



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño laboral en los  
colaboradores de I.E N°16647 Humberto Aldáz  
Pesantez, San José de Lourdes

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Flori Dioneli Colala Correa

**ASESOR:**

Dr. Aurelio Ruíz Pérez

**SECCIÓN:**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO-PERÚ

2019

## **DEDICATORIA**

A mi abuelo Antonio, el cual siempre es mi inspiración para seguir superarme, ya que fue y será siendo mi ejemplo, mi impulsó a seguir en cada reto que me proponga durante mi vida profesional y personal; a mi abuela Veneranda por todo su amor que me ha brindado en el transcurso de mi vida.

A mi mamá Luz Idelsa, por su amor, esfuerzo y lucha ya que día a día me brinda el apoyo emocional para seguir adelante; a mi padre Feliverto, por todo el sacrificio dado para sacarnos adelante, por sus consejos que me guía a la superación y por su protección brindada a mis hermanos y mi persona.

**Flori Dioneli**

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro Creador por la salud, trabajo y todas sus bendiciones que me ha otorgado, entre ellos a mis seres queridos que día a día luchan por ayudarnos en el logro de mis objetivos y por darme la capacidad de adquirir y generar conocimientos para poder culminar este trabajo de investigación.

A mí asesor Aurelio Ruíz Pérez, por brindarme su paciencia y dedicación por impulsarme a investigar y guiarme en el transcurso de nuestro trabajo de investigación.

A las personas que nos regalaron un poco de su tiempo para contestar las diferentes encuestas, a Juan Rosas director de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, por la dotación de información que requería para mi investigación.

**Flori Dioneli**

## PÁGINA DEL JURADO



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE I.E. N° 1664 HUBERTO ALOAZ PESANTEZ, SAN JOSÉ DE LOURDES

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

FLORI DIONELI COLALA CORREA

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

APROBAR POR UNANIMIDAD

RECOMIENDA:

Pimentel, 29 de ENERO de 2019.

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: Dr. VICTOR AUGUSTO GONZALES SOTO

SECRETARIO: Dr. AURELIO RUIZ PÉREZ

VOCAL: Mgtr. TANIA YASELY MENDOZA BANDA

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Colala Correa Flori Dioneli (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado ( ) Maestría en en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 73781795

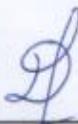
DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE I.E N°16647 HUMBERTO ALDÁZ PESANTEZ, SAN JOSÉ DE LOURDES.**
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Gestión Pública
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 16 de enero de 2019



---

Colala Correa Flori Dioneli  
DNI:73781795

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	x
Resumen .....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática .....	14
1.2. Trabajos previos .....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.3.1Clima organizacional .....	21
1.3.2.Características del clima organizacional.....	22
1.3.3.Terminología en relación con el clima organizacional .....	23
1.3.4.Factores del clima organizacional .....	24
1.3.5.Modelos del Clima Organizacional .....	26
1.3.6.Desempeño Laboral .....	26
1.3.7.Factores del desempeño laboral .....	27
1.3.8.Administración del desempeño .....	28
1.3.9.Principios de la evaluación del desempeño .....	28
1.3.10.Evaluación del desempeño .....	29
1.4. Formulación del Problema. ....	32
1.5. Justificación del estudio.....	32
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos .....	33
1.7.1.Objetivo General .....	33
1.7.2.Objetivos Específicos .....	33

II. MÉTODO .....	34
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	35
2.2. Variables y operacionalización .....	35
2.3. Población .....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	38
2.5. Métodos de análisis de datos .....	40
2.6. Aspectos éticos .....	40
III. RESULTADOS .....	41
IV. DISCUSIÓN.....	102
V. CONCLUSIONES .....	104
VI. RECOMENDACIONES.....	105
REFERENCIAS .....	106
ANEXOS.....	110
Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica .....	110
Base de datos .....	112
Autorización para el desarrollo de la tesis .....	114
Autorización para la publicación electrónica de la tesis .....	115
Acta de aprobación de originalidad de la tesis .....	116
Reporte turnitin .....	117
Autorización de la versión final del trabajo de Investigación.....	118

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables de estudio .....	35
Tabla 2: Trabajadores de la institución Educativa Humberto Aldáz Pesantes .....	37
Tabla 3: Escala de calificación .....	38
Tabla 4: Categorías Diagnósticas de las Escalas CL-SPC.....	39
Tabla 5: Oportunidades de progresar en la institución.....	41
Tabla 6: Interesa por el éxito de los empleados .....	42
Tabla 7: Participación para definir objetivos y acciones.....	43
Tabla 8: Se valora los altos niveles de desempeño .....	44
Tabla 9: Los supervisores expresan reconocimiento por los logros .....	45
Tabla 10: Se reconocen los logros en el trabajo .....	46
Tabla 11: Las actividades realizadas permiten aprender y desarrollarse .....	47
Tabla 12: Promover la capacitación.....	48
Tabla 13: Se promueve el desarrollo del personal .....	49
Tabla 14: Se promueve ideas creativas e innovadoras.....	50
Tabla 15: Respuestas con mayor porcentaje por cada ítem de autorrealización .....	51
Tabla 16: Compromiso con el éxito en la organización.....	52
Tabla 17: Trabajadores comprometidos con la organización.....	53
Tabla 18: Asegura sus niveles de logro en el trabajo.....	54
Tabla 19: Se considera factor clave para el éxito de la organización .....	55
Tabla 20: En la institución se mejora las cosas cada día.....	56
Tabla 21: Cumplir con las tareas, permite el desarrollo del personal .....	57
Tabla 22: Cumplir con las actividades laborales es una tarea .....	58
Tabla 23: Los servicios brindados es orgullo del personal.....	59
Tabla 24: Claridad en la visión, misión y valores de la institución .....	60
Tabla 25: Organización como opción para calidad de vida laboral.....	61
Tabla 26: Respuestas con mayor porcentaje por cada ítem de Involucramiento laboral.....	62
Tabla 27: El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos .....	63
Tabla 28: En la institución, se afrontan y superan los obstáculos .....	64
Tabla 29: Se mejoran los métodos de trabajo .....	65
Tabla 30: El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos .....	66
Tabla 31: La evaluación realizada ayuda a mejorar el trabajo.....	67
Tabla 32: Preparación necesaria para realizar el trabajo.....	68
Tabla 33: Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.....	69
Tabla 34: Sistema para el seguimiento y control de actividades .....	70
Tabla 35: Sistema para el seguimiento y control de actividades .....	71
Tabla 36: Objetivos de trabajo claramente definidos .....	72
Tabla 37: Trato justo en la institución .....	73
Tabla 38: Respuestas con mayor porcentaje por cada ítem de supervisión .....	74
Tabla 39: Acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.....	75
Tabla 40: La información fluye adecuadamente.....	76
Tabla 41: Relación armoniosa en los grupos de trabajo .....	77
Tabla 42: Suficientes canales de información .....	78
Tabla 43: Interacción con personas de mayor jerarquía .....	79

Tabla 44: Fomento y promoción de la comunicación interna .....	80
Tabla 45: Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen .....	81
Tabla 46: Colaboración entre el personal de las diversas áreas .....	82
Tabla 47: Conocimiento de avances en otras áreas de la institución .....	83
Tabla 48: Respuestas con mayor porcentaje por cada ítem de Comunicación .....	84
Tabla 49: Los compañeros de trabajo cooperan entre sí .....	85
Tabla 50: Objetivos de trabajo son retadores .....	86
Tabla 51: Oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad .....	87
Tabla 52: El grupo funciona como un equipo bien integrado .....	88
Tabla 53: Oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede .....	89
Tabla 54: Existe buena administración de los recursos .....	90
Tabla 55: Remuneración atractiva en comparación con las de otras organizaciones .....	91
Tabla 56: Remuneración de acuerdo con el desempeño y los logros .....	92
Tabla 57: Objetivos de trabajo guardan relación con la visión .....	93
Tabla 58: Tecnología que facilita el trabajo .....	94
Tabla 59: Respuestas con mayor porcentaje por cada ítem de condiciones laborales .....	95
Tabla 60: Respuestas con mayor porcentaje por cada dimensión de clima organizacional ...	95
Tabla 61: Categorías Diagnósticas según puntaje de encuesta .....	96
Tabla 62: Nivel de desempeño personal docente secundaria .....	97
Tabla 63: Nivel de desempeño personal docente primaria .....	98
Tabla 64: Nivel de desempeño personal CAS .....	99
Tabla 65: Resultados de la prueba de normalidad para las variables clima Organizacional y desempeño Laboral .....	100
Tabla 66: Resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y desempeño Laboral.....	100

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Oportunidades de progresar en la institución .....	41
Figura 2: Interesa por el éxito de los empleados .....	42
Figura 3: Participación para definir objetivos y acciones .....	43
Figura 4: Se valora los altos niveles de desempeño .....	44
Figura 5: Los supervisores expresan reconocimiento por los logros .....	45
Figura 6: Se reconocen los logros en el trabajo .....	46
Figura 7: Las actividades realizadas permiten aprender y desarrollarse .....	47
Figura 8: Promover la capacitación .....	48
Figura 9: Se promueve el desarrollo personal .....	49
Figura 10: Se promueve ideas creativas e innovadoras .....	50
Figura 11: Compromiso con el éxito en la organización .....	52
Figura 12: Trabajadores comprometidos con la organización .....	53
Figura 13: Asegura sus niveles de logro en el trabajo .....	54
Figura 14: Se considera factor clave para el éxito de la organización .....	55
Figura 15: En la institución se mejora las cosas cada día .....	56
Figura 16: Cumplir con las tareas, permite el desarrollo del personal .....	57
Figura 17: Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante .....	58
Figura 18: Los servicios brindados es orgullo del personal .....	59
Figura 19: Claridad en la visión, misión y valores de la institución .....	60
Figura 20: La organización como opción para calidad de vida laboral.....	61
Figura 21: El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos .....	63
Figura 22: En la institución, se afrontan y superan los obstáculos .....	64
Figura 23: Se mejoran los métodos de trabajo .....	65
Figura 24: El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos .....	66
Figura 25: La evaluación realizada ayuda a mejorar el trabajo.....	67
Figura 26: Preparación necesaria para realizar el trabajo .....	68
Figura 27: Las responsabilidades del puesto están claramente definidas .....	69
Figura 28: Sistema para el seguimiento y control de actividades .....	70
Figura 29: Normas y procedimientos como guías de trabajo.....	71
Figura 30: Objetivos de trabajo claramente definidos.....	72

Figura 31: Trato justo en la institución.....	73
Figura 32: Acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo .....	75
Figura 33: La información fluye adecuadamente.....	76
Figura 34: Relación armoniosa en los grupos de trabajo.....	77
Figura 35: Suficientes canales de información .....	78
Figura 36: Interacción con personas de mayor jerarquía.....	79
Figura 37: Fomento y promoción de la comunicación interna .....	80
Figura 38: Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen .....	81
Figura 39: Colaboración entre el personal de las diversas áreas .....	82
Figura 40: Conocimiento de avances en otras áreas de la institución .....	83
Figura 41: Los compañeros de trabajo cooperan entre sí .....	85
Figura 42: Objetivos de trabajo son retadores.....	86
Figura 43: Oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.....	87
Figura 44: El grupo funciona como un equipo bien integrado.....	88
Figura 45: Oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede .....	89
Figura 46: Existe buena administración de los recursos.....	90
Figura 47: Remuneración atractiva en comparación con la de otras organizaciones.....	91
Figura 48: Remuneración de acuerdo con el desempeño y los logros .....	92
Figura 49: Objetivos de trabajo guardan relación con la visión.....	93
Figura 50: Tecnología que facilita el trabajo .....	94
Figura 51: Nivel de desempeño personal docente secundaria .....	97
Figura 52: Nivel de desempeño personal docente primaria.....	98
Figura 53: Nivel de desempeño personal CAS.....	99

## RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de I.E N° 16647 Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes, planteándose como hipótesis la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de I.E N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes.

Se tienen una investigación de tipo descriptivo y correlacional, donde se aplicó un cuestionario de 50 preguntas a una población de 33 trabajadores. Empleándose tablas y gráficos, que permitieron llegar a las conclusiones: Se evidencio una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de I.E N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes, por consiguiente, según el coeficiente de correlación de Spearman se demostró la existencia de una correlación moderada ( $\rho = 0.528^{**}$ ) y muy significativa ( $**p < .01$ ), debido a que el clima laboral según Sonia Palma es media y según ficha de evaluación de desempeño laboral el nivel de desempeño es logrado sin llegar a excelente.

En tal sentido, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir  $H_1$ : Existe relación moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de I.E N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes.

**Palabras claves:** Clima organizacional, desempeño laboral, colaboradores, trabajadores, evaluación y comunicación.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and work performance in the employees of IE No. 16647 Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes, proposing as hypothesis the existence of a significant relationship between the organizational climate and work performance of the employees of IE No. 16647 Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes.

There is a descriptive and correlational investigation, where a questionnaire of 50 questions was applied to a population of 33 workers. Using tables and graphs, which allowed us to reach the conclusions: A significant relationship between the organizational climate and the work performance of IE employees N ° 16647 Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes was evidenced, therefore, according to the correlation coefficient Spearman showed the existence of a moderate correlation ( $\rho = 0.528^{**}$ ) and very significant ( $** p < .01$ ), due to the fact that the work environment according to Sonia Palma is medium and according to the work performance evaluation sheet the level Performance is achieved without reaching excellent.

In this sense, the research hypothesis is accepted, that is to say  $H_1$ : There is a moderate and significant relationship between the organizational climate and the work performance of the employees of I.E N ° 16647 Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes.

Keywords: Organizational, climate, work, performance, collaborators, evaluation and communication.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El clima organizacional es un tema sumamente importante y de preocupación para las entidades, debido a que se encuentra relacionado al desempeño laboral el cual determina el logro de objetivos en óptimas condiciones.

A nivel internacional

Zans (2017) indica que, en La Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, sede de la UNAN- Managua tiene una un alumnado de 3850, 63 colaboradores del área administrativa, 46 docentes fijos y 180 docentes que laboran por horas. Por el número de personas que laboran además de la exigencia que ello conlleva hace que surjan ciertos disturbios o problemas en lo que respecta tanto al clima organizacional asimismo con el desempeño laboral. A pesar de que la UNAN-Managua cuenta con normativas, reglamentos, en los cuales podemos encontrar las distintas problemáticas, el cual influye directamente en el clima laboral debido a que terminan en sanciones, así como en casos extremos despidos del personal.

Con mayor frecuencia los conflictos se han desarrollado mayormente en el área administrativa, pero los trabajadores docentes también se encuentran involucrados, debido a que tienen que acudir a sus representantes en caso de dificultad al desarrollar su labor como docente, cuando el clima y al no haber una adecuada comunicación perturbando de manera directa las metas que se establecen en la institución, y los resultados esperados no serán los mejores, y esas debilidades se verán reflejadas en la calidad educativa (p.23).

A nivel nacional

Solano (2017) manifiesta que en la oficina de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, hay distorsión o quebrantamiento durante la convivencia y la manera de relacionarse los trabajadores; el número reducido de trabajadores no genera problemas; sin embargo, hay diversos problemas internos como factores ambientales, personales e interpersonales que interfieren en el desempeño de los trabajadores; la

gerencia territorial, no cuenta con el área de recursos humanos, es decir no existe alguien que se encargue del desarrollo de las personas, el gerente solo realiza reuniones periódicas para ver el tema de personal y tratar de resolver los problemas que pueden suscitarse, mas no lleva un seguimiento continuo.

Los empleados con mayor antigüedad no se sienten cómodos en con el trato recibido a pesar de su tiempo laborando, sienten que son vulnerados en sus derechos ya que a pesar de sus esfuerzos no sienten que son recompensados por su desempeño a pesar de que existan esfuerzos extras para cumplir dando un valor agregado al servicio que brindan.

Mientras tanto los empleados nuevos piden con fervor mayor capacitación e inducción para así poder cumplir con las funciones para los cuales fueron contratados, además de ello, se sienten frustrados por qué no pueden realizar una línea de carrera para ascender a cargos de mayor envergadura.

En cuanto al desempeño, la oficina trabaja mediante metas establecidas y plazos determinados, pero se detectó una variación en cuanto al promedio de cumplimientos. Habiendo trimestres donde el desempeño es mayor que en otros (p. 14).

#### A nivel regional

Tirado (2016) manifiesta que en la empresa cajamarquina Betoscar Servis EIRL sólida en el mercado, especializada en actividades del sector automotriz, con un capital humano conformado por 28 trabajadores; la empresa tiene más de 5 años continuos en el mercado pero no ha tenido ningún estudio sobre su clima organizacional lo cual no le permite conocer la situación en la que se encuentra; el personal tampoco ha sido evaluado para conocer el nivel de satisfacción laboral, lo cual concluye que la empresa no se ha preocupado por conocer lo que el estado anímico de los trabajadores; todo ello no le ha permitido diseñar estrategias de mejora para la fortalecimiento del clima organizacional y mejoramiento de los niveles de satisfacción laboral (p.15).

## Nivel Local

En la institución educativa N° 16647 Humberto Aldáz Pesantez, de Jornada Escolar Completa ubicado en el C.P.M Calabozo que pertenece al distrito de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca.

La institución cuenta con 2 niveles educativos primario y secundario, con un total de 33 trabajadores, 10 docentes de educación primaria, 13 de educación secundaria, 6 del personal administrativo, 3 de vigilancia y 1 de mantenimiento.

En la institución educativa indicada al observar directamente y con el diálogo realizado con algunos docentes se llegó a determinar que el clima institucional está resquebrajado, producido por distintas razones, los docentes de cada nivel buscan sus propios intereses, los profesores del nivel de educación secundaria aducen que trabajan más porque laboran de 7:50 a.m. a 3:45 p.m., mientras que los docentes de educación primaria laboran desde las 7:50 a.m. a 1:00 p.m. de la tarde, generalmente se señala que el personal administrativo tiene un trabajo fácil, notándose un desconocimiento de las funciones de cada grupo de trabajadores.

Esta realidad está generando enfrentamientos voluntarios e involuntarios entre docentes de los dos niveles educativos y de estos con los trabajadores administrativos, afectando el desarrollo de las actividades educativas que se programan, notándose falta de integración; situaciones que repercuten en los estudiantes quienes observan estas actitudes asimismo con el público usuario, se agrava el trabajo porque los docentes son contratado solamente por un año y luego están buscando otras instituciones educativas para tener trabajo, buscando al mismo tiempo mejor clima de trabajo.

