad de medir la variable Desempeño laboral.	Mejora continua	Calidad laboral	19,20,21		
				Servicio al cliente	22,23,24		
			Eficacia	Objetivos	25,26,27		
				Necesidades	28,29,30,31		

Fuente: Elaboración propia

## **2.3 Población y muestra**

### **Población**

El estudio considerará una totalidad de 33 docentes de la I.E., Ricardo Palma del distrito de Puente Piedra, el método aplicar es censal.

Carrillo, A. (2015) refirió sobre la población que es la totalidad de personas, cosas, etc., los cuales poseen una determinada característica y puede ser evaluada en su conjunto.

### **Muestra**

El método fue censal, pues la población es pequeña, así como mencionó Castellanos (2008), citado por Hernández (2015), refirió “todos los módulos de la indagación son apreciadas como muestra, o donde la población entera simboliza un subconjunto, por ello la muestra es censal” (p.28).

La población fue pequeña por lo que el método fue censal, ya que está conformada por lo general de 33 docentes.

## **2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica**

La herramienta fue el test de 31 preguntas que fueron aplicados a 33 docentes de la Institución.

Sampieri, R, Fernández, C y Baptista, P (2014), mencionó “Las encuestas son estimadas por varios escritores como un método u diseño” (p.159).

### **2.4.2 Instrumento de recolección de datos**

La herramienta de recaudación de información fue el cuestionario.

Sampieri, R, Fernández, C y Baptista, P (2014), refirió “En fenómenos sociales, tal vez la herramienta más usado para recoger la información fue el cuestionario” (p.217).

### 2.4.3 Validez

Sampieri, R, Fernández, C y Baptista, P (2014), conceptualizó “en conocimientos universales, se relaciona al nivel en que evalúa realmente una herramienta la variable que procura la medición” (p.200).

La herramienta pasó por una evaluación y se aplicó en la UCV por el entendimiento de especialistas de la Escuela Administrativa, que se menciona a continuación:

*Tabla 2: Tabla de Validación*

<b>Expertos</b>	<b>Calificación del instrumento</b>
Dr. Arce Álvarez, Edwin	Aplicable
Dr. Costilla Castillo, Pedro	Aplicable
Dr. Alva Arce, Rosel Cesar	Aplicable

*Fuente: Elaboración propia*

### 2.4.4 Confiabilidad

Sampieri, R, Fernández, C y Baptista, P (2014), refirió: “es una herramienta de comprobación que describe al nivel de la realización redundante al propio sujeto, objeto que origina efectos similares” (p.200).

La confiabilidad de la herramienta se estableció usando el Alfa de Cronbach, mediante el resultado adquirido de la encuesta, que es realizado a 33 docentes de la I.E.; Ricardo Palma la cual se obtuvo con la subsiguiente información:

**Tabla 3: Tabla Categórico del Coeficiente Alfa de Cronbach**

<b>ESCALA DE VALORES PARA DETERMINA LA CONFIABILIDAD</b>	
-Coeficiente alfa >.9 es excelente	FIABLE y CONSISTENTE
- Coeficiente alfa >.8 es bueno	
-Coeficiente alfa >.7 es aceptable	INCONSISTENTE, INESTABLE
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable	
- Coeficiente alfa >.5 es pobre.	
-Coeficiente alfa <.5 es inaceptable	
-Coeficiente alfa de 01. A 0.49 baja confiabilidad	No confiable.
-Coeficiente alfa 0 es No confiable	

Fuente: George y Mallery (2003, p.231); Leyenda: > mayor  $\alpha$ ; < menor  $\alpha$

**Tabla 4: Tabla Resumen del Procesamiento de los Casos**

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	33	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 5: Alfa de Cronbach**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.958	31

Fuente: Elaboración propia

**Análisis:** En la tabla 5, se presenta los desenlaces obtenidos del SPSS 24, la cual arroja un índice de fiabilidad de 0.958, que de acuerdo a George y Mallery, se considera excelente, fiable y consistente, empleando la escala de Likert la cual consta de 5 perspectivas, es intensamente firme, mide con precisión los indicadores.

## **2.5 Método de análisis de datos**

### **2.5.1 Método Estadístico – Descriptivo**

La estadística descriptiva en la investigación desarrolló la interpretación de datos a través de tablas y gráficos, así como la prueba de normalidad y correlación.

### **2.5.2 Método Inferencial**

El método inferencial que aplica procesos, a través de la inducción con las propiedades características del conjunto total de personas, tomando en consideración la información, análisis de la porción de personas y se genera inferencias y conclusiones haciendo deducciones sobre la población o la muestra.

## **2.6 Aspectos éticos**

**Uso de los conocimientos:** Se ocultó respetuosamente la identificación del encuestado, para su protección y no se usó con fines lucrativos para la investigación.

**Mérito Social:** Este estudio no pone en problemas a las personas que fueron parte de la encuesta ya que protegemos su identidad personal.

**Selección equitativa de los sujetos:** Los docentes de la Institución Educativa hicieron el test aplicable; para conseguir los propósitos del estudio.

**Validez científica:** Las doctrinas expuestas en la investigación fueron válidas ya que pertenecen de autores como López, Robbins y Judge, que tienen una gran carrera y conocimientos de las variable a estudiar, por ende, son usadas en otros estudios como correspondencia tal que han sido verificadas y aplicadas en el periodo.



### III. RESULTADOS

#### 3.1 Gráficas de frecuencia

Variable: Clima organizacional

**Tabla 6: Aspecto 1 - Productividad**

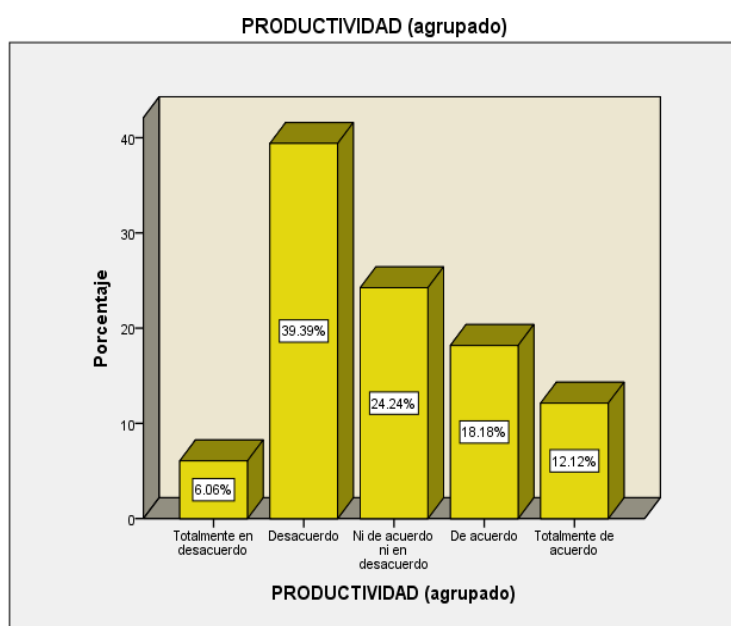
#### PRODUCTIVIDAD (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	6.1	6.1	6.1
	Desacuerdo	13	39.4	39.4	45.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	24.2	24.2	69.7
	De acuerdo	6	18.2	18.2	87.9
	Totalmente de acuerdo	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

¿Considera Ud. que existe competencia laboral entre los docentes para permanecer en la I.E. Ricardo Palma?

En la gráfica 1, el total de encuestados son 33, el 39.39% están en desacuerdo de exista competencia laboral el 24.24% de los encuestados está al margen, el 18.18% está de acuerdo con la competencia, el 12.12 esta totalmente a conforme y el 6.06% esta totalmente disconforme. Por lo tanto, se muestra que la competencia laboral entre los docentes se relaciona con el clima organizacional.



**Gráfica N° 1: Productividad**

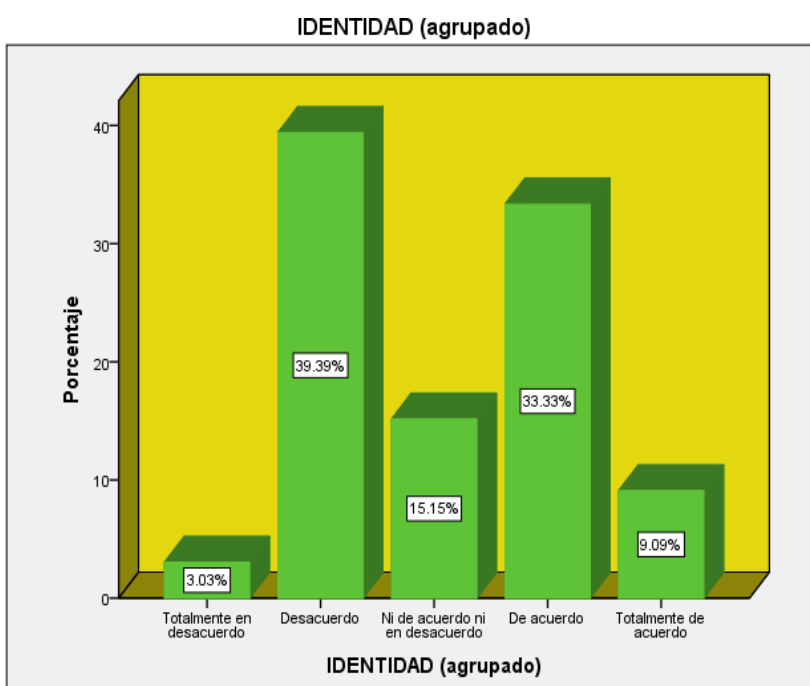
**Tabla 7: Aspecto 2 – Identidad**

		IDENTIDAD (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	3.0	3.0	3.0
	Desacuerdo	13	39.4	39.4	42.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	15.2	15.2	57.6
	De acuerdo	11	33.3	33.3	90.9
	Totalmente de acuerdo	3	9.1	9.1	100.0
	<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Elaboración propia

¿Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma asume el compromiso de ofrecer una educación de calidad a los estudiantes?

En la gráfica N° 2 de un total de 33 docentes encuestados 39.39% está en desacuerdo con el compromiso de una educación de calidad, mientras que el 33.33% está de acuerdo, el 15.15% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 9.09% está muy de acuerdo, el 3.03% está totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se muestra que el trance de ofrecer una instrucción de calidad se relaciona con el clima organizacional.



**Gráfica N° 2: Identidad**

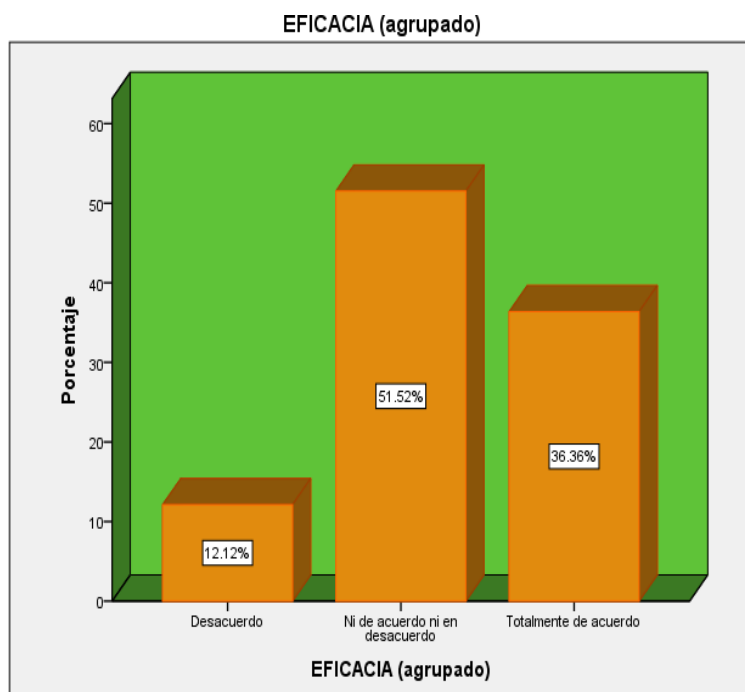
**Tabla 8: Aspecto 3 – Eficacia**

		<b>EFICACIA (agrupado)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	4	12.1	12.1	12.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	51.5	51.5	63.6
	Totalmente de acuerdo	12	36.4	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

¿Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma logra alcanzar sus objetivos trazados con respecto a la enseñanza de los estudiantes?