Asimismo, se llegó a determinar que el desempeño laboral no es el adecuado en la institución educativa, considerando las normas legales correspondientes, el contexto y otros factores, situación que llama la atención que es observada y mal calificada por la comunidad educativa en general que llegan por diversos motivos a la institución educativa.

De esta forma se determinó que el propósito de la presente investigación se centró en conseguir establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la institución educativa N° 16647 Humberto Aldáz Pesantez, del Centro Poblado Menor Calabozo, del distrito San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca.

## **1.2. Trabajos previos**

Después de haber revisado las fuentes de información bibliográfica se llegó a determinar la existencia de trabajos de investigación que guardan relación con la presente y de los cuales se detalla como trabajos previos.

Castellón (2017) en su tesis *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*, trabajó con una población de 88 docentes y funcionarios del nivel de educación secundaria y con una muestra de 59 trabajadores; aplicando las técnicas de la encuesta, la observación y la entrevista.

Llegó a concluir que:

El personal docente y administrativo de la facultad creen que el mejor el Clima dentro de una organización afectaría de manera positiva en el Desempeño de los trabajadores, además de mejorar la manera de relacionarse los colaboradores, haría que el personal se sienta cómodo en el trabajo, por lo que se considera que se debe dar la importancia necesaria al tema (p. 155).

Se señala que un buen clima organizacional permite mayor motivación para trabajar en forma activa y en equipo en el desarrollo de las diversas actividades educativas orientadas al logro de objetivos considerados en el PAC de la institución.

Garduño (2014) en su tesis *Encuesta de Clima Laboral del personal sindicalizado y no sindicalizado de una empresa química del parque industrial Lerma*, trabajó con una población de 376 colaboradores; donde participaron un total de 290 participantes, 125 son del sexo femenino y 165 del sexo masculino, además se sumaron 264 personas de la parte operativa y 112 del área administrativa. Se realizó una investigación de tipo descriptivo, aplicó la técnica de la encuesta la misma que fue elaborada por la empresa la cual destaca aspectos como distinción, poder de decisión, liderazgo, líneas de comunicación, proceso (p.7).

Llegó a concluir que:

El clima que se vive en la empresa de estudio es considerado como no ideal, o no adecuado, ya que en todas sus puntos de estudio obtuvo un porcentaje bajo, y ello resume a que el clima laboral de la entidad debe mejorar, indica que la falla se encuentra en las formas de desarrollar el trabajo es decir trabajando en equipo y cooperando a la mejora de cada proceso, así también mejorara las condiciones de trabajo, el cual se ve afectado por falta de comunicación y canales de información (p.110).

Somos más productivos cuando establecemos relacionarse de manera igualitaria y participativa en nuestro centro de laboral, el cual debe favorecerse mediante la comunicación fluida en los distintos niveles jerárquicos, que permita la diluir errores; tomar en cuenta la opinión del recurso humano y ver la manera de reducir y mejorar procesos, se debe dotar materiales y herramientas adecuadas que ayuden a un mejor desenvolvimiento en sus actividades.

Palma (2000) en su revista *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*, trabajo con una muestra que estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima, se realizó una investigación de tipo descriptivo, donde se, Perú. El

siguiente trabajo de investigación describe y Compara las dimensiones de Motivación como también del Clima Laboral en el personal de instituciones universitarias.

Llegó a concluir que:

Se evidencia que existe un nivel medio en lo que respecta a la motivación y clima, discrepancias en cuanto a al entorno institucional, cual recae a favor de los profesores y de trabajadores que laboran con una antigüedad mayor a de cinco años; resalta insuficiencia y necesidad de una adecuada conducción, carencia en las líneas de comunicación que logre mejorar y perfeccionar el rendimiento organizacional (p.1).

Es necesario contar con un buen líder que tome decisiones adecuadas, que tome en cuenta la opinión del personal, para ello es necesario establecer canales eficientes de comunicación; las personas con mayor antigüedad conocen la manera de trabajar en la institución, conocen a mayor claridad las reglas, normas que guían el accionar, por ello debemos cuidar el clima laboral e incidir en la motivación continua para evitar caer en la rutina.

Ishuiza (2018) en su tesis *Clima organizacional en los docentes de nivel secundaria de la Institución Educativa Juan Jiménez Pimentel – Tarapoto 2016*, se trabajó con una población de nivel secundario haciendo un total de 38 profesores de la Institución; la investigación realizada fue de tipo descriptivo, con el objeto de entender el impacto sobre las personas dentro de la estructura orgánica, realizando un enfoque cuantitativo, se aplicó las técnicas de la observación y la encuesta.

Llegó a concluir que:

Para mejorar las buenas relaciones de los docentes en la I.E. Juan Jiménez Pimentel es necesario capacitaciones constantes, talleres y charlas; los docentes encuestados indican que hacer las cosas generalmente se hacen por obligación; la motivación es percibida como insatisfactoria (p. 49).

Es necesario encontrar los puntos débiles dentro de una organización para buscar medidas de solución, más cuando ello afecta de manera significativa al clima

laboral el cual implica su desarrollo en el plano laboral, se necesita involucrar al trabajador en su labor y en el logro de objetivos y no solo por la remuneración que percibe.

Quispe (2015) en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas*, con un total de 64 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacucha entre mujeres y hombres, fue una investigación, de tipo correlacional no experimental, con el objetivo determinó la relación tanto entre el clima organizacional así también sobre desempeño laboral, aplicando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Llegó a concluir que:

La dimensión motivación laboral y productividad laboral en la municipalidad están muy ligadas; ya que medida que la motivación se pone en práctica los niveles de productividad se incrementa, cual podemos afirmar que es necesario mantener el personal motivado y entusiasmado para el logro y de objetivos; además se detectó que medida que se mantiene un buen canal de comunicación ayuda a mejorar la productividad (p. 49).

Es necesario mantener viva la motivación para lograr involucrar a nuestros colaboradores con las metas y objetivos trazados en la institución, hacerlos sentir partes importantes para lograr sacar el máximo potencial y que su trabajo sea realizado con entusiasmo, y tener establecidos los canales de comunicación para poder conocer las inquietudes y necesidades de los trabajadores.

Parillo (2015) en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral de los profesores de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*, trabajó con 308 colaboradores entre docentes nombrados y contratados de la institución, de la sede central tomo un total de 376 de estudiantes, de la sede de Puno sumo un total de 359 estudiantes y en la filial Arequipa un total de la muestra de 323 estudiantes, la

investigación, es descriptiva - correlacional, con el objetivo de o determinar el tipo de correlación existente entre ambas variables de estudio, en Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, se aplicó la técnica de la encuesta.

Llegó a concluir que:

Existe una correlación directa con un alto porcentaje y un coeficiente de valor resaltante y preocupante entre las variables estudiadas en el trabajo de investigación, del cual podemos afirmar que un clima organizacional desfavorable nos arroja como resultado un desempeño laboral básico de los docentes de la Universidad (p. 2).

Es necesario mantener un buen clima laboral en la institución si queremos mantener u obtener buenos índices de desempeño; más aún ya que en una institución donde se trabaja con alumnos que están en continuo aprendizaje y necesitan que los docentes saquen a flote su máximo potencial lo cual se verá reflejado en sus sesiones de clase.

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

#### **1.3.1. Clima organizacional**

Chiavenato (1999) señala con respecto al clima dentro de una organización como la cualidad del espacio o ambiente, el cual los integrantes de una organización aprecian y el cual influye sobre la manera de comportarse, el clima laboral es positivo cuando facilita o favorece la satisfacción de las necesidades y la elevación moral de los integrantes, y desfavorable cuando no se logra o satisfacer carencias de los individuos.

El clima dentro de una organización va a exigir a la motivación del individuo para conducirse a un nivel de trabajo más efectivo; adaptando continuamente a la diversidad de circunstancias para satisfacer carencias y poder manteniendo un

equilibrio en las emociones, es decir a la adaptación, que variable entre los seres humanos; cuando la motivación carece, producida generalmente por sentirse frustrados o por ser impedidos en la complacencia de necesidades, generando estados de depresión, abandono, descuido, enfado, hasta llegar a estados desconcierto (p. 8).

Martínez (2003) señala que el clima laboral es la que determina la forma en que los personas perciben el lugar de trabajo, su rendimiento personal, nivel de productividad y el grado de satisfacción que perciben siendo parte de la organización en la cual se desempeña; el liderazgo recae en quienes están al frente de la organización es una condición elemental y fundamental para que exista en esta un buen clima organizacional, líder debe preocuparse por motivar adecuadamente al personal que tiene a cargo, garantizando un buen ambiente de trabajo, satisfaciendo necesidades y buscando resolver conflictos que pudieran entorpecer el normal desenvolvimiento de las relaciones de los miembros de las diferentes instancias de la institución; el actuar del líder debe estar vinculado a la naturaleza del grupo, nunca debe ser ocasional o surgir de la espontaneidad, más bien debe reflejar las aspiraciones como grupo o conjunto, debe ser una persona a la que se respeta y de quien se espera apoyo y motivación continua y permanente.

Ansión y Villacorta (2004) el clima organizacional a nivel escolar, es un reflejo de la identidad institucional, es una radiografía de las relaciones personales e interpersonales en la institución educativa; los resultados de los estudios sobre clima organizacional facilitan valiosa información sobre la situación de las escuelas; los resultados sirven como evidencia para buscar los mecanismos de solución a las diferentes dificultades observadas y construir un clima adecuado que genere impacto

### **1.3.2. Características del clima organizacional**

El clima organizacional según Ramos (Cito a Brunet 2011) tiene las siguientes características:

Contiene variables situacionales.

Posee componentes que alteran el orden del clima laboral.

Tiene una relación de continuidad, pero no de forma determinante en cuanto a la cultura, por lo que puede variar a través de una intervención particular.

El clima organizacional está relacionado con las características, capacidades, mandos, expectativas, de acuerdo a las distintas realidades sociológicas y culturales.

El clima organizacional no es lo mismo que la labor, por lo que te puedes encontrar con variados climas que efectúan una misma labor.

Las consecuencias afectan el comportamiento de cada persona.

Es un determinante del comportamiento porque afecta a las actitudes y expectativas dentro del comportamiento de la persona (p.21).

### **1.3.3. Terminología en relación con el clima organizacional**

En relación con la terminología con el clima organizacional, Ramos (Cito a Brunet 2011) tiende a considerar un conjunto de palabras que deben ser conocidas y aplicadas en el desempeño laboral, de las cuales se detalla a continuación.

#### **Satisfacción**

La satisfacción hace mención y es relacionado al estado afectivo, de caer en gracia o agradar a un individuo el cual experimenta acerca de su realidad dentro de la institución; tiene factores de conducta; realizando una comparación que surge de la crítica de una persona la cual desea y lo puede obtener determina la satisfacción o insatisfacción de la misma (p.23).

## Motivación

Zuluaga (2001) expresa que la motivación tiene componentes que indica preferencias, relacionadas a al empeño y persistencia de cada individuo, que estimula los métodos de motivación interna de una persona que se traduciéndose en compromiso, responsabilidad, esmero, esfuerzo y la productividad durante el desarrollo de actividades en la organización (p.25).

## Liderazgo

Goleman (2015) el liderazgo es la capacidad para dirigir o encaminar a un grupo de manera artística. Todo depende de la personalidad de los guías o líderes según las diferentes estrategias desarrolladas: Hay líderes que primero analizan, hay otros que inspiran. según la situación se puede acoger a cada estilo de liderazgo. Cada grupo o empresa requieren de mayor atención en la autoridad, en cambio una organización o entidad con altos niveles estrés tiene que optar por un liderazgo más amigable y social (p.36).

## Cultura Organizacional:

Schein (1988) la cultura es un conjunto de vanaglorias y creencias que parte de los miembros de una sociedad o con un grupo de personas con características comunes, las cuales trabajan sin darse cuenta y definen la visión que se tiene de sí misma y con su entorno que lo rodea (p.115).

### **1.3.4. Factores del clima organizacional**

Palma (2004) hace referencia a cinco factores que determinan el clima laboral los cuales son:

#### Autorrealización

Es la evaluación o creencia que tiene cada trabajador con respecto a las oportunidades al desarrollar una tarea y que puede beneficiar a cada trabajador en el futuro, el cual les permita avanzar, escalar profesionalmente.

#### Involucramiento laboral

Es una forma de inmiscuirse e involucrarse con las metas, valores, reglamentos propuestos en cada institución el cual el colaborador debe estar bien relacionado y comprometido con la entidad para cumplir y lograr además de contribuir así al logro de metas establecidas por la empresa logrando un buen desempeño laboral, que permitirá brindar un mejor servicio educativo.

#### Supervisión

Son las evaluaciones del colaborador de mayor jerarquía sobre las funciones dentro de la actividad laboral, el cual debe orientarse a ser guía, ayuda, para el trabajador en el desarrollo de las actividades diarias que forman parte de su desempeño, mejorando así la productividad y la forma en que se ofrece el servicio.

Los encargados de realizar la supervisión deben ser muy cautelosos al momento de evaluar debido a que crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que y el cual influirá en el desempeño por eso se recomienda realizarlos con amabilidad.

#### Comunicación:

Tiene que ver y está relacionado de manera directa al grado de fluidez, coherencia, precisión y claridad de la información que se desea compartir y que es pertinente en el funcionamiento de una empresa, la cual facilita la atención a usuarios, disfrutando de una mejor relación con los demás.

#### Condiciones laborales

En esta dimensión podemos relacionarla con el reconocimiento y el conocimiento sobre la institución como, por ejemplo: que elementos materiales tiene la entidad, con que economía se maneja, las normativas que sustentan el cumplimiento de las tareas

encomendadas, las facilidades, indicaciones, seguimiento de las tareas desarrolladas y por desarrollar. Aquí también se considera a la remuneración económica, como también a diversos elementos que la entidad está obligada a brindar y que son necesarios para realizar un buen desarrollo de actividades, ya que favorece a la producción (pp.16-27).

### **1.3.5. Modelos del Clima Organizacional**

Uno de los modelos del clima organizacional es el explicativo precisado por Edel, García, y Guzmán (2007) quienes manifiestan que este modelo nos permite y nos da a conocer los factores que se encuentran involucrados en el clima como los son la estructura jerárquica de la institución, la persona que lidera o encamina y la toma de decisiones, cuando se realiza la evaluación va a medir la forma como las personas perciben a la organización, determinando el comportamiento de los individuos en función de su motivación, grado de satisfacción, rendimiento laboral y por supuesto de la productividad de la institución (p. 87).

Otro modelo es señalado por Goncalves (2000) denominado modelo de intervención, recomendando que debe ser aplicado psicólogos y administradores de una institución determinada para llegar a modificar o cambiar un clima no adecuado (p. 20).

### **1.3.6. Desempeño Laboral**

Robbins, Stephen, Coulter (citado por Oliva, 2017) definen al desempeño laboral como un proceso para determinar el éxito que ha tenido una organización, individuo o proceso en el logro de sus actividades y objetivos propuestos en el ámbito laboral; en general a nivel de organización la medición del desempeño laboral brinda una estimación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas (p. 37).

EcuRed (s.f) El desempeño laboral es relacionado o definido como rendimiento laboral el cual actúa y se manifiesta al poner en práctica sus empleos y actividades principales que está bajo el mando en un contexto laboral, lo cual permite demostrar sus capacidades y sus competencias; el desempeño laboral hace referencia al logro o resultado que obtiene después de desarrollar las actividades, por ello es esencial desarrollar buenas aptitudes como la eficiencia, la calidad y productividad ; el comportamiento, ligado al resultado obtenido de la jornada laboral, siguiendo el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo (párr.1-2).

Sum (2015) define al desempeño laboral como el resultado del trabajo realizado por un colaborador en una empresa ligado a la eficiencia en sus tareas, calidad del producto y productividad durante la jornada laboral (p.17).

### **1.3.7. Factores del desempeño laboral**

El Centro de Apoyo de la APA (2008) hace mención a los factores del desempeño laboral los cuales se encuentran ligados con la cualidad de cada persona y no con la inteligencia; como la creatividad, la participación, el apoyo, la contribución por lo que se hace.

En relación con la personalidad se destaca la consideración de los siguientes rasgos:

La extraversión que es el grado de sociabilidad del individuo; la disponibilidad que de cooperación y confiabilidad; la confianza, así como la persistencia y orientado hacia el logro de objetivos; la estabilidad emocional también está presente, que responde a la tranquilidad, entusiasmo y seguridad como aspectos positivos y tenso, nervioso, depresivo e inseguro como aspectos negativos; la apertura a la experiencia que viene a ser el nivel en el que el individuo utiliza la imaginación, además de ser sensible y la forma de utilizar su inteligencia (p. 21).

### **1.3.8. Administración del desempeño**

El Centro de Apoyo de la APA (2008) la define como una práctica que más se desarrolla y que tienen las empresas al momento de cimentar los sistemas de administración del desempeño el cual les va a permitir cerciorarse si su personal viene avanzando; así mismo menciona a las siguientes fases como:

Conceptualización; fase en la cual la entidad o institución analiza el mejor rendimiento teniendo en cuenta los procesos de dirigir el desempeño a un área específica y explicando al empleado la forma de trabajar.

Desarrollo; fase en la cual la empresa analiza las circunstancias en el cual el rendimiento se está alterando en función a los niveles que se espera lograr.

Implementación; realizado mediante componentes de seguimiento y monitoreo del desempeño que se viene realizando, el cual viene seguido de consejos de adiestramiento, se realiza revisiones que son repetidas, permitiendo al empleado tomar un autocontrol en función a un buen desarrollo del desempeño.

Retroalimentación; se realizará de manera constante y permanente, después de realizar una evaluación al empleado para luego indicarles los puntos que debe fortificar para lograr una mejora en su desarrollo del trabajo con el propósito de mejorar el desempeño integral dentro de la organización.

Evaluación; aquí se van a utilizar medidas de desempeño el cual permitirá el monitoreo de los indicadores que son definidos del desempeño dentro de competencias y nos va a determinar la manera de responder a los objetivos (pp. 24-27).

### **1.3.9. Principios de la evaluación del desempeño**

Halles (2017) nos indica que la evaluación del rendimiento debe estar sustentada y cimentada en una serie de principios primordiales los cuales van a orientar su desarrollo; entre los cuales vamos a mencionar y se distinguen de la siguiente manera:

Los siguientes estándares deben estar cimentados básicamente en la información selecta del puesto de trabajo.