En la gráfica N° 3 de un total de 33 docentes encuestados 51.52% está ni de acuerdo ni en desacuerdo con lograr alcanzar sus objetivos trazados, el 36.36% está totalmente de acuerdo y el 12.12% está en desacuerdo. Es por esto que se puede decir que los docentes si logran alcanzar sus objetivos trazados



**Gráfica N° 3: Eficacia**

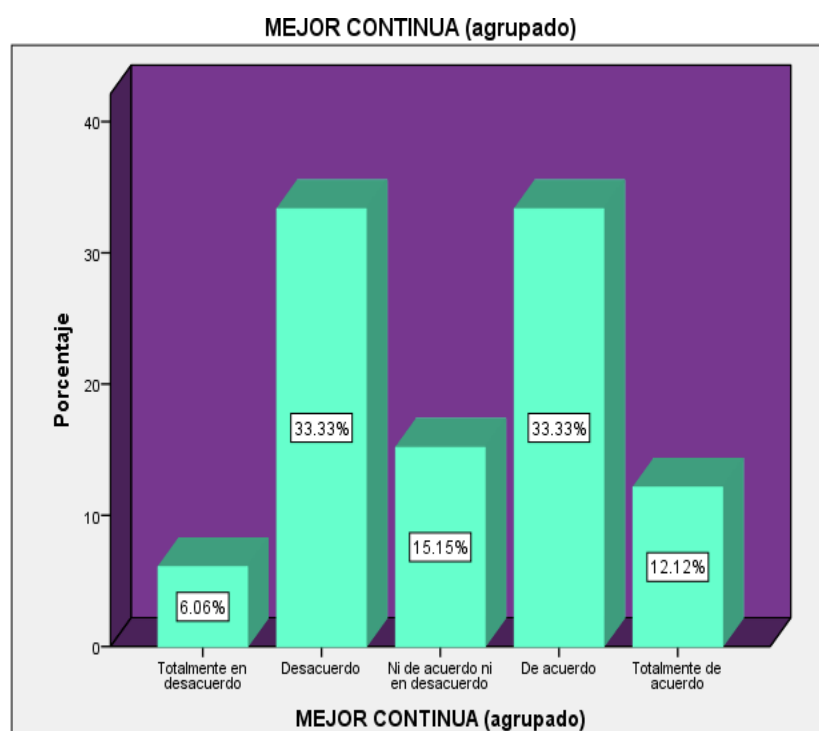
**Tabla 9: Aspecto 4 – Mejora continua**

		<b>MEJORA CONTINUA (agrupado)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	6.1	6.1	6.1
	Desacuerdo	11	33.3	33.3	39.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	15.2	15.2	54.5
	De acuerdo	11	33.3	33.3	87.9
	Totalmente de acuerdo	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

¿Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma promueve las capacitaciones a los docentes para mejorar la enseñanza?

En la gráfica 4, el total de encuestados son 33, del cual el 33.33 % está en desacuerdo con que no se promueve las capacitaciones a los docentes, el 33.33 % se encuentra de acuerdo con que se realice las capacitaciones, el 15.15 % expone que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12.12% esta totalmente de acuerdo y el 6.06% esta totalmente en desacuerdo. Por lo tanto se muestra que las capacitaciones a los docentes se relaciona con el desempeño laboral.



**Gráfica N° 4: Mejora continua**

### 3.2 Prueba de normalidad

En la prueba de la normalidad se aplicó la estadística de Shapiro – Wilk a una muestra de 33 docentes.

*Tabla 10: Normalidad Clima organizacional – Desempeño laboral*

	<i>Pruebas de normalidad</i>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
clima organizacional (agrupado)	.262	33	.000	.821	33	.000
desempeño (agrupado)	.324	33	.000	.734	33	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

*Fuente: Elaboración propia*

**Análisis:**  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha=0.05$ , con un 95% de confianza, entonces se consiente la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, el ambiente organizacional tiene una relación significativa con el desempeño empresarial de los docentes. En la tabla 10, se observó el desenlace del test de Shapiro – Wilk; lo cual la distribución de los datos recolectados no es normal, obteniéndose un valor de significancia 0.000 para ambas variables, que está por debajo de 0.05, por ello, se usó la estadística de Rho de Spearman.

### 3.3 Prueba de hipótesis

Bernal (2010). “El estudio de correlación y regresión es un procedimiento detallado utilizado para deducir el grado y la vinculación entre las variables” (p. 216).

**Tabla 11: Grado de correlación dependiendo del Coeficiente Rho**

Coeficiente	Correlación
-1.00	Correlación negativa grande o perfecta
-0.90	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.50	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.10	Correlación negativa muy baja o muy débil
+0.00	No existe Correlación alguna entre las variables o es nula
+0.10	Correlación positiva muy baja o muy débil
+0.25	Correlación positiva baja o débil
+0.50	Correlación positiva moderada o media
+0.75	Correlación positiva alta o considerable
+0.90	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
+1.00	Correlación positiva grande y perfecta.

Fuente: Hernández et .al. (2010, p.312).

Se obtuvo para la contrastación de hipótesis lo siguiente:

**Hipótesis General:**

Ho: El Ambiente organizacional no tiene relación con el desempeño laboral en de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.

Ha: El Ambiente organizacional tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018

**Tabla 12: Correspondencia de correlación de variable – hipótesis general**

		Correlaciones	
		clima organizacional (agrupado)	desempeño Laboral (agrupado)
K			
Rho de Spearman	clima organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	33
	desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	.602**
Sig. (bilateral)		.000	
		N	33

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

Fuente: Elaboración propia

**Análisis:** En la tabla N °12, se muestra una relación de 0.602 para las dos variable teniendo una población de N=33, a diferencia con los grados de relación de la tabla 11 existe una relación optimista moderada o media; a la vez se observó que la importancia bilateral encontrada es 0.000, lo cual es baja al nivel de importancia de 0.05, con un 95% de

convicción. Por lo tanto, la hipótesis alterna se admite y se niega la hipótesis nula, en consecuencia, el ambiente organizacional está conectado significativamente con el desempeño Laboral de los docentes.

### Hipótesis Especifica 1

Ho: La productividad no tiene relación con el Desempeño Laboral en de los docentes de la I.E Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.

Ha: La productividad tiene relación con el Desempeño Laboral de los docentes de la I.E Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.

**Tabla 13: Correspondencia de correlación de variable – hipótesis específica 1**

			Correlaciones	
			PRODUCTIVIDA D (agrupado)	desempeño Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	.621**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	33	33
	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	.621**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	33	33

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

*Fuente: Elaboración propia*

**Análisis:** En la tabla N° 13, se observa una relación de 0.621 para las dos variable teniendo una población de N=33, a diferencia de los grados de relación de la tabla 11 existe una relación afirmativa moderada o media; a la vez se observó que la importancia bilateral hallada es 0.000, lo cual es baja al grado de importancia de 0.05, con un 95% de confianza. Por lo tanto, la hipótesis alterna se afirma y se niega la hipótesis nula, en consecuencia, la productividad está conectada importantemente con el desempeño empresarial de los profesores.