Deben delimitar claramente los objetivos propuestos.

Requiere el compromiso y colaboración de la mano de obra.

El papel que realiza el supervisor o el que realizar el papel de evaluador debe considerar como base el proponer mejoras (p.1).

### **1.3.10. Evaluación del desempeño**

Mondy y Noe (1997) considera a la evaluación del desempeño como un método de exploración, revisión, seguimiento y evaluación del empeño laboral de manera individual y en equipos, evaluando logros, iniciando planes de desarrollo, metas y objetivos; consideran métodos y razonamientos para realizar el cálculo del rendimiento del recurso humano tales como:

Planeación del personal. Al realizar la evaluación de los recursos humanos de una entidad, la cual debe situar los datos que describan el potencial que promociona a de todos los colaboradores, especialmente, de los ejecutivos los cuales vienen a ser piezas claves.

Proceso de reclutamiento y Selección de personal. La clasificación realizada en la evaluación del desempeño nos va a ser útiles e importantes para predecir el desempeño de los futuros trabajadores.

Proceso de desarrollo de Recursos Humanos. Es la evaluación de desempeño la cual viene a señalar las necesidades definidas durante el proceso de capacitación y progreso que obtiene cada empleado, el cual permitirá a los individuos producir y favorecer sus puntos fuertes y disminuir sus diferencias o discrepancias (p. 252).

MINEDU (2018) considera instrumentos y criterios de evaluación tanto al personal docente como personal CAS, entre los cuales mencionaremos a continuación.

Instrumentos de desempeño Personal docente Primario y secundario:

Observación de aula.

Planificación del currículo.

Criterios de desempeño Personal docente Primario y secundario:

Debe involucrar de manera activa y participativa a los estudiantes durante el proceso de aprendizaje; a través de estrategias de participación para despertar el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje a desarrollar, de esa manera ayudaremos a ser conscientes a desarrollar sus sentidos, enseñarles la importancia de lo que se estudia; que logre observar las acciones del docente el cual suscite el interés de los estudiantes en las actividades de desarrolladas y lograr que los estudiantes se encuentren implicados en la sesión.

Promueve un razonamiento crítico, fomenta la creatividad; propone actividades de amaestramiento y establece relaciones tanto de conceptos o el desarrollo de habilidades y destrezas.

Evalúa el avance de aprendizaje del alumnado para pasar al proceso de retroalimentación de los estudiantes y adecuándolo a su instrucción; Conduce el progreso de aprendizaje del estudiante, monitoreando los avances u logros, combatiendo las dificultades en el logro de los aprendizajes durante la sesión utilizando la retroalimentación formativa, ajustando las actividades de la sesión de clase a las necesidades de aprendizaje que se lograron identificar.

Propicia y aproxima un espacio de respeto en la cual el docente se comunica de manera educada y atenta con los estudiantes, transmitiéndoles calidez o naturalidad dentro del aula; tiene que prestar atención al estudiante siendo

sensible a sus necesidades de afecto o necesidades físicas y fisiológicas, identificándolas y respondiendo a ellas de manera empática y comprensiva.

Uniforma de manera positiva el comportamiento de los estudiantes; en la cual el docente va a proponer comportamientos o normas de convivencia en el aula y fuera del aula las cuales son claras y entendibles para los estudiantes; así lograra prevenir comportamientos inapropiados redirigiendo de manera eficaz a través de mecanismos formativos que promueven la autoconciencia y un buen comportamiento; logrando con ella que la sesión se desarrolle sin mayores adversidades (p. 6).

Según RM N° 353-2018-MINEDU (2018) el desempeño al personal Cas se evalúa Competencias de desempeño laboral el cual les va a permitir que el contrato sea renovado cada 3 meses y las siguientes competencias son las siguientes:

Funciones; organiza la gestión administrativa y aporta soportes al proceso pedagógico.

Asertividad y empatía; motiva a sus pares y los trabajadores de la institución educativa donde realiza con eficiencia sus ocupaciones, generando confianza e identidad institucional; además que escucha a los demás entendiendo sus puntos de vista, evita ideas preconcebidas o prejuicios que dificulten la interacción.

Orientación al logro de objetivos; realizando trabajos de calidad y orientando sus acciones para generar las mejores condiciones de aprendizaje para los estudiantes.

Iniciativa y organización; promueve ideas innovadoras y elabora planes de contingencia, novedosas, facilitando información de su competencia, en forma inmediata y actualizada (s.p).

#### **1.4. Formulación del Problema.**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, en el centro poblado menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La presente investigación adquiere relevancia por desarrollar un aspecto fundamental como es el clima organizacional, que generalmente no se toma en cuenta en las instituciones educativas; por ello el director, docentes, administrativos eficientes con un buen coeficiente emocional saben apreciar su trabajo como profesionales y se esfuerzan por realizarlo de la mejor manera y con mayor responsabilidad y dedicación.

La investigación realizada tiene aporte social porque beneficia de manera directa e indirectamente a la comunidad educativa, es decir a los docentes, personal contratados, estudiantes, padres de familia sumado a ello la comunidad donde está ubicada la institución, toda vez que es indiscutible que en toda práctica social-humana las emociones estarán siempre presentes, las personas son tolerantes y también intolerantes, unas pesimistas y otras optimistas, de ellos unos son reactivos, proactivos, pasivos y otros violentos, empáticos, características que al ser humano los diferencian.

#### **1.6. Hipótesis**

Hi: Existe una relación muy favorable entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio

Ho: No existe una relación muy favorable entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa N°16647

Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

Identificar las características del clima organizacional de los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio.

Identificar las características del desempeño laboral de los trabajadores docentes de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio.

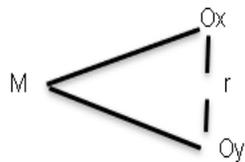
Identificar las características del desempeño laboral del personal CAS docentes de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación

La investigación realizada es de tipo descriptivo correlacional, porque se procedió a describir las variables clima organizacional y desempeño laboral para luego establecer una relación entre ambas; cómo señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014) que este tipo de investigación especifica propiedades y características importantes; luego lo asocia las variables mediante un patrón predecible para un conjunto o una población.

El diseño aplicado en este trabajo de investigación es correlacional, cuyo diagrama es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra de estudio conformada por trabajadores docentes y administrativos

Ox : Observación hecha a la muestra en la variable clima organizacional

Oy : Observación hecha a la muestra en la variable desempeño laboral

r : Coeficiente correlación

### 2.2. Variables y operacionalización

#### Variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Desempeño laboral.

Tabla 1 a

*Operacionalización de las variables de estudio*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima Organizacional	Chiavenato (1999) afirma que el clima organizacional es la situación del espacio de una organización la cual divisan o consideran los integrantes de la entidad y la cual influye en su manera de comportarse.	Es pensamiento que tienen los miembros de la institución acerca del ambiente de trabajo el cual se desenvuelven	Autorrealización	Oportunidades de progresar en la institución Aprender y desarrollarse.	Liker
			Involucramiento laboral	Factor clave para el éxito de la organización Compromiso con la organización.	
			Supervisión	Supera obstáculos que se presentan Ayuda a mejorar el trabajo.	
			Comunicación	Acceso a la información Fomenta y promueve la comunicación interna	
			Condiciones laborales	La remuneración es atractiva	
				Se dispone de tecnología	

Desempeño laboral	Sum (2015) define al desempeño laboral como la consecuencia del trabajo realizado por un trabajador en una entidad combinado a la eficiencia en sus labores, calidad del producto y la producción durante la jornada de labores.	Es el resultado del personal en el desarrollo de sus actividades dentro de la institución ligado a diversos criterios que exige la misma para lograr cumplir con los objetivos trazados en el plan anual de trabajo.	Personal docente	Involucra activamente a los estudiantes	Promueve la participación Proporción de estudiantes	Likert
				Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Genera ideas o productos propios Comprende principios	
				Evalúa el progreso del aprendizaje	Monitorea sus avances y dificultades Retroalimenta	
				Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Se comunica con respeto Trasmite cordialidad	
				Regula el comportamiento de los estudiantes	Participa de las normas de convivencia Promueve la autorregulación	
				Personal CAS	Funciones	
			Asertividad - Empatía		Motiva a sus pares Escucha a los demás	
			Orientación al logro de objetivos		Realiza trabajos de calidad Genera condiciones de aprendizaje	
			Iniciativa y organización		Promueve ideas innovadoras Facilita información competente	

## 2.3. Población

### Población

La población de estudio en la presente investigación, que a la vez fue muestra, estuvo conformada por 33 colaboradores de los niveles: primario y secundario de la institución educativa Humberto Aldáz Pesantes, como se señala en la tabla 1.

Tabla 2

*Trabajadores de la institución Educativa Humberto Aldáz Pesantes*

Trabajadores	Varones	Mujeres	Total
Docentes Primaria	08	02	10
Docentes Secundaria	06	07	13
Administrativos	02	04	6
Vigilancia	03	----	3
Mantenimiento	----	01	1
Total			33

*Fuente: CAP I.E Humberto Aldáz Pesantes, 2018*

La población estuvo conformada por docentes de los niveles de primaria y educación secundaria, así mismo por trabajadores administrativos, vigilancia y mantenimiento, tanto varones como mujeres, procedentes de diferentes lugares de la región Cajamarca y otras regiones, que han logrado residir en el lugar donde está ubicada la institución educativa en cuanto se desarrolle las actividades educativas a través del año escolar; según Tamayo y Tamayo (1997) define a la población como la conjunto del fenómeno de estudio donde las partes que conforman una población poseen características en común la cual se experimenta y dará origen a los datos de la investigación.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnicas

#### De gabinete

La técnica de gabinete se aplicó a nivel de fichaje, utilizando fichas tanto en físico como en virtual con el propósito de recoger la información bibliográfica en relación con las variables de estudio y organizar las teorías relacionadas con el tema de estudio.

#### De campo

#### Técnica de la encuesta

La técnica de la encuesta fue aplicada por medio de un cuestionario el que está conformado por 50 ítems de la autora Palma (2014) con escala Likert, comprendiendo cinco factores que son: autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, condiciones laborales; considerando que la encuesta recoge información que permite indagar puntos que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener información de un número considerable de personas (Grasso, 2006, párr.14).

Las calificaciones de la escala oscilan del 1 al 5, según como estableció la autora antes citada, como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 3  
*Escala de calificación*

Calificaciones	Representación
Ninguno o Nunca	1
Poco	2
Regular o Algo	3
Mucho	4
Todo o siempre	5

*Fuente:* Palma 2014

Los valores que se consiguen alcanzar será con un máximo de 250 puntos para la escala total y 50 puntos como mínimo para cada uno de los factores. Las categorías fijadas que se consideran para la encuesta están fundadas y establecidas en las

puntuaciones directas, y considera como criterio que a mayor puntaje obtenido existe una mejor percepción del ambiente de trabajo, a diferencia que a puntuaciones bajas indicarían un clima hostil, tal y como se observa en la tabla.

Tabla 4

*Categorías Diagnósticas de las Escalas CL-SPC*

Categorías Diagnósticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy Desfavorable	10 – 17	50 – 89

*Fuente:* Palma, 2014.

### **Técnica de la documentación**

La técnica de la documentación fue aplicada para recoger información relacionado con la variable desempeño laboral teniendo como base los documentos que obran en los archivos de la dirección de la institución educativa N° 16647 Humberto Aldáz Pesantez; de conformidad con García (2015) permite hacerse una idea del desarrollo y las características de los procesos y también de disponer de información que confirme o haga dudar de lo que el grupo entrevistado ha mencionado.

#### Validez y confiabilidad

La validez del cuestionario de la presente investigación no fue necesario, toda vez que corresponde a un instrumento estandarizado de la autora Palma (2014), de igual forma se ha procedido para la confiabilidad.

Sin embargo cabe señalar que la confiabilidad fue complementada con los aportes del MINEDU (2018) señalando que en la revisión documental se utilizan fichas de monitoreo al desempeño docente y fichas de evaluación de desempeño laboral, que fueron aplicadas por el Director de la institución educativa.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Los datos recogidos con la aplicación del cuestionario a la muestra respectiva fueron ingresados y trabajados con el programa computarizado Excel, derivando tablas estadísticas, seguido de figuras y luego realizando el análisis correspondiente.

## **2.6. Aspectos éticos**

En la presente investigación se aplicó la ética, señalando que el cuestionario fue aplicado in situ a cada uno de los integrantes del grupo de estudio previo consentimiento informado; el procesamiento de datos se realizó con responsabilidad utilizando el programa Excel.

Las teorías relacionadas con el tema que permitió organizar el fundamento teórico fueron tomadas respetando las autorías y aplicando el estilo APA.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados sobre el Clima Organizacional

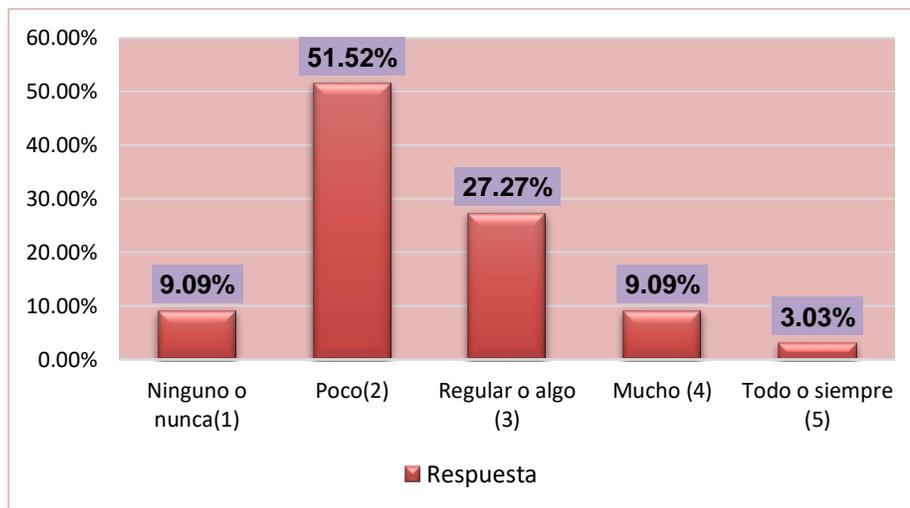
##### 3.1.1. Autorrealización

###### a) Oportunidades de progresar

Tabla 5  
*Oportunidades de progresar en la institución*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	3	9,09%
Poco (2)	17	51,52%
Regular o algo (3)	9	27,27%
Mucho (4)	3	9,09%
Todo o siempre (5)	1	3,03%
Total	33	100,00%

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 1:* Oportunidades de progresar en la institución

Un total de 17 igual al 51,52% de los trabajadores señalaron pocas oportunidades de progresar en la institución; el 27,27% equivalente a 9 indicaron que hay algunas oportunidades de progresar en la institución; los trabajadores en un total de 3, igual al 9,09% opinaron que existen muchas oportunidades de progresar dentro de la institución; en las mismas cantidades anteriores manifestaron que nunca existen oportunidades de progresar en la institución; el 3,03% igual a 1 de los trabajadores manifestó que siempre hay oportunidades de progresar en la institución.

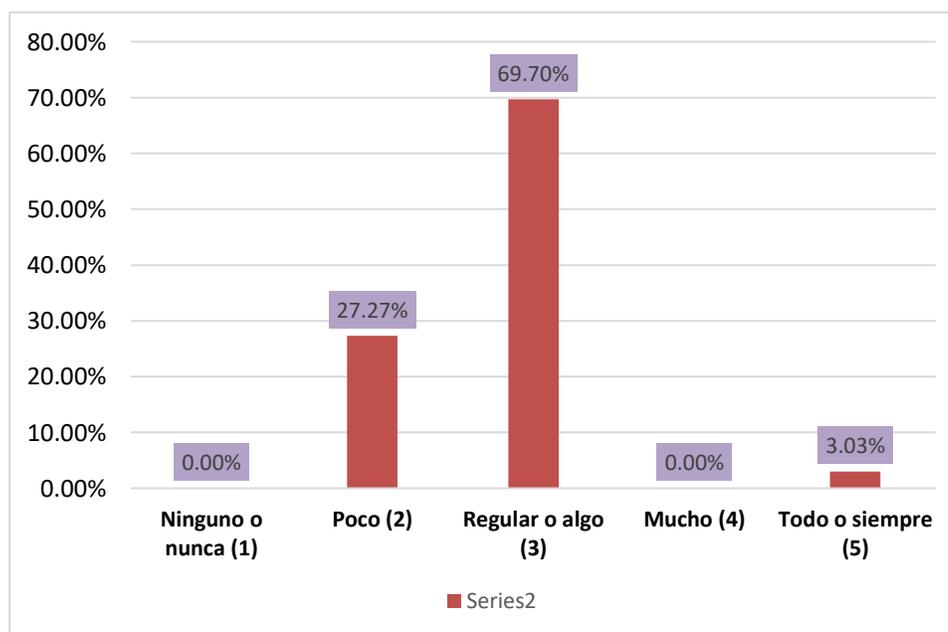
## b) Interés por el éxito de sus empleados

Tabla 6

*Interesa por el éxito de los empleados*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	9	27,27%
Regular o algo (3)	23	69,70%
Mucho (4)	0	0,00%
Todo o siempre (5)	1	3,03%
Total	33	100,00%

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 2:* Interesa por el éxito de los empleados

Un total de 23 igual 69,70% de los trabajadores señalaron que algunas veces el jefe se interesa por el éxito de sus empleados; el 27,27% equivalente a 9 indicaron que pocas veces el jefe se interesa por el éxito de sus empleados, los trabajadores en un total de 1 equivalente al 3,03% indicaron siempre el jefe se interesa por el éxito de sus empleados.