## Hipótesis Específica 2:

Ho: La identidad no tiene relación con el Desempeño Laboral en de los docentes de la I.E Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.

Ha: La identidad si se conecta con el Desempeño Laboral de los docentes de la I.E Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.

**Tabla 14: Correspondencia de correlación de variable – hipótesis específica 2**

		Correlaciones	
		IDENTIDAD (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	IDENTIDAD (agrupado)	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.444**
		N	33
	Desempeño Laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	.444**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	33

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

*Fuente: Elaboración propia*

**Análisis:** En la tabla N° 14, se observa una relación de 0.444 para las dos variables teniendo una población de N=33, comparado con los niveles de correlación de la tabla 11 existe una correlación afirmativa baja o débil; además se observó que la importancia bilateral hallada es 0.000, lo cual es baja al nivel de importancia de 0.05, con un 95% de convicción. Por lo tanto, la hipótesis alterna se afirma y se niega la hipótesis nula, en consecuencia, la identidad está relacionado significativamente con el desempeño laboral de los docentes.



## IV. DISCUSIÓN

### 4.1 Discusión por objetivos

El estudio responde a las preguntas del problema, a los objetivos; así mismo los resultados confirman el objetivo planteado apreciándose que la investigación es válida y confiable porque los resultados se han contrastado con la realidad.

El estudio plantea como propósito universal esclarecer la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral de los profesores de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018. El primer propósito específico fue esclarecer la relación entre la productividad y el desempeño laboral de los profesores. El segundo propósito específico fue esclarecer la relación entre la Identidad y el Desempeño Laboral de los profesores.

En la tabla N °12, se muestra una relación de 0.602 para las dos variables teniendo una población de  $N=33$ , a diferencia con los grados de relación de la tabla 11 existe una relación afirmativa moderada o media; a la vez se observó que la importancia bilateral encontrada es 0.000, lo cual es baja al grado de importancia de 0.05, con un 95% de confianza. Por lo tanto, la hipótesis alterna se afirma y se niega la hipótesis nula, en consecuencia, el ambiente organizacional tiene una correlación positiva moderada con el desempeño laboral de los docentes.

El resultado de la investigación es semejante con el estudio de Osorio (2018) en su estudio "*Clima organizacional y autopercepción del desempeño docente de una institución pública en Huaral*" para conseguir el grado en maestría en educación. El autor propuso como propósito universal de la investigación establecer la relación entre el ambiente organizacional y la autopercepción del desempeño de los profesores. La metodología empleada fue un bosquejo no experimental de corte transversal con un modo de investigación descriptivo y un grado aplicable, la población estuvo constituida por 40 docentes utilizando un muestreo no probabilístico, la muestra fue censal.

Ambos investigadores propusieron identificar y establecer la relación del ambiente organizacional y el desempeño de los profesores; aplicando las teorías, y conocimientos a la realidad obtuvieron resultados, quienes ratifican la existencia de la relación entre las variables estudiadas.

## 4.2 Discusión por hipótesis

Se confirma la hipótesis de la investigación, que sostiene que el clima organizacional tiene una relación positiva moderada con un  $RHO= 0.602$ , con el desempeño docente, pues los resultados del estudio confirman que existe una relación moderada o intermedia entre las dos variables, destacando los resultados de la investigación.

La investigación tiene como propósito identificar el ambiente Organizacional se relaciona con el desempeño empresarial de los profesores de la I.E., La hipótesis específica 1, fue que la productividad se conecta con el Desempeño empresarial de los profesores de la I.E., La hipótesis específica 2 fue que la Identidad se conecta con el Desempeño empresarial de los profesores de la I.E.; ambas investigaciones sostienen su hipótesis propositiva de una correlación del clima organizacional con el desempeño laborallos cuales ratifican con un resultado de  $RHO= 0.602$ , y  $RHO= 0.819$ , respectivamente que es una correlación positiva moderada. Estos resultados son correctos y son útiles en la investigación.

Díaz (2017) en su estudio *“Ambiente organizacional y desempeño de los profesores en la institución educativa N° 20395 Chancay”* para obtener el título de maestría en gestión pública.

Este estudio tuvo como propósito universal del estudio si el ambiente organizacional se conecta con el desempeño de los profesores. El método utilizado fue un modo no experimental que se da en un tiempo determinado, con un estudio descriptivo correlacional de tipo aplicado, el conjunto total estuvo conformado por 80 docentes y la muestra fue censal. En lo referido a la técnica se usó la prueba y como herramienta un test. Ambas investigaciones sostienen su hipótesis es propositiva.

Lo supuesto planteados se confirma de acuerdo a los desenlaces dados del estudio, puesto que son correctos y son útiles para la investigación.

### **4.3 Discusión por metodología**

El estudio tuvo bosquejo no experimental de corte transversal con un nivel aplicado y un estudio descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo y un modo hipotético deductivo. El conjunto total estuvo integrado por 33 docentes y la porción fue censal.

La investigación guarda similitud con Orlandini (2017) quien sostiene en su tesis “Ambiente Organizacional y Desempeño de los profesores del colegio Antonia Moreno de Cáceres” para obtener el título de maestría en docencia y gestión educativa en la escuela de educación. El método utilizado fue un diseño no experimental de corte transversal con un estudio descriptivo correlacional de tipo aplicado, el conjunto total estuvo integrado por 80 docentes y la muestra fue censal. En lo referido a la técnica se usó la prueba y como herramienta un test de 40 ítems para el desempeño y 16 para el ambiente organizacional.

Los metodológicos permitieron mostrar la validez y confiabilidad de la investigación.

### **4.4 Discusión por teorías**

Esta investigación tuvo como bases teóricas al autor Brunet (1999) que nos indica que la definición del clima organizacional tiene como origen la Doctrina de Campo de Kurt Lewin, la cual hace referencia esta teoría de que la relación que existe entre un individuo y su centro de labores es importante debido a que cada persona podrá distinguir y evaluar el grado de comodidad en el entorno que lo rodea, es por ello que se forma un juicio de valor entre su entorno y el comportamiento del individuo (p.24).

Los resultados de la investigación guardan similitud con lo Chiavenato (2000) quien recalca el desempeño laboral es la actitud y conducta de un empleado en la indagación de alcanzar los objetivos planteados, tomando en cuenta las estrategias personales. (p.359).

Ambas teorías contribuyen a la generación de estudio, y el planteamiento de nuevas estrategias en el ambiente organizacional y el desempeño.