### c) Definición de objetivos y acciones

Tabla 7  
*Participación para definir objetivos y acciones*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	2	6,06%
Poco (2)	18	54,55%
Regular o algo (3)	13	39,39%
Mucho (4)	0	0,00%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

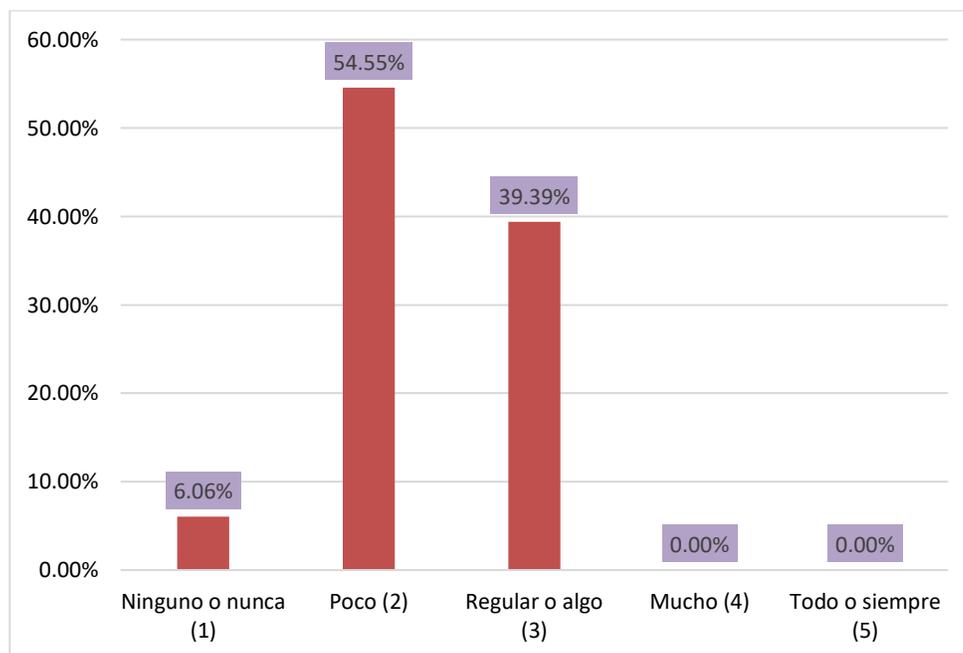


Figura 3: Participación para definir objetivos y acciones

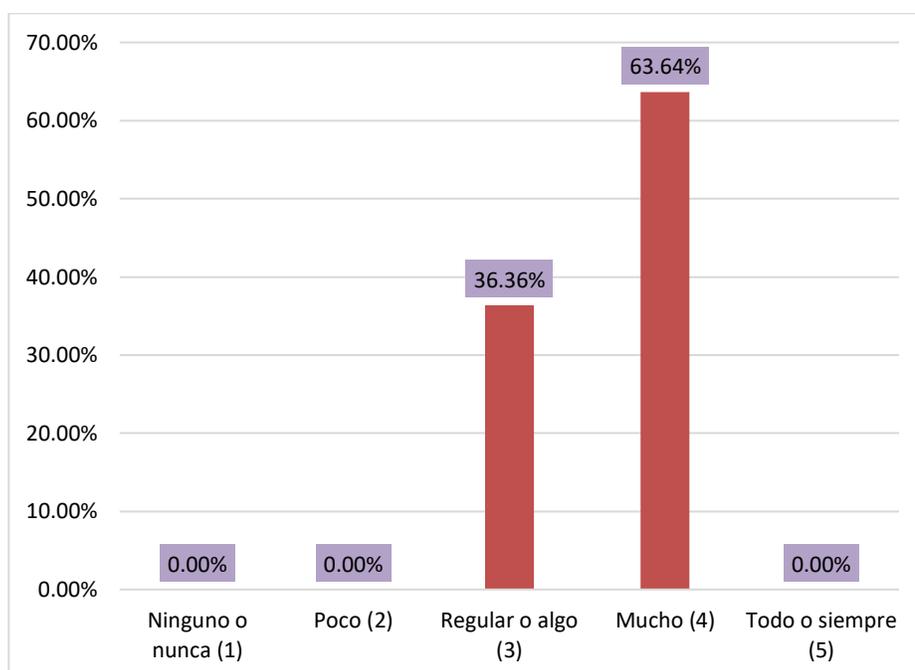
Un total de 18 igual al 54,55% de los trabajadores señalaron que pocas veces se participa para definir objetivos y acciones; el 39,39% equivalente a 13 indicaron que algunas veces se participa para definir objetivos y acciones; los trabajadores en un total de 2, igual al 6,06% opinaron que nunca se participa para definir objetivos y acciones.

#### d) Valor al desempeño

Tabla 8  
*Se valora los altos niveles de desempeño*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	0	0,00%
Regular o algo (3)	12	36,36%
Mucho (4)	21	63,64%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 4:* Se valora los altos niveles de desempeño

Un total de 21 igual al 63,64% de los trabajadores señalaron que muchas veces se valora los altos niveles de desempeño; el 36,36% equivalente a 12 indicaron que algunas veces se valora los altos niveles de desempeño.

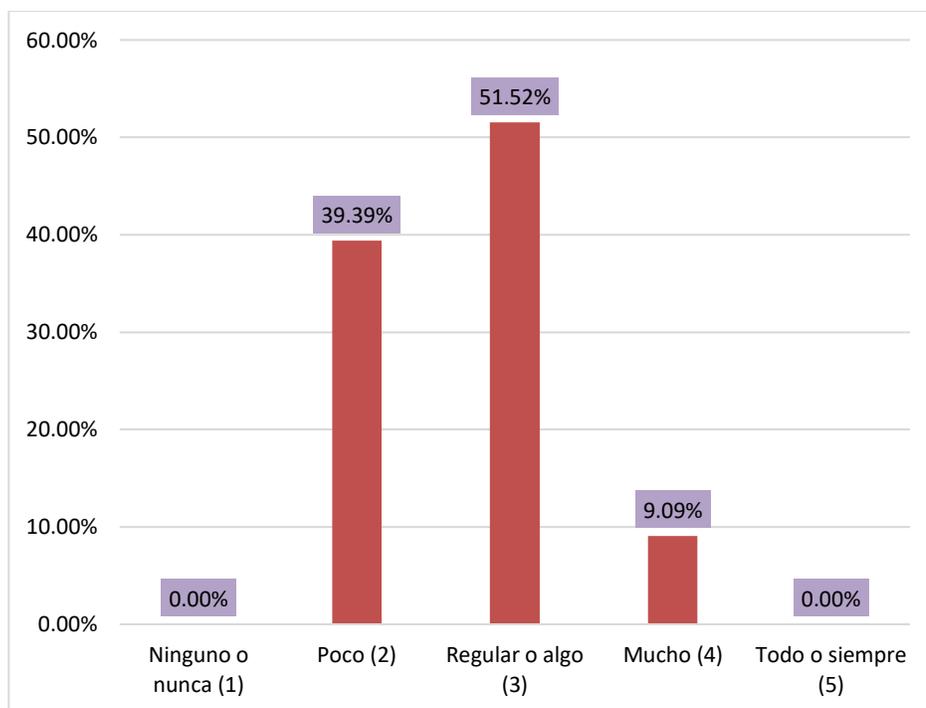
### e) Reconocimiento de logros - Supervisores

Tabla 9

*Los supervisores expresan reconocimiento por los logros*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	13	39,39%
Regular o algo (3)	17	51,52%
Mucho (4)	3	9,09%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 5: Los supervisores expresan reconocimiento por los logros*

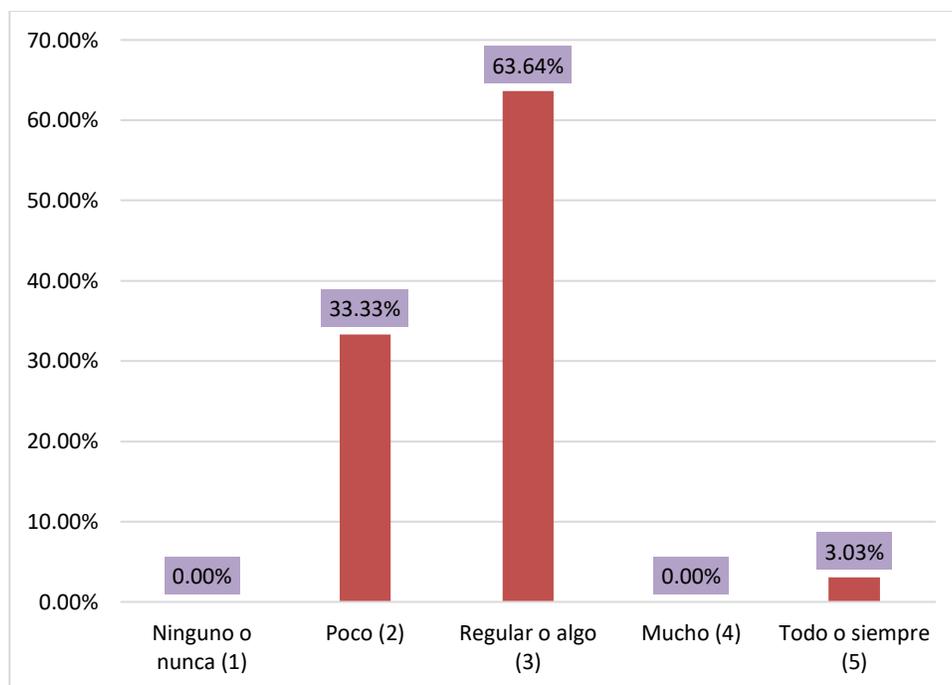
Un total de 17 igual al 51,52% de los trabajadores señalaron que algunas veces los supervisores expresan reconocimiento por los logros; el 39,39% equivalente a 13 indicaron que pocas veces los supervisores expresan reconocimiento por los logros; 3 trabajadores que equivale al 9,09% manifestaron que muchas veces los supervisores expresan reconocimiento por los logros.

## f) Reconocimiento de logros -Institución

Tabla 10  
*Se reconocen los logros en el trabajo*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	11	33,33%
Regular o algo (3)	21	63,64%
Mucho (4)	0	0,00%
Todo o siempre (5)	1	3,03%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 6:* Se reconocen los logros en el trabajo

Un total de 21 igual al 63,64% de los trabajadores señalaron que algunas veces se reconocen los logros en el trabajo; el 33,33% equivalente a 11 indicaron que pocas veces se reconocen los logros en el trabajo; 1 trabajador que equivale al 3,03% manifestó que siempre se reconoce los logros en el trabajo.

### g) Aprende y se desarrolla

Tabla 11

*Las actividades realizadas permiten aprender y desarrollarse*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	0	0,00%
Regular o algo (3)	15	45,45%
Mucho (4)	18	54,55%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta, 2018.

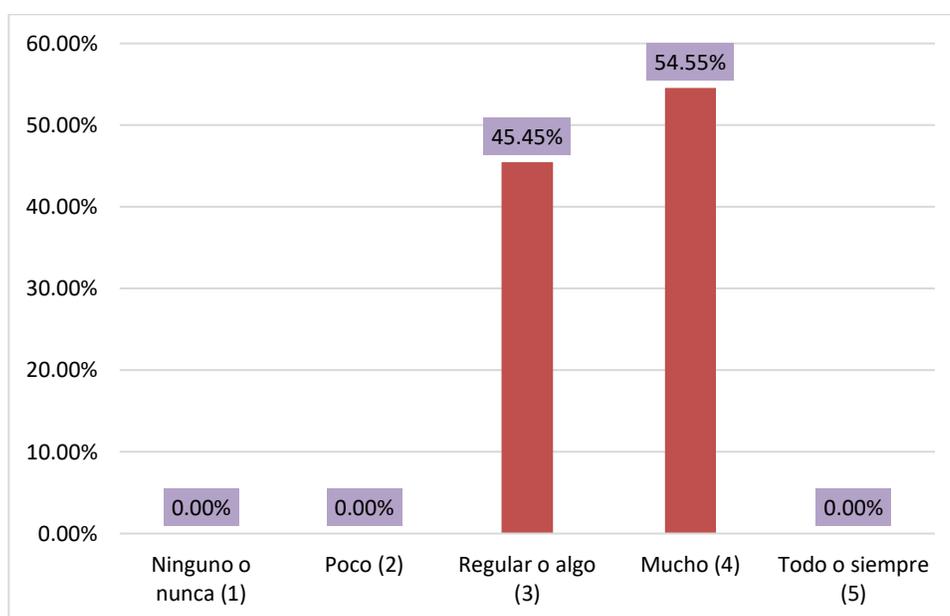


Figura 7: Las actividades realizadas permiten aprender y desarrollarse

Un total de 18 igual al 54,55% de los trabajadores señalaron que muchas veces las actividades realizadas en la institución permiten aprender y desarrollarse; el 45,45% equivalente a 15 indicaron que algunas veces las actividades realizadas en la institución permiten aprender y desarrollarse.

## h) Capacitación

Tabla 12  
*Promover la capacitación*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	1	3,03%
Poco (2)	22	66,67%
Regular o algo (3)	10	30,30%
Mucho (4)	0	0,00%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

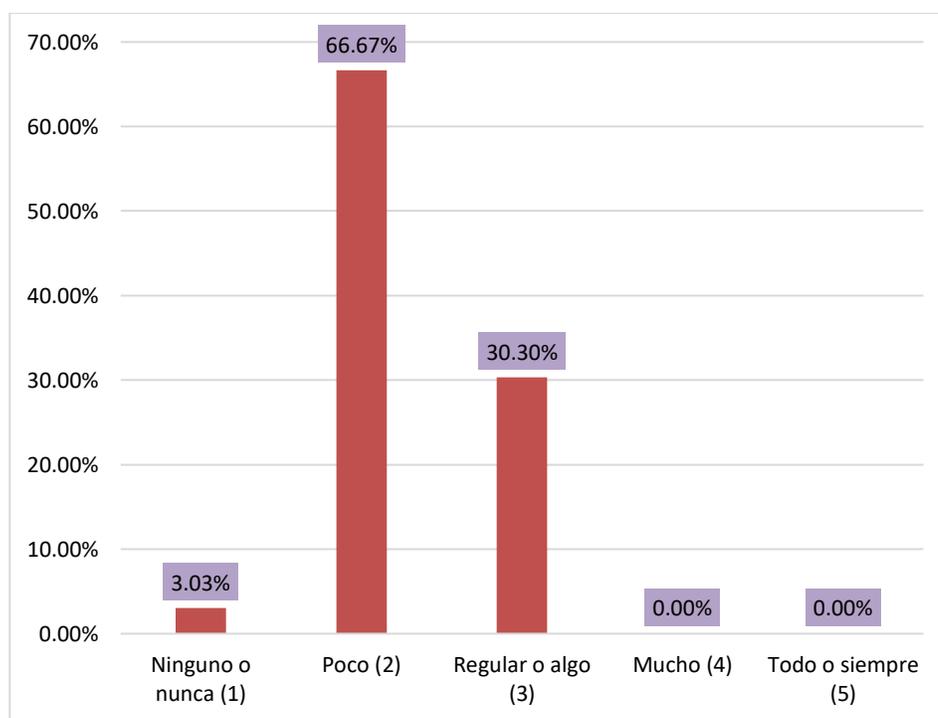


Figura 8: Promover la capacitación

Un total de 22 igual al 66,67% de los trabajadores señalaron que pocas veces jefes promueven la capacitación; el 30,30% equivalente a 10 indicaron que algunas veces jefes promueven la capacitación; 1 trabajador que equivale al 3,03% manifestó que ninguna vez los jefes promovieron la capacitación.

## i) Desarrollo del personal

Tabla 13  
*Se promueve el desarrollo del personal*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	2	6,06%
Poco (2)	4	12,12%
Regular o algo (3)	25	75,76%
Mucho (4)	1	3,03%
Todo o siempre (5)	1	3,03%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

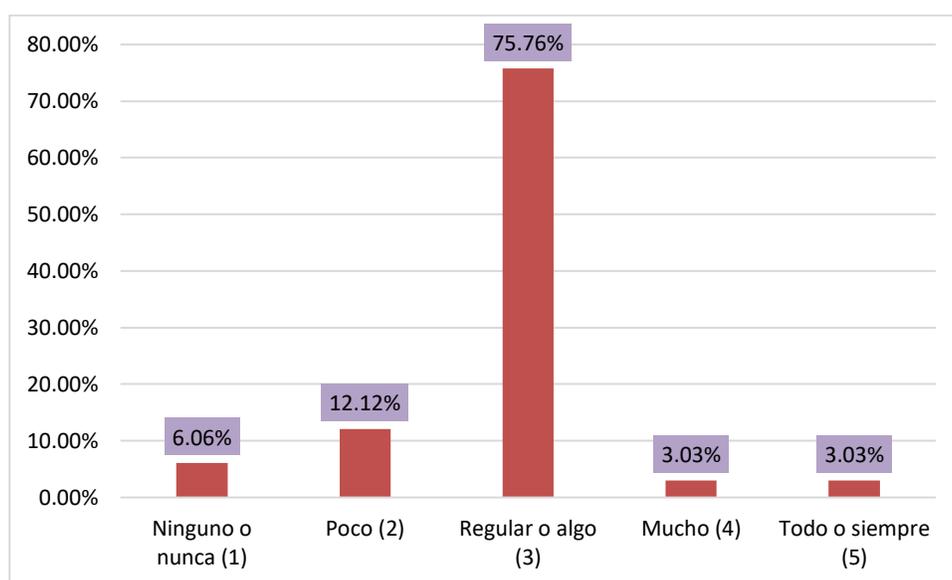


Figura 9: *Se promueve el desarrollo personal*

Un total de 25 igual al 75,76% de los trabajadores señalaron que algunas veces en la institución se promueve el desarrollo personal; el 12,12% equivalente a 4 indicaron que pocas veces en la institución se promueve el desarrollo personal; 2 trabajadores que equivale al 6,06% manifestó que ninguna vez en la institución se promovió el desarrollo personal; el 3,03% equivalente a 1 indicó que muchas veces en la institución se promueve el desarrollo personal; en las mismas cantidades anteriores manifestaron siempre en la institución se promueve el desarrollo personal.

## j) Generación de ideas creativas e innovadoras

Tabla 14  
*Se promueve ideas creativas e innovadoras*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	3	9,09%
Poco (2)	20	60,61%
Regular o algo (3)	10	30,30%
Mucho (4)	0	0,00%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta, 2018.

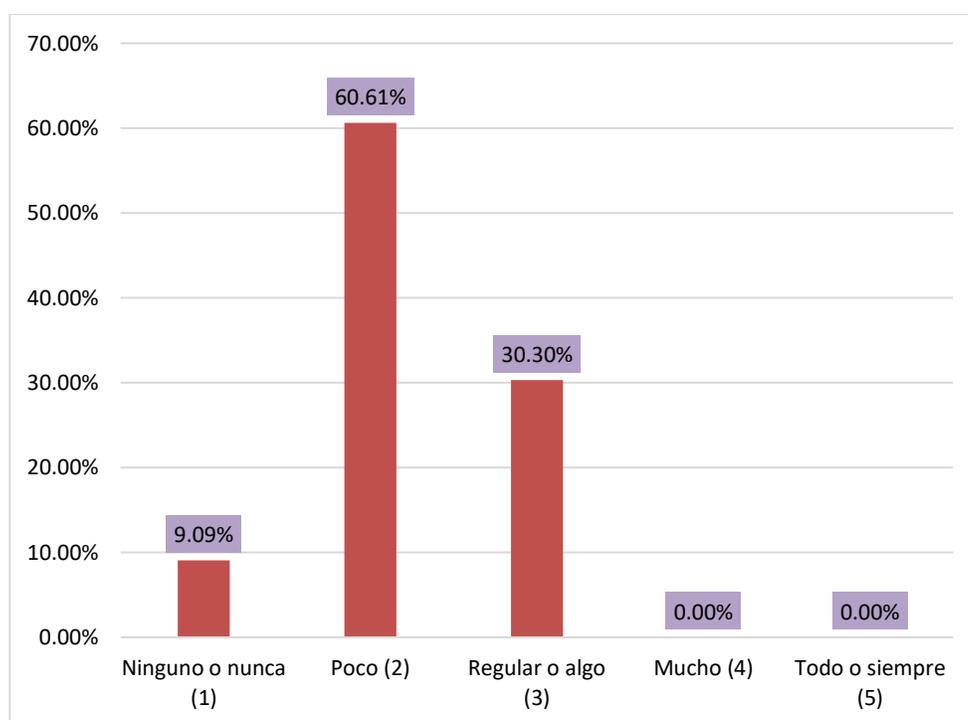


Figura 10: *Se promueve ideas creativas e innovadoras*

Un total de 20 igual al 60,61% de los trabajadores señalaron que pocas veces en la institución se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras; el 30,30% equivalente a 10 indicaron que algunas veces en la institución se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras; 3 trabajadores que equivale al 9,09% manifestó que ninguna vez en la institución se promovió la generación de ideas creativas e innovadoras.

### k) Resumen de Autorrealización

Tabla 15

*Respuestas con mayor porcentaje por cada ítem de autorrealización*

Ítem	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
Oportunidades de progresar		X			
Interés por el éxito de sus empleados			X		
Definición de objetivos y acciones		X			
Valor al desempeño				X	
Reconocimiento de logros – Supervisores			X		
Reconocimiento de logros - Institución			X		
Aprende y se desarrolla				X	
Capacitación		X			
Desarrollo del personal			X		
Generación de ideas creativas e innovadoras		X			
Total	0	4	4	2	0

*Fuente:* Tablas del 5 al 14 - Autorrealización.

De las respuestas con mayor porcentaje de los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, se encuentran en el rango de poco y mucho; de los cuales 4 ítems de autorrealización tuvieron como respuesta poco; 4 ítems de autorrealización tuvieron como respuesta Regular o algo, 2 ítems de autorrealización tuvieron como respuesta Mucho.

### 3.1.2. Involucramiento laboral

#### a) Compromiso individual con la organización

Tabla 16  
*Compromiso con el éxito en la organización*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	2	6,06%
Regular o algo (3)	13	39,39%
Mucho (4)	14	42,42%
Todo o siempre (5)	4	12,12%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

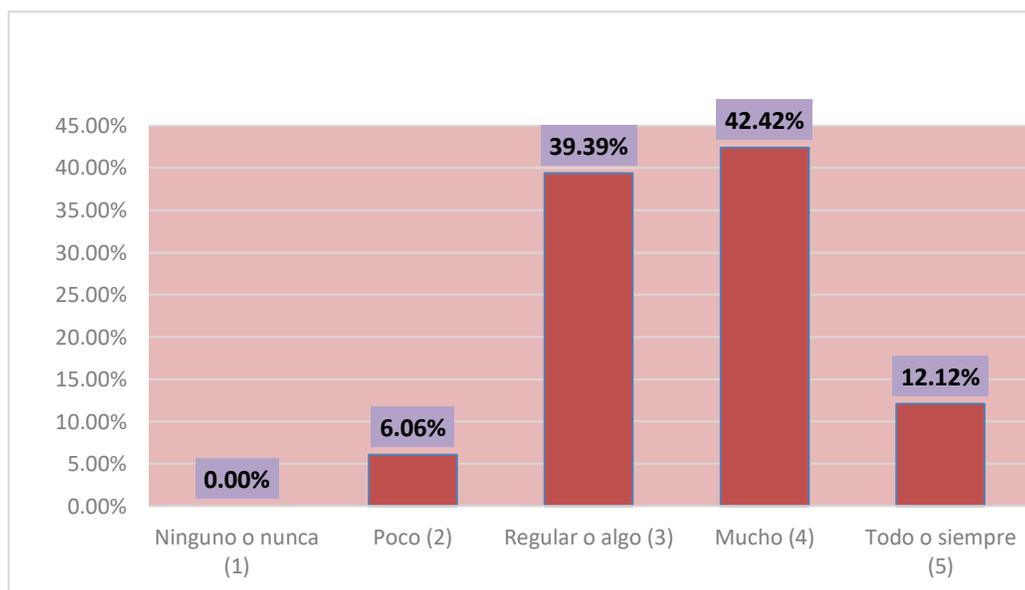


Figura 11: Compromiso con el éxito en la organización

Un total de 14 igual 42,42% de los trabajadores señalaron sentirse muy comprometidos con el éxito de la institución, el 39,39% equivalente a 13 indicaron algunas veces se sienten comprometidos con la institución, los trabajadores en un total de 4 equivalente al 12,12% opina que siempre se sienten comprometidos con el éxito de la institución; el 6,06% que equivale a 2 trabajadores opina que pocas veces se siente comprometido con el éxito de la institución.

## b) Compromiso grupal con la organización

Tabla 17  
*Trabajadores comprometidos con la organización*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	2	6,06%
Regular o algo (3)	25	75,76%
Mucho (4)	5	15,15%
Todo o siempre (5)	1	3,03%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

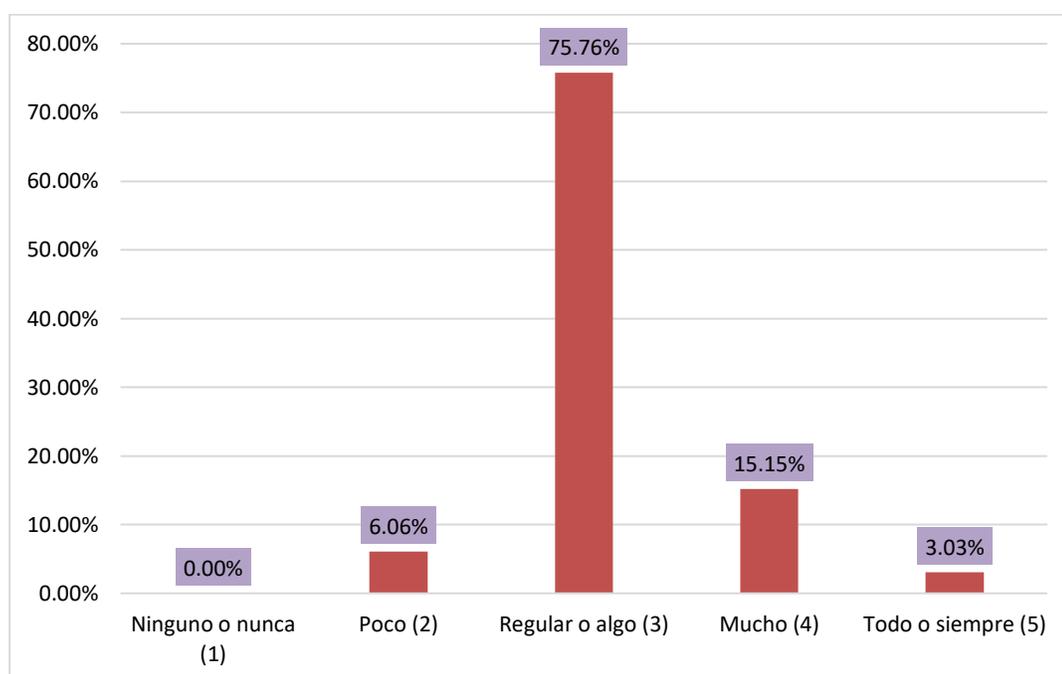


Figura 12: Trabajadores comprometidos con la organización

Un total de 25 igual 75,76% de los trabajadores señalaron sentirse comprometidos con la organización; el 15,15% equivalente a 5 indicaron que muchas veces se comprometidos con la organización; el 6,06% que equivale a 2 trabajadores indico que pocas veces se sienten comprometidos con la organización; 1 de los trabajadores que equivale al 3,03% manifestó que siempre se siente el compromiso con la organización.

### c) Niveles de logro

Tabla 18  
*Asegura sus niveles de logro en el trabajo*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	0	0,00%
Regular o algo (3)	2	6,06%
Mucho (4)	19	57,58%
Todo o siempre (5)	12	36,36%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

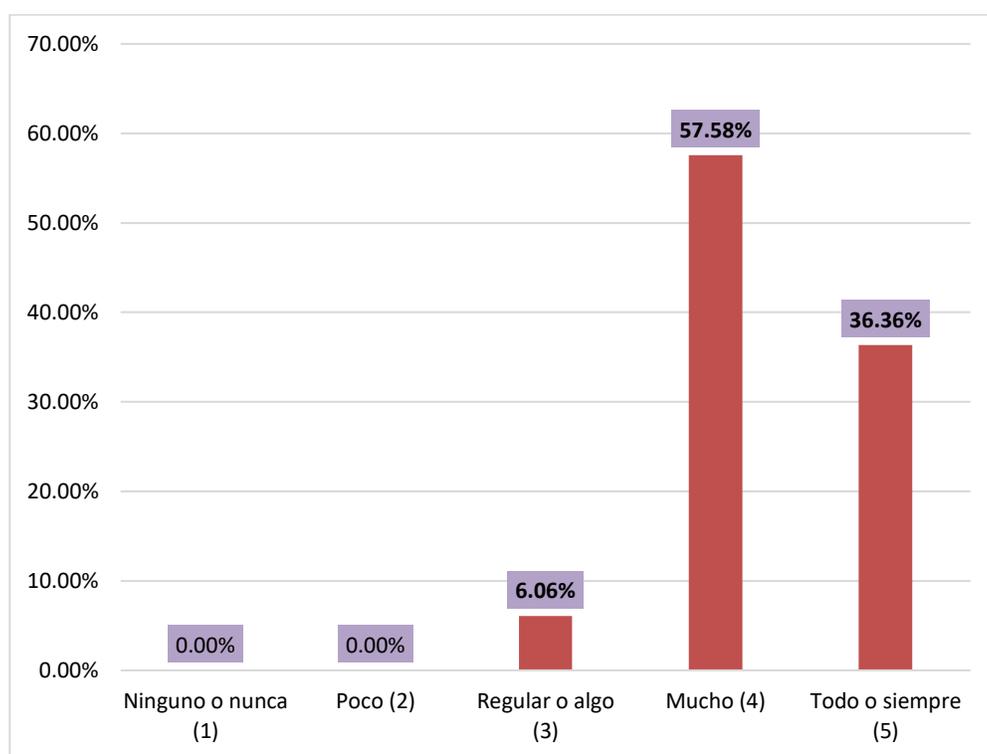


Figura 13: Asegura sus niveles de logro en el trabajo

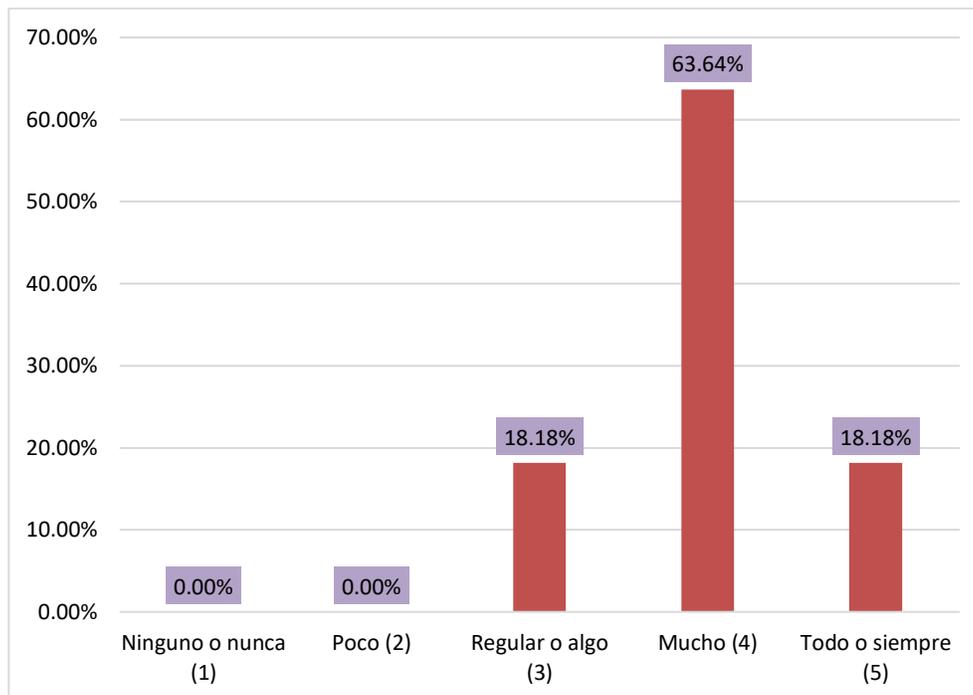
Un total de 19 igual al 57,58% de los trabajadores señalaron muchas veces aseguran sus niveles de logro en el trabajo; el 36,36% equivalente a 12 indicaron que siempre aseguran sus niveles de logro en el trabajo; los trabajadores en un total de 2, igual al 6,06% opinaron que algunas veces aseguran sus niveles de logro en el trabajo.

#### d) Factor clave para el éxito de la organización

Tabla19  
*Se considera factor clave para el éxito de la organización*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	0	0,00%
Regular o algo (3)	6	18,18%
Mucho (4)	21	63,64%
Todo o siempre (5)	6	18,18%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Fig. 14:* Se considera factor clave para el éxito de la organización

Un total de 21 igual al 63,64% de los trabajadores señalaron que muchas veces se considera factor clave para el éxito de la organización; el 18,18% equivalente a 6 indicaron que algunas veces se considera factor clave para el éxito de la organización; en las mismas cantidades anteriores manifestaron que siempre se considera factor clave para el éxito de la organización.

### e) Mejorar el trabajo

Tabla 20

*En la institución se mejora las cosas cada día*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	25	75,76%
Regular o algo (3)	8	24,24%
Mucho (4)	0	0,00%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

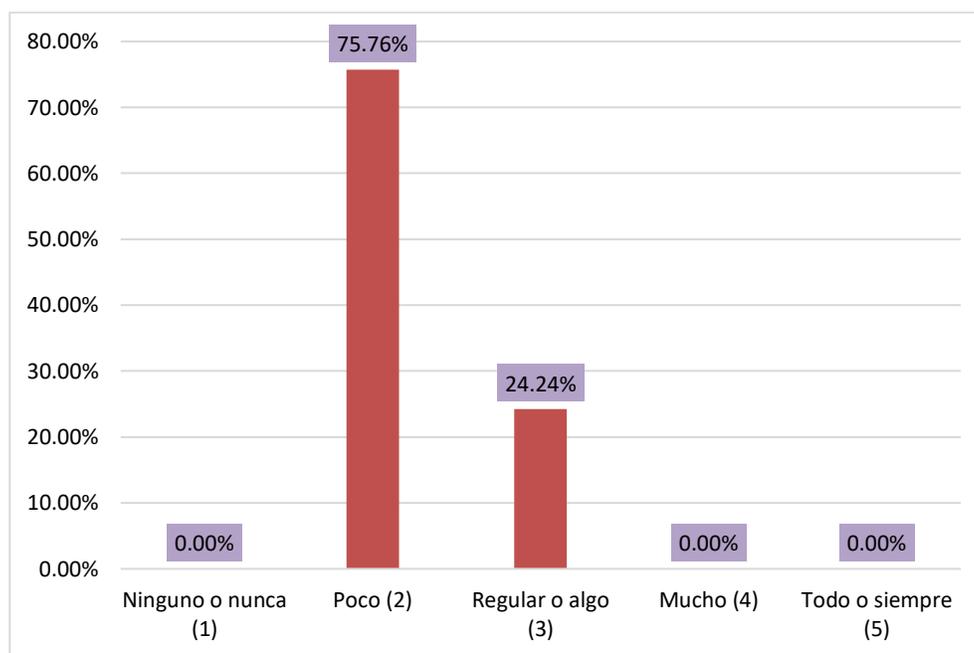


Figura 15: En la institución se mejora las cosas cada día

Un total de 25 igual al 75,76% de los trabajadores señalaron que pocas veces en la institución se mejora las cosas cada día; el 24,24% equivalente a 8 indicaron que algunas veces en la institución se mejora las cosas cada día.