## **V. CONCLUSIONES**

Se ha establecido que el ambiente organizacional se correlaciona con el desempeño empresarial de los profesores ya que la calidad de vida laboral ofrecida guarda un óptimo desempeño laboral de los colaboradores para que se identifiquen con la institución con eficacia y generen una mayor productividad con una mejora continua permanente y se y capte más clientes.

Se ha establecido que la productividad se correlaciona con el desempeño laboral de los docentes para que se vuelva más competitiva en el mercado y genere más utilidades todo gracias a la eficiencia de los docentes que permite satisfacer y lograr la fidelización de los clientes.

Se ha establecido que la identidad se correlaciona con el desempeño laboral puesto que el compromiso laboral de los docentes se genera una comunicación asertiva con la institución lo que permite el deleite pleno del usuario y logra conseguir las metas y objetivos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se aconseja perfeccionar continuamente el ambiente organizacional para lograr mayor desempeño laboral de docentes y generar productividad permanente para el deleite de las necesidades de los usuarios.

Se recomienda mejorar la eficacia y la eficiencia para lograr la competitividad en el desarrollo local para lograr la fidelización de los usuarios.

Se recomienda crear programas de sensibilización, motivación y control de resultados para lograr la identidad de los docentes y estén preparadas para comunicarse y prestar servicio al cliente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M (2006) “Desempeño por competencias”. (2° ed).Argentina. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Alva (2018) “El Clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo” (en su tesis para obtener el grado de maestría en administración de la educación en la Universidad Cesar Vallejo en Trujillo).
- Bernal González, I., & Pedraza Melo, N., & Sánchez Limón, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31 (134), 8-19.
- Bolaños y Franco (2017) “Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali” (en su tesis para obtener el Título de Psicología. Ciudad Cali, Pontificia Universidad Javeriana Cali, 2017, Colombia).
- Caal, B. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional, evaluación y análisis comparativo entre dependencias administrativas de una institución pública. (Tesis de Maestría). Recuperado de: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03\\_4983.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4983.pdf)
- Cepal (2006) Indicadores de desempeño en el sector público. República Dominicana. Seminario
- Chiang, M y Martin, J y Núñez, A. (2010). “Relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral”. Madrid: Servicio Editoriales S.L.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. Colombia: Bogotá, Mc Graw- Hill. (5 ed.).
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración (7 ed.). México. Mograw- Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Mograw- Hill.

- Díaz (2017) “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20395 Chancay” (en su tesis para obtener el título de maestría en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo en Lima)
- Duran (2017) en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del I.S.T.P. ESSUMIN- Trujillo” (en su tesis para obtener el grado de maestría en educación en la facultad de ciencias y humanidades en la Universidad Cesar Vallejo en Lima).
- Gan, F y Trigini, J, (2012). “Evaluación del desempeño individual”. Madrid: Editorial Diaz de Santos.
- Gómez (2012) “Percepción de los practicantes (INTERNSHIP) del clima organizacional en una Empresa Farmacéutica en la ciudad de Guatemala”, (en su tesis para obtener el título de Licenciada. Ciudad Guatemala, Universidad Rafael Landívar).
- Harvad Bussines Essentials (2007). “Gestión del desempeño: Evalué y mejoré la eficacia de sus colaboradores”. España: Ediciones Deusto S.A. 2007 Edición.
- Hernández, S. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. 4. Edición. Editorial Mc Grawn Hill.
- Hernández, L. (2015). Atlas Geográfico del Municipio Muñoz Estado Apure como recurso didáctico para la enseñanza de la Geografía. Universidad de Carobo: Venezuela.
- Martínez, M. (2016). “Gestión estratégica del clima laboral”. Madrid: Edición digital.
- Orlandini (2017):“Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres” (en su tesis para obtener el título de maestría en docencia y gestión educativa en la escuela de educación en la Universidad Cesar Vallejo en Lima).
- Osorio (2018) “Clima organizacional y autopercepción del desempeño docente de una institución pública en Huaral” (en su tesis para obtener el grado en maestría en educación en la universidad Cesar Vallejo en Lima).

Paz y Marín (2014): “Clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma” (en su tesis para obtener el grado de Maestría en Administración de Negocios en la Facultad de ciencias empresariales en la Universidad Autónoma de Manizales, Colombia).

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.

Sampieri, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

## **ANEXOS**



## ANEXOS

### Clima organizacional y el Desempeño Laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

ITEM	INTERROGANTES	VALORES				
		TD	D	I	A	TA
1	¿Considera Ud. que existe competencia laboral entre los docentes para permanecer en la I.E Ricardo Palma?					
2	¿Considera Ud. que existe rivalidad entre los docentes por ser más competitivo en sus labores?					
3	¿Considera Ud. que existe un buen desempeño laboral de los docentes hacia los alumnos?					
4	¿Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma ofrece buenas utilidades por la labor que realizan los docentes?					
5	¿Considera Ud. que las utilidades que brinda la I.E Ricardo Palma a los docentes son motivadores para ejercer la enseñanza?					
6	¿Considera Ud. que las utilidades son repartidas de forma equitativa entre los docentes?					
7	¿Considera Ud. que los docentes realizan sus labores eficientemente en la educación de los estudiantes?					
8	¿Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma cuenta con los materiales necesarios para realizar la enseñanza eficientemente?					
9	¿Considera Ud. que los docentes minimizan los gastos generales para obtener buenos resultados en la gestión administrativa de la I.E.?					
10	¿Considera Ud. que los docentes se sienten comprometidos con la I.E Ricardo Palma?					
11	¿Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma asume el compromiso de ofrecer una educación de calidad a los estudiantes?					
12	¿Los docentes guardan compromiso e identificación ante la I.E.?					
13	¿Las autoridades educativas practican la comunicación clara hacia los docentes para el cumplimiento de la gestión educativa?					