## f) Compromiso con las tareas

Tabla 21

*Cumplir con las tareas, permite el desarrollo del personal*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	1	3,03%
Regular o algo (3)	8	24,24%
Mucho (4)	24	72,73%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

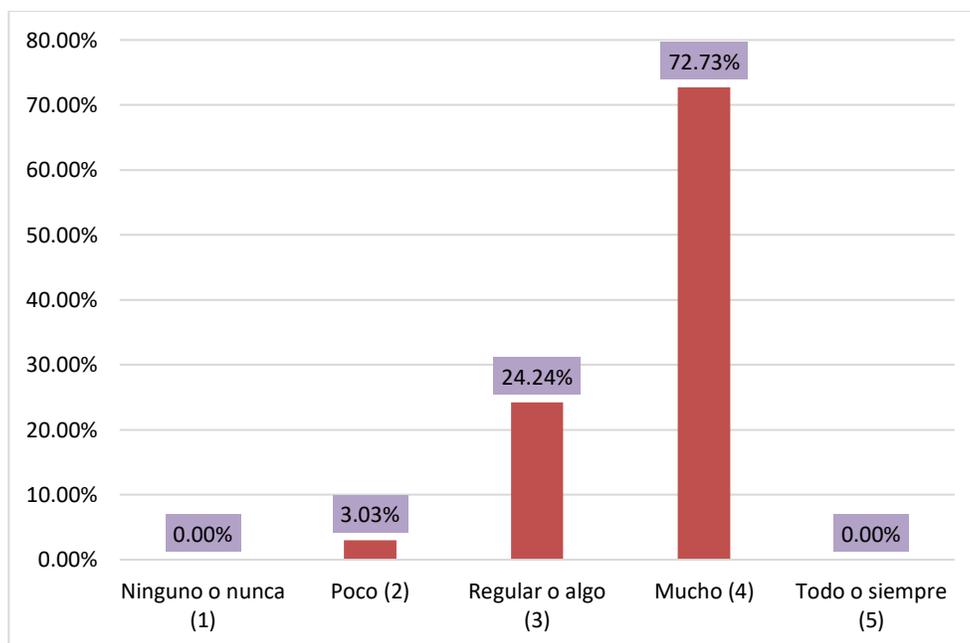


Figura 16: Cumplir con las tareas, permite el desarrollo del personal

Un total de 24 igual al 72,73% de los trabajadores indicaron que muchas veces cumplir con las tareas en el trabajo, permite el desarrollo del personal; el 24,24% equivalente a 8 señalaron que algunas veces cumplir con las tareas en el trabajo, permite el desarrollo del personal; 1 trabajador que equivale al 3,03% manifestó pocas veces cumplir con las tareas en el trabajo, permite el desarrollo del personal.

## g) Trabajo estimulante

Tabla 22  
*Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	12	36,36%
Regular o algo (3)	18	54,55%
Mucho (4)	3	9,09%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

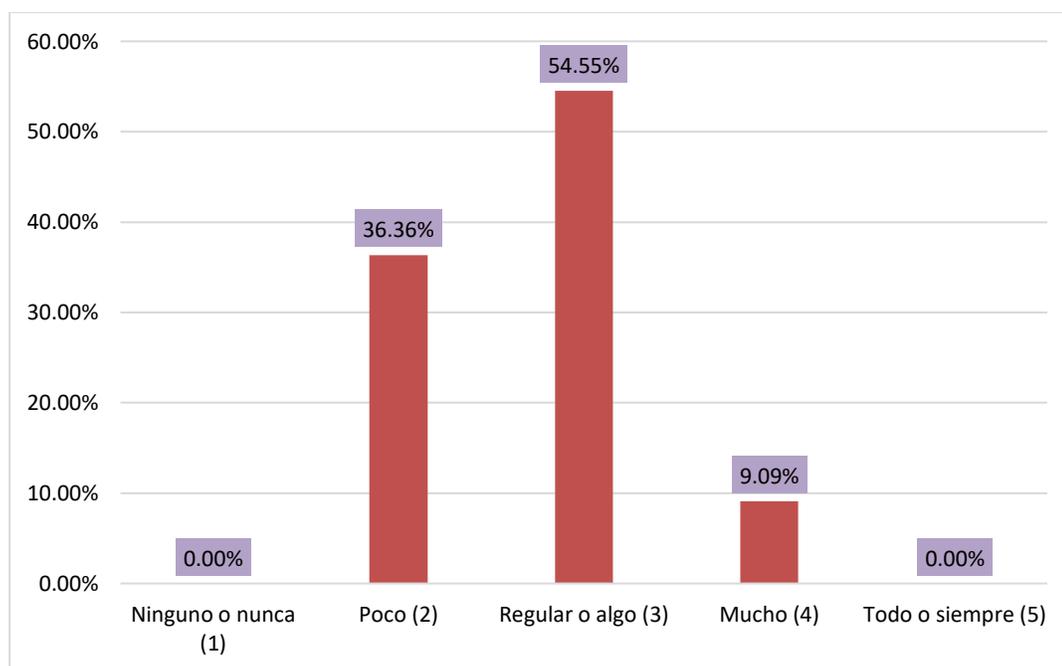


Figura 17: Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante

Un total de 18 igual al 54,55% de los trabajadores señalaron que algunas veces cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante; el 36,36% equivalente a 12 indicaron que pocas veces cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante; los trabajadores en un total de 3, igual al 9,09% opinaron que muchas veces cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.

## h) Orgullo por lo que hace

Tabla 23

*Los servicios brindados es orgullo del personal*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0.00%
Poco (2)	17	51,52%
Regular o algo (3)	12	36.36%
Mucho (4)	3	9.09%
Todo o siempre (5)	1	3,03%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta, 2018.

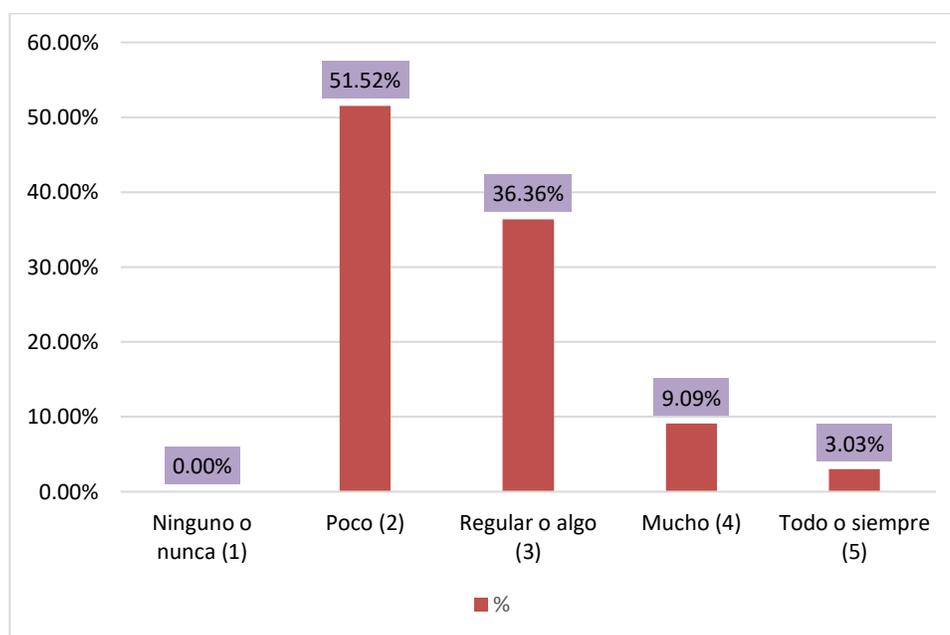


Figura 18: Los servicios brindados es orgullo del personal

Un total de 17 igual al 51,52% de los trabajadores señalaron que pocas veces los servicios brindados es orgullo del personal; el 36,36% equivalente a 12 indicaron que algunas veces los servicios brindados es orgullo del personal; el 9,09% equivalente a 3 indicaron que muchas veces los servicios brindados es orgullo del personal; los trabajadores en un total de 1, igual al 3,03% opinaron que siempre los servicios brindados es orgullo del personal.

## i) Visión, Misión y valores

Tabla 24  
*Claridad en la visión, misión y valores de la institución*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	12	36,36%
Regular o algo (3)	15	45,45%
Mucho (4)	6	18,18%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

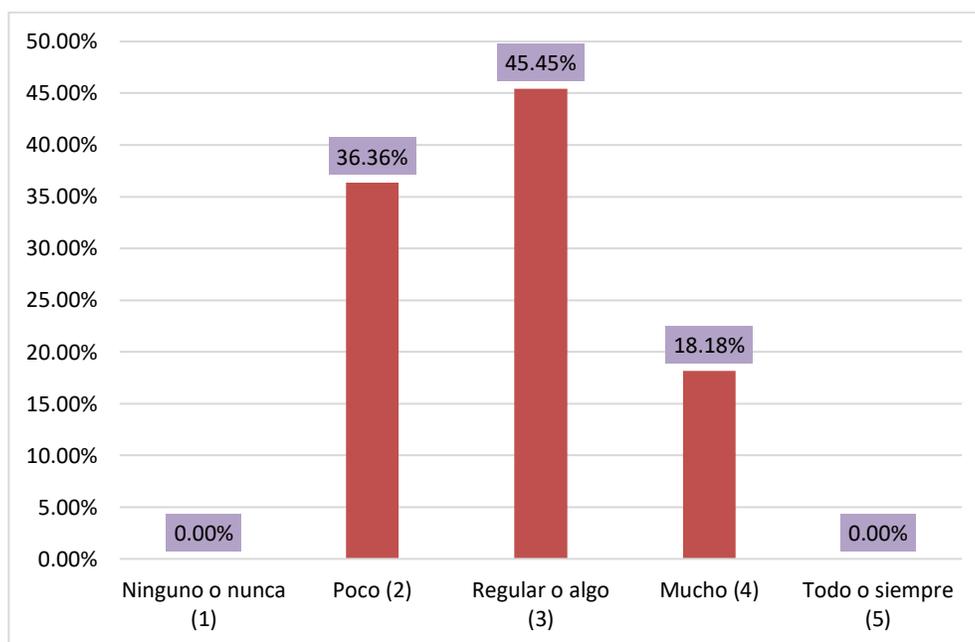


Figura 19: Claridad en la visión, misión y valores de la institución

Un total de 15 igual al 45,45% de los trabajadores señalaron algunas veces existe claridad en la visión, misión y valores de la institución; el 36,36% equivalente a 12 indicaron que pocas veces existe claridad en la visión, misión y valores de la institución; el 18,18% equivalente a 6 manifestaron que muchas veces existe claridad en la visión, misión y valores de la institución.

## j) Organización para la calidad de vida laboral

Tabla 25  
Organización como opción para calidad de vida laboral

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	0	0.00%
Poco (2)	20	60.61%
Regular o algo (3)	13	39.39%
Mucho (4)	0	0.00%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

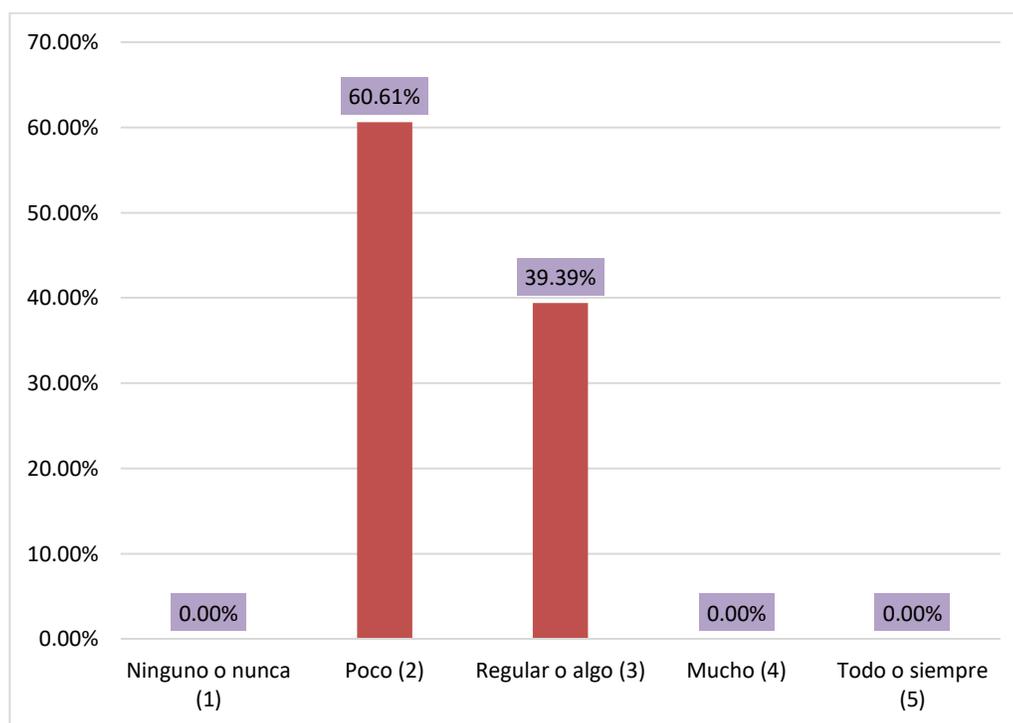


Figura 20: La organización como opción para calidad de vida laboral

Un total de 20 igual al 60,61% de los trabajadores señalaron pocas veces la organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral; el 39,39% equivalente a 13 indicaron que algunas veces la organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.

### k) Resumen de Involucramiento laboral

Tabla 26

*Respuestas con mayor porcentaje por cada ítem de Involucramiento laboral*

Ítem	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
Compromiso individual con la organización				X	
Compromiso grupal con la organización			X		
Niveles de logro				X	
Factor clave para el éxito de la organización				X	
Mejorar el trabajo		X			
Compromiso con las tareas				X	
Trabajo estimulante			X		
Orgullo por lo que hace		X			
Visión, Misión y valores			X		
Organización para la calidad de vida laboral		X			
Total	0	3	3	4	0

*Fuente:* Tablas del 16 al 25 – Involucramiento laboral.

De las respuestas con mayor porcentaje de los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, se encuentran en el rango de poco y mucho; de los cuales 4 ítems de autorrealización tuvieron como respuesta poco; 3 ítems de autorrealización tuvieron como respuesta Regular o algo, 2 ítems de autorrealización tuvieron como respuesta Mucho.

### 3.1.3. Supervisión

#### a) Superar obstáculos - individual

Tabla 27  
*El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	7	21,21%
Poco (2)	12	36,36%
Regular o algo (3)	12	36,36%
Mucho (4)	1	3,03%
Todo o siempre (5)	1	3,03%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

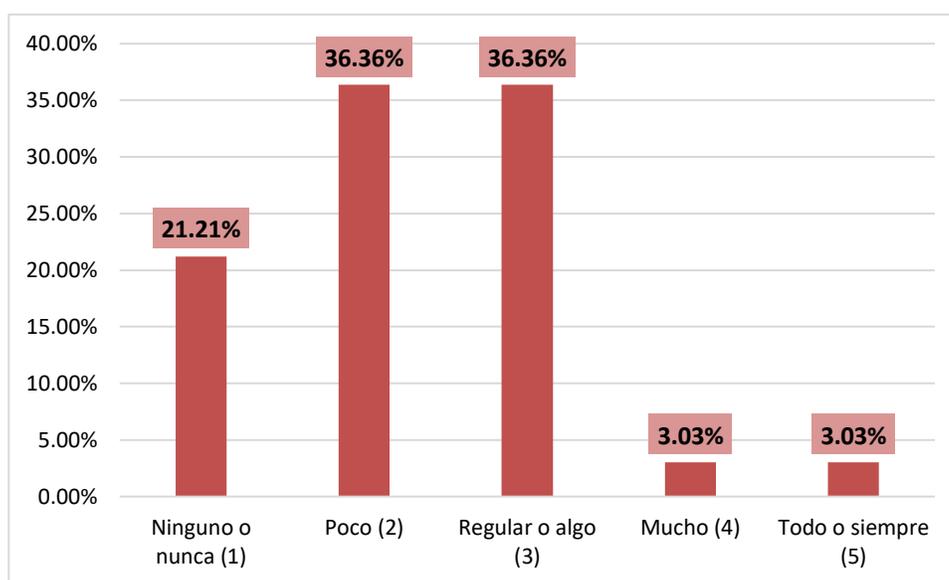


Figura 21: El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos

Un total de 12 igual 36,36% de los trabajadores señalaron que el supervisor pocas veces brinda apoyo para superar los obstáculos, en las mismas cantidades anteriores manifestaron que algunas veces el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos; el 21,21% equivalente a 7 indicaron que el supervisor ninguna vez brindó apoyo para superar los obstáculos, los trabajadores en un total de 1 equivalente

al 3,03% indicaron que el supervisor muchas veces le brindó apoyo para superar los obstáculos; en las mismas cantidades anteriores manifestaron que siempre el supervisor brindó apoyo para superar los obstáculos.

## b) Superar obstáculos – institución

Tabla 28  
En la institución, se afrontan y superan los obstáculos

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	6	18,18%
Regular o algo (3)	27	81,82%
Mucho (4)	0	0,00%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

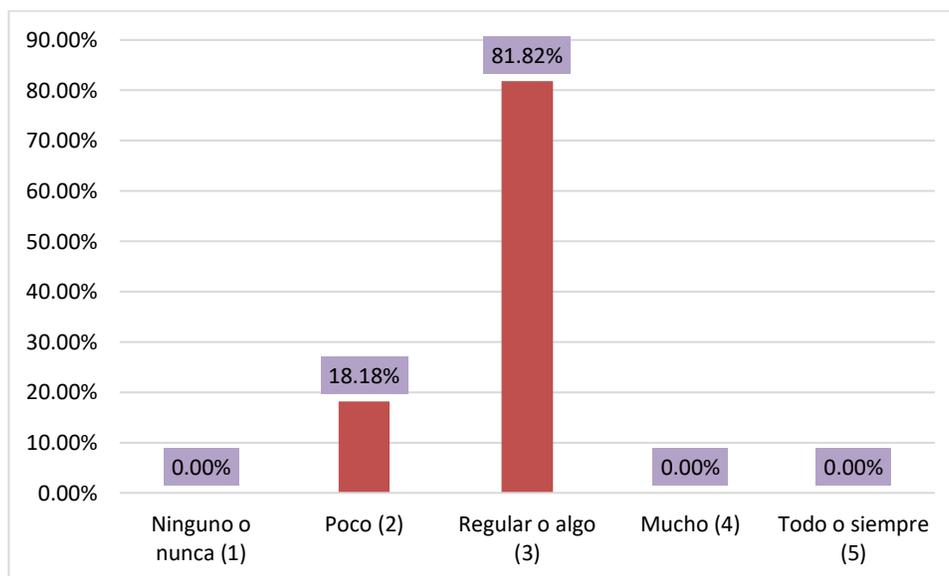


Figura 22: En la institución, se afrontan y superan los obstáculos

Un total de 27 igual 81,82% de los trabajadores señalaron que algunas veces en la institución se afrontan y se superan los obstáculos; el 18,18% equivalente a 6 indicaron que pocas veces en la institución se afrontan y se superan los obstáculos.