*Fuente: Elaboración Propia*

14	¿Considera Ud. que existe una buena comunicación entre los docentes en beneficio al rendimiento académico del estudiante?					
15	¿Considera Ud. que existen oportunidades para dar a conocer sus ideas y compartir su conocimiento?					
16	¿Considera Ud. que los docentes se sienten satisfechos por el clima organizacional que perciben en la I.E Ricardo Palma?					
17	¿Considera Ud. que los docentes se sienten satisfechos con los incentivos que le otorga la I.E Ricardo Palma?					
18	¿Considera Ud. que a los docentes se le reconoce económicamente por las tareas que realiza?					
19	¿Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma promueve las capacitaciones a los docentes para mejorar la enseñanza?					
20	¿Considera Ud. que los docentes cumplen con los estándares de calidad que exige la UGEL para ejercer la docencia?					
21	¿Considera Ud. que en su centro laboral continuamente se capacitan para lograr objetivos de la I.E?					
22	¿Considera Ud. que el servicio que ofrece la I.E Ricardo Palma cumple con el plan educativo planificado por la Comunidad Educativa?					
23	¿Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma resuelve los inconvenientes que se generan entre los padres de familia con los docentes?					
24	¿Considera usted que la I.E Ricardo Palma Brinda la mejor limpieza e higiene en la Institución?					
25	¿Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma logra alcanzar sus objetivos trazados con respecto a la enseñanza de los estudiantes?					
26	¿Considera Ud. que los docentes se esfuerzan para que la I.E Ricardo Palma tenga prestigio por su buena enseñanza?					
27	¿Los docentes priorizan objetivos definidos para el cumplimiento oportuno de lo planeado?					
28	¿Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma satisface las necesidades educativas que requieren los alumnos?					
29	¿Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma no se abastece de docentes para satisfacer la necesidad educativa?					
30	¿Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma contribuye la relación entre los docentes y los padres mediante charlas?					
31	¿La I.E. Ricardo Palma promueve un buen clima organizacional para lograr el desempeño laboral de los docentes?					

*Fuente: Elaboración Propia*

**Muchas gracias**


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Clima organizacional y el Desempeño de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018"									
Apellidos y nombres del investigador: Diana Karen Quispe de la Cruz									
Apellidos y nombres del experto: <u>Dña. Arce, Rosa Cesar</u>									
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO				
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
X1: CLIMA ORGANIZACIONAL	COMPETITIVIDAD		Considera Ud. que exista competencia laboral entre los docentes para permanecer en la I.E. Ricardo Palma	1. Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>				
			Considera Ud. que exista rivalidad entre los docentes por ser más competitivo en sus labores		<input checked="" type="checkbox"/>				
			Considera Ud. que exista un buen desempeño laboral de los docentes hacia los alumnos		<input checked="" type="checkbox"/>				
	UTILIDAD	PRODUCTIVIDAD		Considera Ud. que la I.E. Ricardo Palma ofrezca buenas utilidades por la labor que realizan los docentes	2. De acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>			
				Considera Ud. que las utilidades que brinda la I.E. Ricardo Palma a los docentes son motivadores para ejercer la enseñanza		3. Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
				Considera Ud. que las utilidades son repartidas de forma equitativa entre los docentes			<input checked="" type="checkbox"/>		
	EFICIENCIA			Considera Ud. que los docentes realizan sus labores eficientemente en la educación de los estudiantes	4. En desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>			
				Considera Ud. que la I.E. Ricardo Palma cuenta con los materiales necesarios para realizar la enseñanza eficientemente		<input checked="" type="checkbox"/>			
				5. Totalmente desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>				
					<input checked="" type="checkbox"/>				

Fuente: Elaboración Propia

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM (PREGUNTA)	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
	IDENTIDAD	COMPROMISO LABORAL	Considera Ud. que los docentes se sienten comprometidos con la I.E. Ricardo Palma	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera Ud. que la I.E. Ricardo Palma asume el compromiso de ofrecer una educación de calidad a los estudiantes		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Los docentes guardan compromiso e identificación ante la I.E.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	COMUNICACIÓN	COMUNICACIÓN	Las autoridades educativas practican la comunicación clara hacia los docentes para el cumplimiento de la gestión educativa		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera Ud. que existe una buena comunicación entre los docentes en beneficio al rendimiento académico del estudiante		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera Ud. que existen oportunidades para dar a conocer sus ideas y compartir su conocimiento		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera Ud. que los docentes se sienten satisfechos por el clima organizacional que perciben en la I.E. Ricardo Palma		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera Ud. que los docentes se sienten satisfechos con los incentivos que le otorga la I.E. Ricardo Palma		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera Ud. que a los docentes se le reconoce económicamente por las tareas que realiza		<input checked="" type="checkbox"/>			
SATISFACCION	SATISFACCION	SATISFACCION	Considera Ud. que la I.E. Ricardo Palma promueve las capacitaciones a los docentes para mejorar la enseñanza		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera Ud. que los docentes cumplen con los estándares de calidad que exige la UGEL para ejercer la docencia		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera Ud. que en su centro laboral continuamente se capacitan para lograr objetivos de la I.E.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	MEJORA CONTINUA	CALIDAD LABORAL						

Fuente: Elaboración Propia

Y2: DESEMPEÑO	SERVICIO AL CLIENTE	Considera Ud. que el servicio que ofrece la I.E. Ricardo Palma cumple con el plan educativo planificado por la Comunidad Educativa	ni desacuer do	/	
		Considera Ud. que la I.E. Ricardo Palma resuelve los inconvenientes que se generan entre los padres de familia con los docentes			4. En desacuer do
		Considera usted que la I.E. Ricardo Palma Brinda la mejor limpieza e higiene en la Institución			5. Totalme nte en desacuer do
	EFICACIA	Considera Ud. que la I.E. Ricardo Palma logra alcanzar sus objetivos trazados con respecto a la enseñanza de los estudiantes			/
		Considera Ud. que los docentes se esfuerzan para que la I.E. Ricardo Palma. Tenga prestigio por su buena enseñanza			/
		Los docentes priorizan objetivos definidos para el cumplimiento oportuno de la planeado			/
	NECESIDADES	Considera Ud. que la I.E. Ricardo Palma satisface las necesidades educativas que requieren los alumnos			/
		Considera Ud. que la I.E. Ricardo Palma no se abastece de docentes para satisfacer la necesidad educativa			/
		Considera Ud. que la I.E. Ricardo Palma contribuye la relación entre los docentes y los padres mediante charlas			/
		La I.E. Ricardo Palma promueve un buen clima organizacional para lograr el desempeño laboral de los docentes			/
Firma del experto			Fecha 12/11/18		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Fuente: Elaboración Propia