### c) Métodos de trabajo

Tabla 29  
*Se mejoran los métodos de trabajo*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	3	9,09%
Poco (2)	21	63,64%
Regular o algo (3)	9	27,27%
Mucho (4)	0	0,00%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

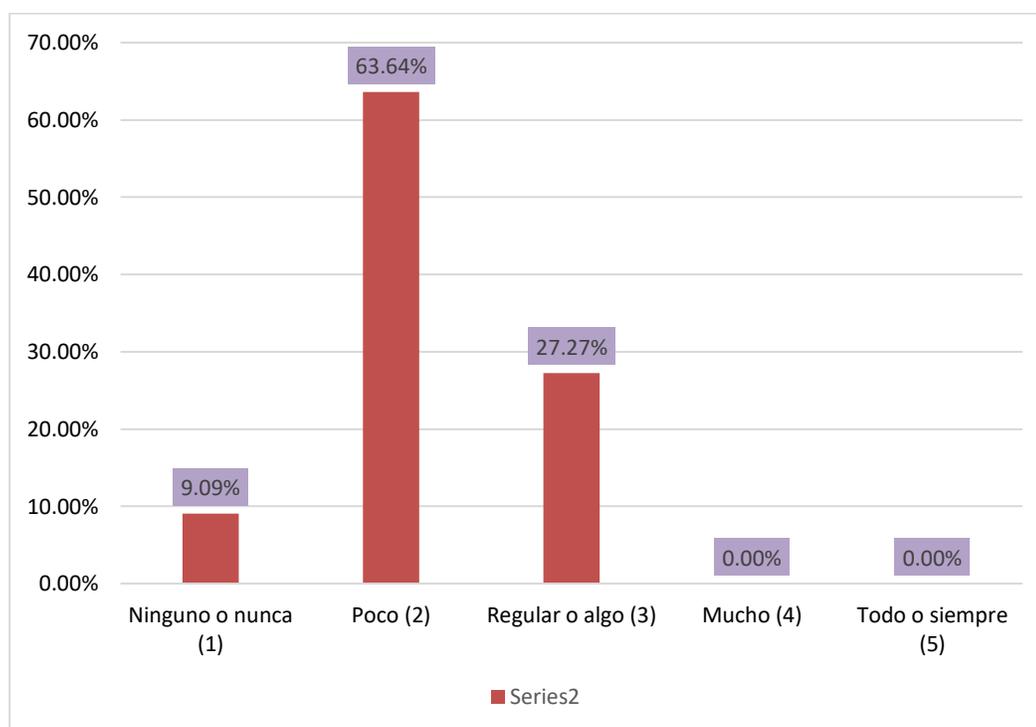


Figura 23: Se mejoran los métodos de trabajo

Un total de 21 igual 63,64% de los trabajadores señalaron que pocas veces se mejoran los métodos de trabajo; el 27;27% equivalente a 9 indicaron que pocas veces se mejoran los métodos de trabajo; el 9;09% que equivale a 3 manifestaron que nunca se mejora los métodos de trabajo.

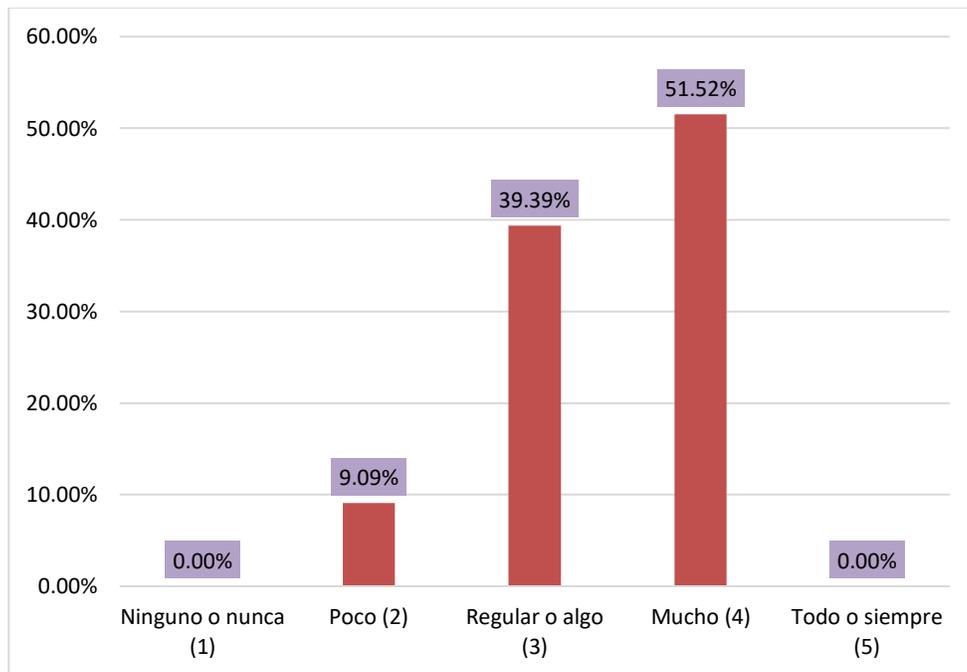
#### d) Cumplimiento de los métodos de trabajo

Tabla 30

*El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	3	9,09%
Regular o algo (3)	13	39,39%
Mucho (4)	17	51,52%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 24:* El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos

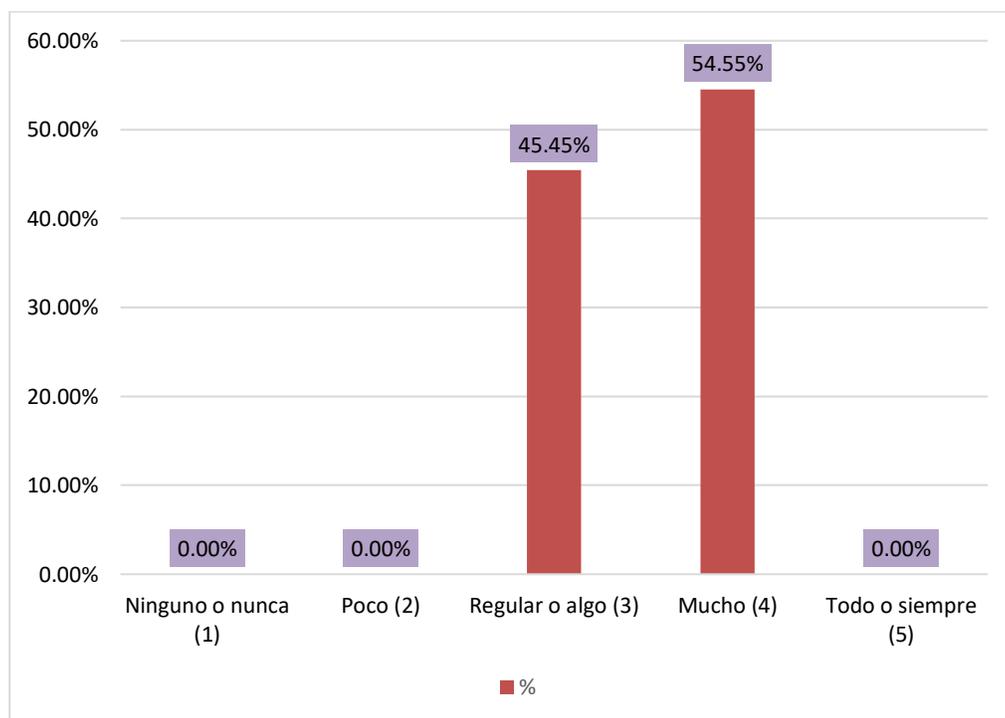
Un total de 17 igual 51,52% de los trabajadores señalaron que muchas veces el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos; el 39,39% equivalente a 13 indicaron algunas veces el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos; el 9,09% que equivale a 3 manifestaron pocas veces el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.

### e) Mejorar el trabajo

Tabla 31  
*La evaluación realizada ayuda a mejorar el trabajo*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	0	0,00%
Regular o algo (3)	15	45,45%
Mucho (4)	18	54,55%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 25:* La evaluación realizada ayuda a mejorar el trabajo

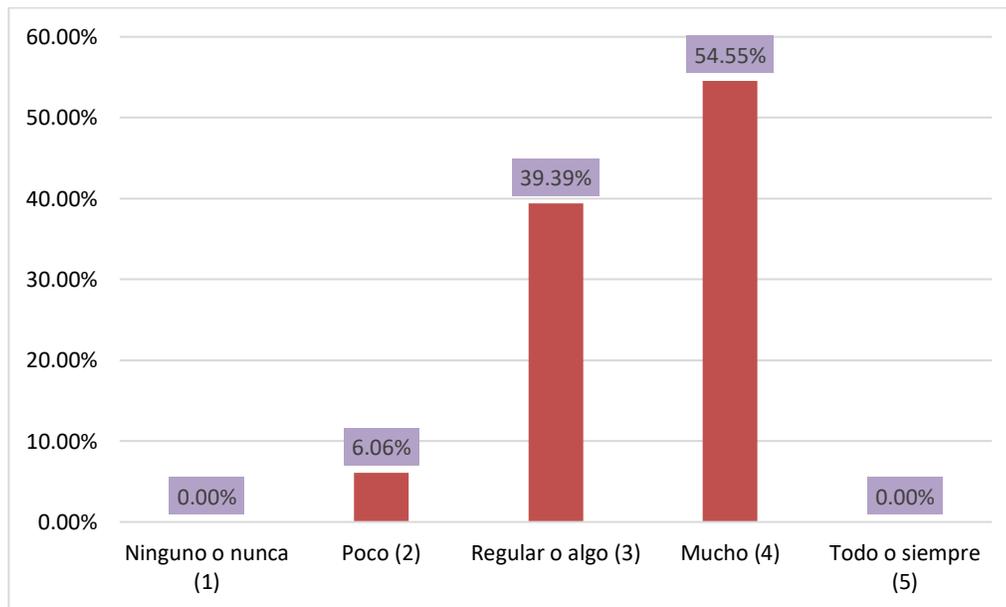
Un total de 18 igual 54,55% de los trabajadores señalaron que muchas veces la evaluación realizada ayuda a mejorar el trabajo; el 45,45% equivalente a 15 indicaron que algunas veces la evaluación realizada ayuda a mejorar el trabajo.

## f) Preparación para realizar el trabajo

Tabla 32  
*Preparación necesaria para realizar el trabajo*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	2	6,06%
Regular o algo (3)	13	39,39%
Mucho (4)	18	54,55%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
Total	33	100,00%

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 26:* Preparación necesaria para realizar el trabajo

Un total de 18 igual 54,55% de los trabajadores señalaron que muchas veces se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo; el 39,39% equivalente a 13 indicaron que algunas veces se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo; 2 de los trabajadores que equivale al 6,06% manifestó que pocas veces se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.

### g) Responsabilidades claras

Tabla 33  
*Las responsabilidades del puesto están claramente definidas*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	2	6,06%
Regular o algo (3)	27	81,82%
Mucho (4)	3	9,09%
Todo o siempre (5)	1	3,03%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

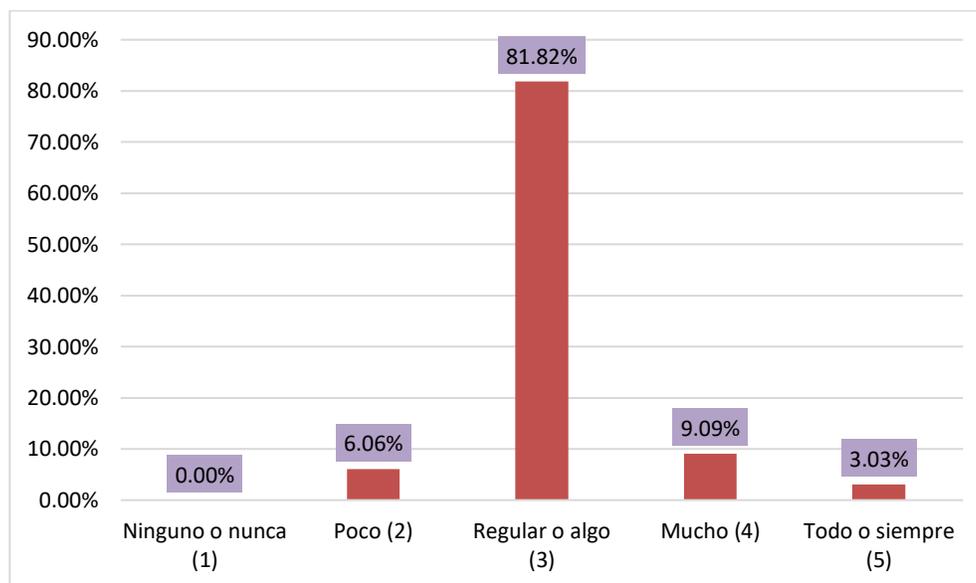


Figura 27: Las responsabilidades del puesto están claramente definidas

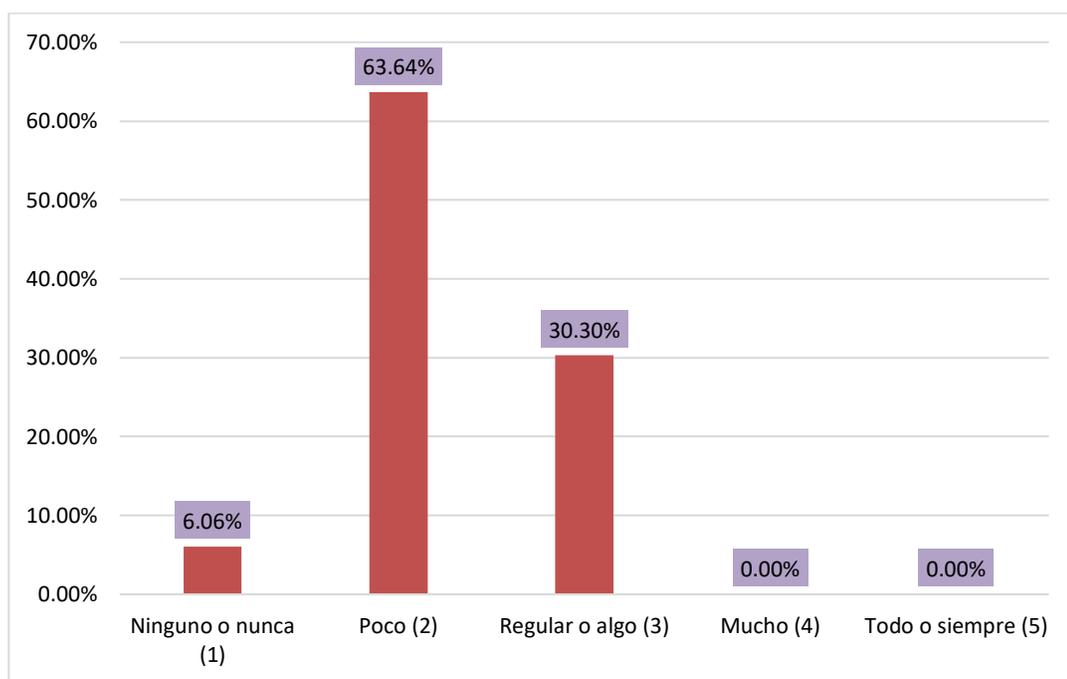
Un total de 27 igual 81,82% de los trabajadores señalaron que algunas veces las responsabilidades del puesto están claramente definidas; el 9,09% equivalente a 3 indicaron que muchas veces las responsabilidades del puesto están claramente definidas; el 6,06% equivalente a 2 indicaron que pocas veces las responsabilidades del puesto están claramente definidas; 1 de los trabajadores que equivale al 3,03% manifestó que siempre las responsabilidades del puesto están claramente definidas.

## h) Seguimiento y control

Tabla 34  
*Sistema para el seguimiento y control de actividades*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	2	6,06%
Poco (2)	21	63,64%
Regular o algo (3)	10	30,30%
Mucho (4)	0	0,00%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 28:* Sistema para el seguimiento y control de actividades

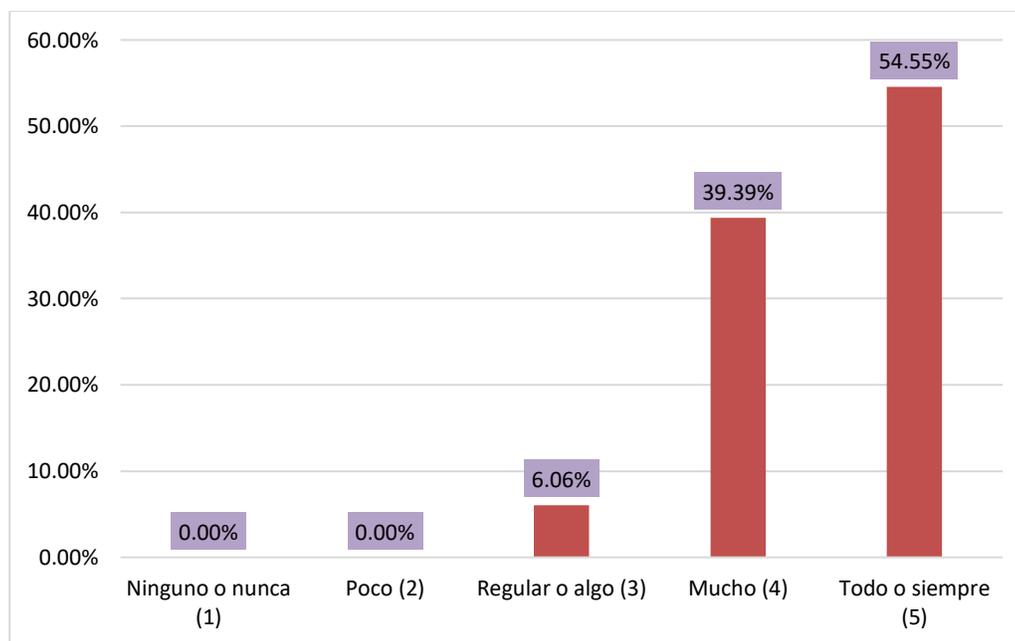
Un total de 21 igual 63,64% de los trabajadores señalaron que pocas veces se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades; el 30,30% equivalente a 10 indicaron que algunas veces se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades; el 6,06% equivalente a 2 indicaron que ninguna vez se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades.

## i) Normas y procedimientos

Tabla 35  
*Normas y procedimientos como guías de trabajo*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	0	0,00%
Regular o algo (3)	2	6,06%
Mucho (4)	13	39,39%
Todo o siempre (5)	18	54,55%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 29:* Normas y procedimientos como guías de trabajo

Un total de 18 igual 54,55% de los trabajadores señalaron que siempre existen normas y procedimientos como guías de trabajo; el 39,39% equivalente a 13 indicaron que muchas veces existe normas y procedimientos como guías de trabajo; el 6,06% equivalente a 2 indicaron que algunas veces existe normas y procedimientos como guías de trabajo.