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Título de la Investigación: "Clima organizacional y el Desempeño de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018"		Apellidos y nombres del investigador: Diana Karen Quispe de la Cruz		Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. COSTILLO RIVERA</u>		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
X1: CLIMA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD	COMPETITIVIDAD	Considera Ud. que existe competencia laboral entre los docentes para permanecer en la I.E. Ricardo Palma	1. Totalmente de acuerdo	✓	
			Considera Ud. que existe rivalidad entre los docentes por ser más competitivo en sus labores laborales		✓	
			Considera Ud. que existe un buen desempeño laboral de los docentes hacia los alumnos		✓	
	PRODUCTIVIDAD	UTILIDAD	Considera Ud. que la I.E. Ricardo Palma ofrece buenas utilidades por la labor que realizan los docentes	2. De acuerdo	✓	
			Considera Ud. que las utilidades que brinda la I.E. Ricardo Palma a los docentes son motivadores para ejercer la enseñanza		✓	
			Considera Ud. que las utilidades son repartidas de forma equitativa entre los docentes		✓	
	PRODUCTIVIDAD	EFICIENCIA	Considera Ud. que los docentes realizan sus labores eficientemente en la educación de los estudiantes	4. En desacuerdo	✓	
			Considera Ud. que la I.E. Ricardo Palma cuenta con los materiales necesarios para realizar la enseñanza eficientemente		✓	
			Considera Ud. que los docentes minimizan los gastos generales para obtener buenos resultados en la gestión administrativa de la I.E.		✓	
				5. Totalmente desacuerdo	✓	

Fuente: Elaboración Propia



VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM (PREGUNTA)	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
	IDENTIDAD	COMPROMISO LABORAL	Considera Ud. que los docentes se sienten comprometidos con la I.E Ricardo Palma	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo	/		
			Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma asume el compromiso de ofrecer una educación de calidad a los estudiantes		/		
			Los docentes guardan compromiso e identificación ante la I.E.		/		
		COMUNICACIÓN	Las autoridades educativas practican la comunicación clara hacia los docentes para el cumplimiento de la gestión educativa		/		
			Considera Ud. que existe una buena comunicación entre los docentes en beneficio al rendimiento académico del estudiante		/		
			Considera Ud. que existen oportunidades para dar a conocer sus ideas y compartir su conocimiento		/		
			Considera Ud. que los docentes se sienten satisfechos por el clima organizacional que perciben en la I.E Ricardo Palma		/		
		SATISFACCIÓN	Considera Ud. que los docentes se sienten satisfechos con los incentivos que le otorga la I.E Ricardo Palma		/		
			Considera Ud. que a los docentes se le reconoce económicamente por las tareas que realiza		/		
					/		
MEJORA CONTINUA	CALIDAD LABORAL	Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma promueve las capacitaciones a los docentes para mejorar la enseñanza	/				
		Considera Ud. que los docentes cumplen con los estándares de calidad que exige la UGEL, para ejercer la docencia	/				
		Considera Ud. que en su centro laboral continuamente se capacitan para lograr objetivos de la I.E.	/				

Fuente: Elaboración Propia

<b>Y2: DESEMPEÑO</b>	<b>SERVICIO AL CLIENTE</b>	Considera Ud. que el servicio que ofrece la I.E Ricardo Palma cumple con el plan educativo planificado por la Comunidad Educativa	ni desacuer do	
		Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma resuelve los inconvenientes que se generan entre los padres de familia con los docentes		4. En desacuer do
	<b>EFICACIA</b>	Considera usted que la I.E Ricardo Palma Brinda la mejor limpieza e higiene en la Institución	5. Totalme nte en desacuer do	
		Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma logra alcanzar sus objetivos trazados con respecto a la enseñanza de los estudiantes		
	<b>OBJETIVOS</b>	Considera Ud. que los docentes se esfuerzan para que la I.E Ricardo Palma. Tenga prestigio por su buena enseñanza		
		Los docentes priorizan objetivos definidos para el cumplimiento oportuno de la planeado		
	<b>NECESIDADES</b>	Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma satisface las necesidades educativas que requieren los alumnos		
		Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma no se abastece de docentes para satisfacer la necesidad educativa		
		Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma contribuye la relación entre los docentes y los padres mediante charlas		
		La I.E Ricardo Palma promueve un buen clima organizacional para lograr el desempeño laboral de los docentes		
<b>Firma del experto</b>			<b>Fecha</b>   2/11/18	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Fuente: Elaboración Propia




MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Clima organizacional y el Desempeño de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018"		Apellidos y nombres del investigador: Diana Karen Quispe de la Cruz		Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Dico Alvarez Edwin</i>		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
X1: CLIMA ORGANIZACIONAL	COMPETITIVIDAD		Considera Ud. que existe competencia laboral entre los docentes para permanecer en la I.E Ricardo Palma	1. Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Considera Ud. que existe rivalidad entre los docentes por ser más competitivo en sus labores		<input checked="" type="checkbox"/>	
			Considera Ud. que existe un buen desempeño laboral de los docentes hacia los alumnos		<input checked="" type="checkbox"/>	
	UTILIDAD	PRODUCTIVIDAD	Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma ofrece buenas utilidades por la labor que realizan los docentes	2. De acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Considera Ud. que las utilidades que brinda la I.E Ricardo Palma a los docentes son motivadores para ejercer la enseñanza		<input checked="" type="checkbox"/>	
			Considera Ud. que las utilidades son reparadas de forma equitativa entre los docentes		<input checked="" type="checkbox"/>	
	EFICIENCIA	PRODUCTIVIDAD	Considera Ud. que los docentes realizan sus labores eficientemente en la educación de los estudiantes	3. Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma cuenta con los materiales necesarios para realizar la enseñanza eficientemente		<input checked="" type="checkbox"/>	
			Considera Ud. que los docentes minimizan los gastos generales para obtener buenos resultados en la gestión administrativa de la I.E.		<input checked="" type="checkbox"/>	
					<input checked="" type="checkbox"/>	
				4. En desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	
				5. Totalmente desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	

Fuente: Elaboración Propia

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM (PREGUNTA)	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
	IDENTIDAD	COMPROMISO LABORAL	Considera Ud. que los docentes se sienten comprometidos con la I.E Ricardo Palma	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma asume el compromiso de ofrecer una educación de calidad a los estudiantes		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Los docentes guardan compromiso e identificación ante la I.E.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMUNICACIÓN	Las autoridades educativas practican la comunicación clara hacia los docentes para el cumplimiento de la gestión educativa		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera Ud. que exista una buena comunicación entre los docentes en beneficio al rendimiento académico del estudiante		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera Ud. que existen oportunidades para dar a conocer sus ideas y compartir su conocimiento		<input checked="" type="checkbox"/>		
		SATISFACCION	Considera Ud. que los docentes se sienten satisfechos por el clima organizacional que perciben en la I.E Ricardo Palma		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera Ud. que los docentes se sienten satisfechos con los incentivos que le otorga la I.E Ricardo Palma		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera Ud. que a los docentes se le reconoce económicamente por las tareas que realiza		<input checked="" type="checkbox"/>		
MEJORA CONTINUA	CALIDAD LABORAL	Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma promueve las capacitaciones a los docentes para mejorar la enseñanza	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Considera Ud. que los docentes cumplen con los estándares de calidad que exige la UGEL para ejercer la docencia	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Considera Ud. que en su centro laboral continuamente se capacitan para lograr objetivos de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>				

Fuente: Elaboración Propia

Y2: <b>DESEMPEÑO</b>	<b>SERVICIO AL CLIENTE</b>	Considera Ud. que el servicio que ofrece la I.E Ricardo Palma cumple con el plan educativo planificado por la Comunidad Educativa	ni desacuerdo  4. En desacuerdo  5. Totalmente en desacuerdo	/
		Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma resuelve los inconvenientes que se generan entre los padres de familia con los docentes		
		Considera usted que la I.E Ricardo Palma Brinda la mejor limpieza e higiene en la institución		
	<b>OBJETIVOS</b>	Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma logra alcanzar sus objetivos trazados con respecto a la enseñanza de los estudiantes		
		Considera Ud. que los docentes se esfuerzan para que la I.E Ricardo Palma. Tenga prestigio por su buena enseñanza		
	<b>NECESIDADES</b>	Los docentes priorizan objetivos definidos para el cumplimiento oportuno de la planeado		
		Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma satisface las necesidades educativas que requieren los alumnos		
		Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma no se abasteca de docentes para satisfacer la necesidad educativa		
	<b>EFICACIA</b>	Considera Ud. que la I.E Ricardo Palma contribuye la relación entre los docentes y los padres mediante charlas		
		La I.E. Ricardo Palma promueve un buen clima organizacional para lograr el desempeño laboral de los docentes		
Firma del experto	 Fecha 12 /11 /16			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: “Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018”**

Problema General	Objetivo Especifico	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.; Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.	Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.; Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.	Clima Organizacional	Productividad	Competitividad Utilidad Eficiencia	Diseño de la Investigación No experimental de corte transversal Tipo de Investigación Aplicada Nivel de Investigación Descriptiva correlacional  Población Los docentes de la I.E.; Ricardo Palma Muestra Censal Técnica de procesamiento de información Programa estadístico SPSS  24
<b>Problemas Especificos</b>	<b>Objetivos Especificos</b>	<b>Hipótesis Especificas</b>		Identidad	Compromiso laboral Comunicación Satisfacción	
¿Qué relación existe entre la productividad y el desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018?	Determinar la relación entre la productividad y el desempeño laboral de los docentes de la I.E Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.	Existe relación entre la productividad y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.; Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.	Desempeño Laboral	Mejora continua	Calidad laboral Servicio al cliente	
¿Qué relación existe entre la identidad y el desempeño laboral de los docentes de la I.E., Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018?	Determinar la relación entre la identidad y el desempeño laboral de los docentes de la I.E Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.	Existe relación entre la identidad y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.; Ricardo Palma, Puente Piedra, 2018.		Eficacia	Objetivos Necesidades	

*Fuente: Elaboración Propia*

# MATRIZ SPSS 24

Visible: 50 de 50 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	4	1	4	1	3	1	4	4	4	1	2	5	2	2	4	4	4
2	2	1	1	4	1	1	1	2	3	1	2	1	3	2	3	1	1	1
3	1	2	2	1	2	1	1	1	3	4	2	1	3	1	2	2	1	2
4	5	4	1	4	1	3	3	4	4	3	1	4	5	4	4	4	4	1
5	5	5	1	4	5	5	5	5	4	4	1	4	5	4	5	4	4	5
6	1	1	2	1	1	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3
7	5	3	5	5	3	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3
8	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1	2	1
9	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
10	4	1	1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
11	3	3	1	2	3	3	2	1	5	1	2	1	1	3	3	1	2	3
12	1	2	3	2	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	2	3	2	1
13	2	1	1	5	2	3	2	4	4	4	1	2	5	2	4	4	5	4
14	2	1	3	3	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	1
15	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5
16	1	3	1	2	1	1	2	1	5	2	1	2	3	1	3	1	2	3
17	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	1	2	5	2	4	5	5	5
18	3	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	2	5	3	3	2	3	4
19	2	1	1	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4
20	4	1	1	2	2	3	2	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4
21	3	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2	3	3
22	1	1	1	2	3	5	3	5	5	4	5	1	5	1	4	4	4	4
23	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4
24	5	4	3	3	3	2	3	4	4	2	1	2	4	4	4	3	3	3
25	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	1	5	4	5	5	4	5
26	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	1
27	3	1	1	2	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4
28	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2
29	2	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	1	5	2	5	5	4	3

Fuente: Elaboración Propia

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	1.- ¿Considera ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	2.- ¿Considera ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	3.- ¿Considera ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	4.- ¿Considera ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	5.- ¿Considera ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	6.- Considera U...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	7.- ¿Considera ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	8.- ¿Considera ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	9.- ¿Considera ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	10.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	11.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	12.- ¿Los doce...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	13.- ¿Las autori...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	14.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	15.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	16.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	17.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	18.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0	19.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	0	20.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	0	21.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númerico	8	0	22.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númerico	8	0	23.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númerico	8	0	24.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númerico	8	0	25.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númerico	8	0	26.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Númerico	8	0	27.- ¿Los doce...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Númerico	8	0	28.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Númerico	8	0	29.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Númerico	8	0	30.- ¿Consider...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P31	Númerico	8	0	31.- ¿E D...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Fuente: Elaboración Propia



	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial - Lima Los Olivos, revisora de la tesis titulada:

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. RICARDO PALMA, PUENTE PIEDRA, 2018"** de la estudiante **DIANA KAREN QUISPE DE LACRUZ**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **27%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 09 de julio de 2019




MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

DNE: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------









# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga el encargado del área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presente el alumno:

Srta. DIANA KAREN QUISPE DE LA CRUZ

Trabajo de Investigación titulado:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E., RICARDO PALMA, PUENTE PIEDRA, 2018**

Para obtener el grado Académico y/o Título profesional de

## LICENCIA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 28 de noviembre del 2018

NOTA O MENCIÓN : 16 (dieciséis)

Lima, 09 de julio del 2019



MSc. MATRENA FOX PETRONILA LUCIANA  
Coordinadora de Investigación de la EP de Administración