## j) Objetivos claros

Tabla 36  
*Objetivos de trabajo claramente definidos*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	3	9,09%
Regular o algo (3)	19	57,58%
Mucho (4)	8	24,24%
Todo o siempre (5)	3	9,09%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta, 2018.

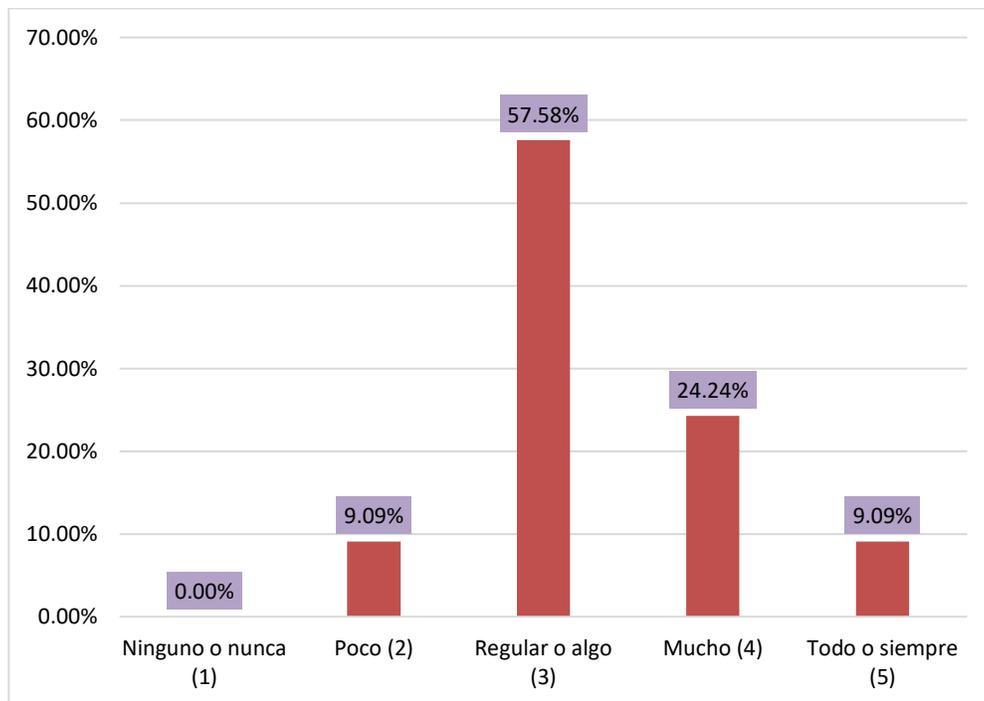


Figura 30: Objetivos de trabajo claramente definidos

Un total de 19 igual 57,58% de los trabajadores señalaron que algunas veces los objetivos de trabajo están claramente definidos; el 24,24% equivalente a 8 indicaron que muchas veces los objetivos de trabajo están claramente definidos; el 9,09% equivalente a 3 indicaron que pocas veces los objetivos de trabajo están claramente definidos; en las mismas cantidades anteriores manifestaron que siempre los objetivos de trabajo están claramente definidos.

## k) Trato justo

Tabla 37

*Trato justo en la institución*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	17	51,52%
Poco (2)	12	36,36%
Regular o algo (3)	4	12,12%
Mucho (4)	0	0,00%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta, 2018.

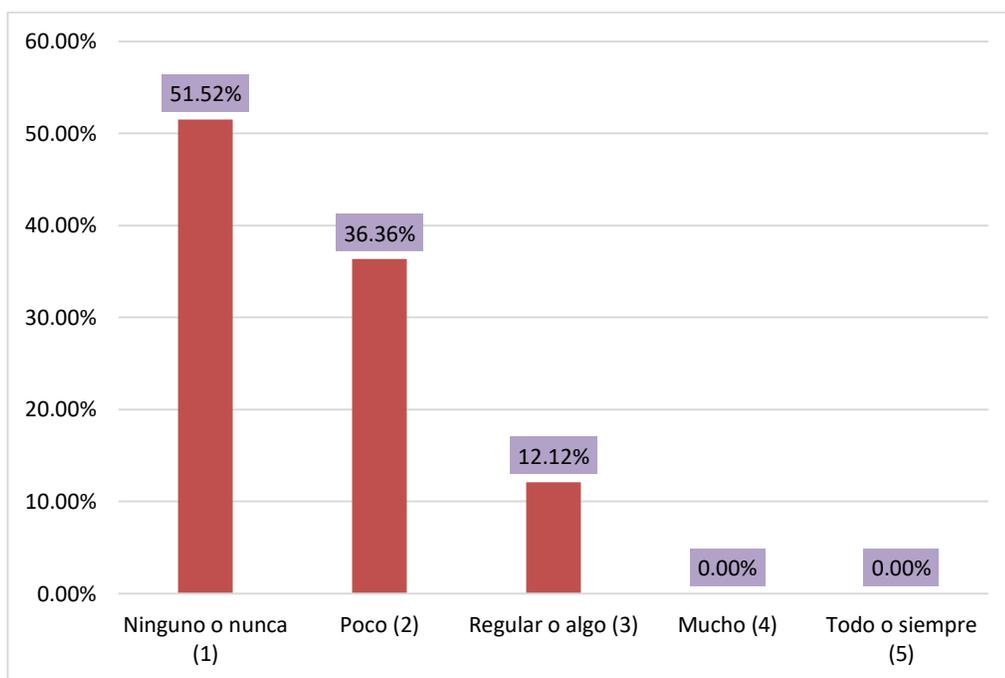


Figura 31: Trato justo en la institución

Un total de 17 igual 51,52% de los trabajadores señalaron que no existe trato justo en la institución; el 36,36% equivalente a 12 indicaron que pocas veces existe trato justo en la institución; el 12,12% equivalente a 4 manifestaron que algunas veces existe trato justo en la institución.

## I) Resumen de Supervisión

Tabla 38

*Respuestas con mayor porcentaje por cada ítem de supervisión*

Ítem	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
Superar obstáculos - individual		X	X		
Superar obstáculos – institución			X		
Métodos de trabajo		X			
Cumplimiento de los métodos de trabajo				X	
Mejorar el trabajo				X	
Preparación para realizar el trabajo				X	
Responsabilidades claras			X		
Seguimiento y control		X			
Normas y procedimientos					X
Objetivos claros			X		
Trato justo	X				
Total	1	3	4	3	1

Fuente: Tablas del 27 al 37 – Supervisión.

De las respuestas con mayor porcentaje de los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, se encuentran en el rango de ninguno o nunca y todo o siempre; de los cuales 4 ítems de supervisión tuvieron como respuesta regular o algo; 3 ítems de supervisión tuvieron como respuesta poco, con la misma cantidad tuvieron como respuesta mucho; 1 ítems de supervisión tuvieron como respuesta poco o ninguno; con la misma cantidad tuvieron como respuesta todo o siempre.

### 3.1.4. Comunicación

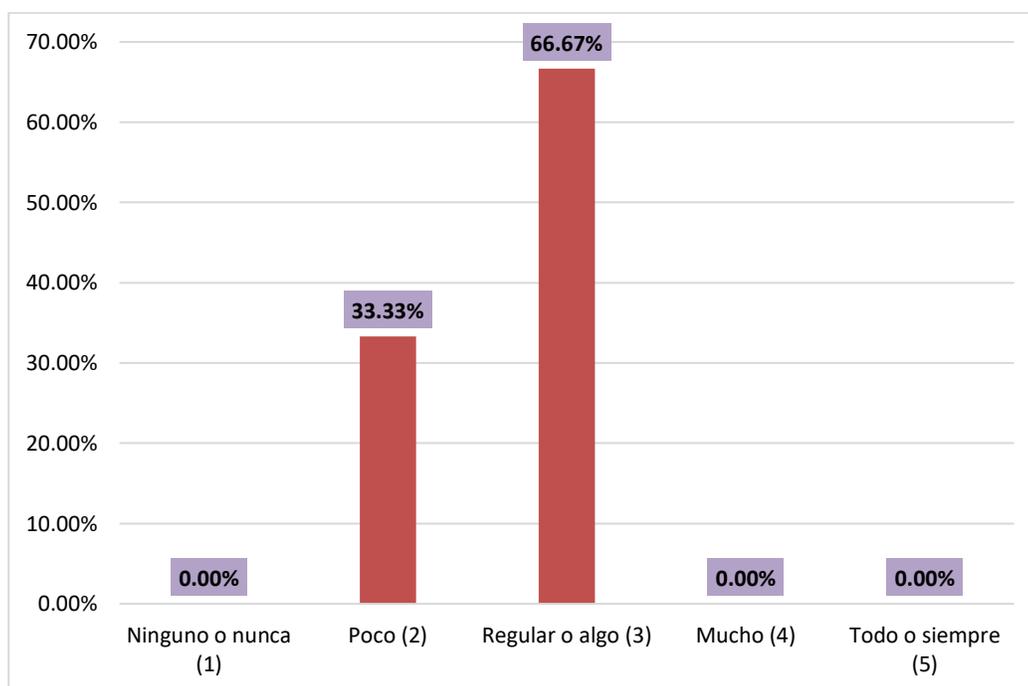
#### a) Acceso a la información

Tabla 39

*Acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	11	33,33%
Regular o algo (3)	22	66,67%
Mucho (4)	0	0,00%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 32:* Acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo

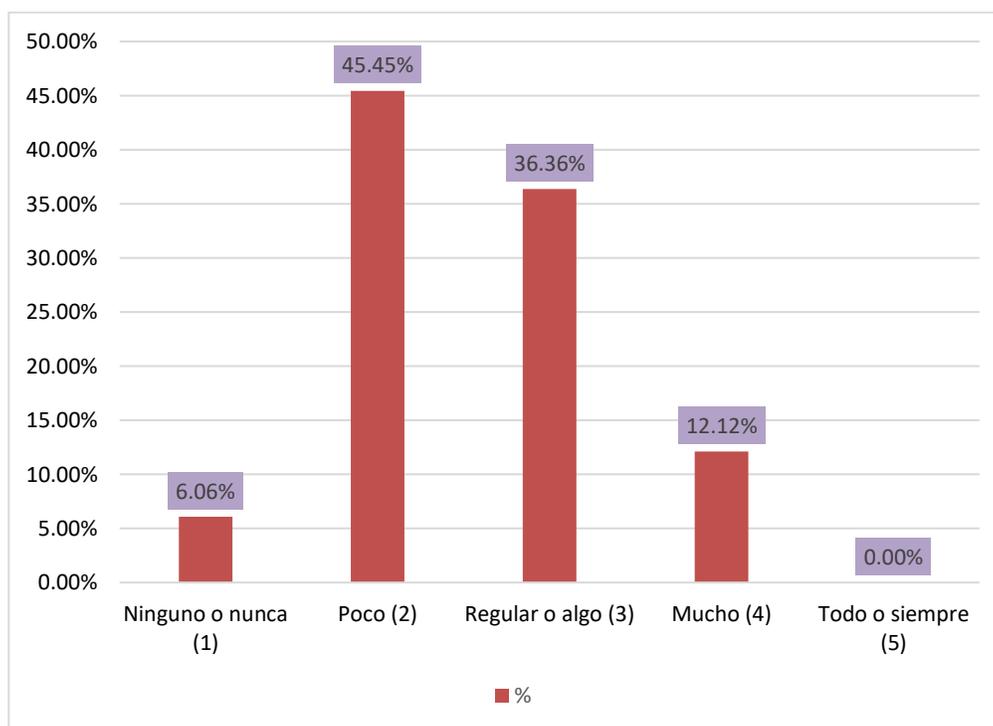
Un total de 22 igual 66,36% de los trabajadores señalaron que algunas veces tiene acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo; el 33,33% equivalente a 11 indicaron que pocas veces tiene acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.

## b) Fluidez de la información

Tabla 40  
*La información fluye adecuadamente*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	2	6,06%
Poco (2)	15	45,45%
Regular o algo (3)	12	36,36%
Mucho (4)	4	12,12%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 33:* La información fluye adecuadamente

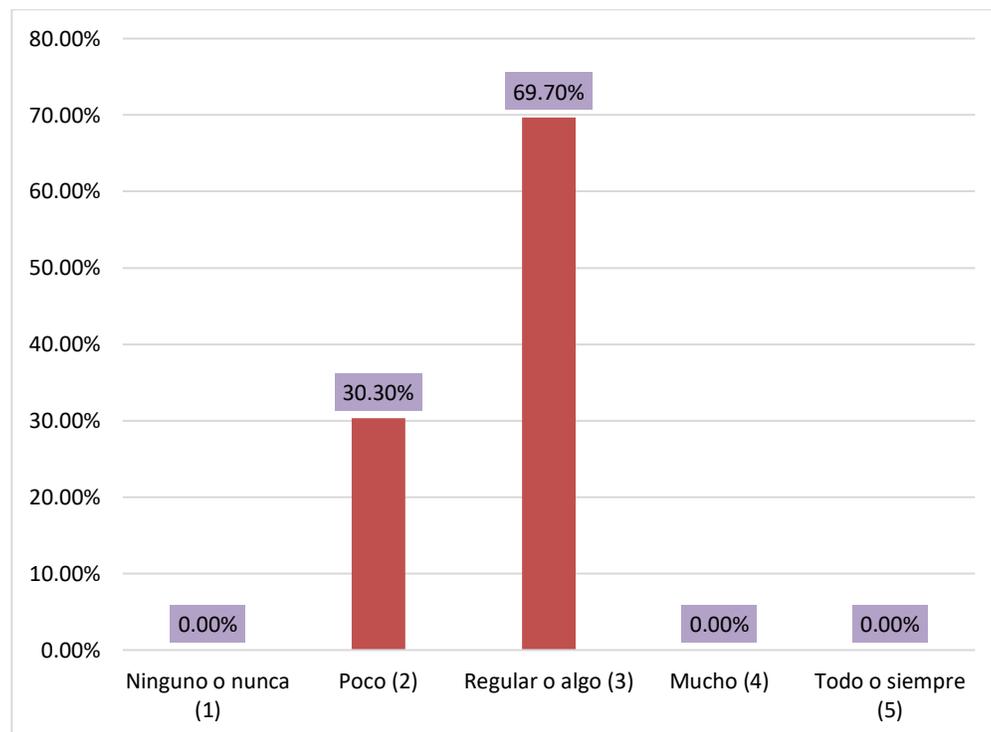
Un total de 15 igual 45,45% de los trabajadores señalaron que pocas veces la información fluye adecuadamente; el 36,36% equivalente a 12 indicaron que algunas veces la información fluye adecuadamente; el 12,12% que equivale a 4 manifestaron que muchas veces la información fluye adecuadamente; 2 trabajadores que equivale al 6,06% indicaron que nunca la información fluye adecuadamente.

### c) Relación armoniosa

Tabla 41  
*Relación armoniosa en los grupos de trabajo*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	10	30,30%
Regular o algo (3)	23	69,70%
Mucho (4)	0	0,00%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 34:* Relación armoniosa en los grupos de trabajo

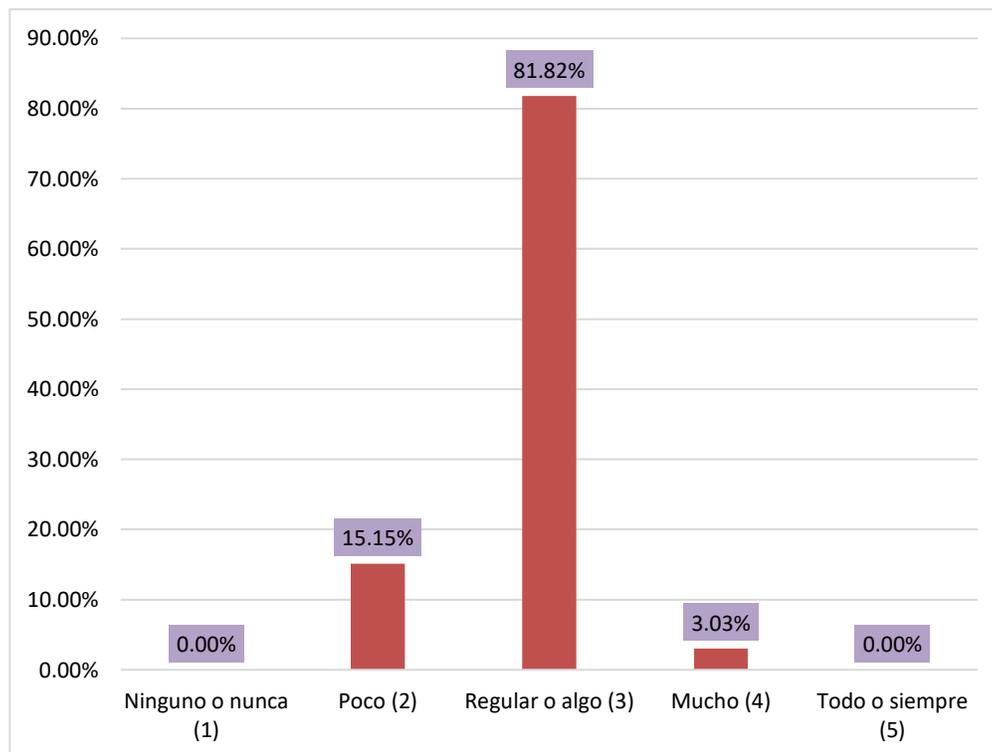
Un total de 23 igual al 69,70% de los trabajadores señalaron algunas veces existe relación armoniosa en los grupos de trabajo; el 30,30% equivalente a 10 manifestaron que pocas veces existe relación armoniosa en los grupos de trabajo.

#### d) Canales de información

Tabla 42  
*Suficientes canales de información*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	5	15,15%
Regular o algo (3)	27	81,82%
Mucho (4)	1	3,03%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 35:* Suficientes canales de información

Un total de 27 igual al 81,82% de los trabajadores señalaron que algunas veces existe suficientes canales de información; el 15,15% equivalente 5 indicaron que pocas veces existe suficientes canales de información; 1 de los trabajadores que equivale al 3,03% manifestaron que muchas veces existe suficientes canales de información.

### e) Interacción entre niveles jerárquicos

Tabla 43  
*Interacción con personas de mayor jerarquía*

Respuesta	F	%
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	6	18,18%
Regular o algo (3)	23	69,70%
Mucho (4)	4	12,12%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
Total	33	100,00%

Fuente: Encuesta, 2018.

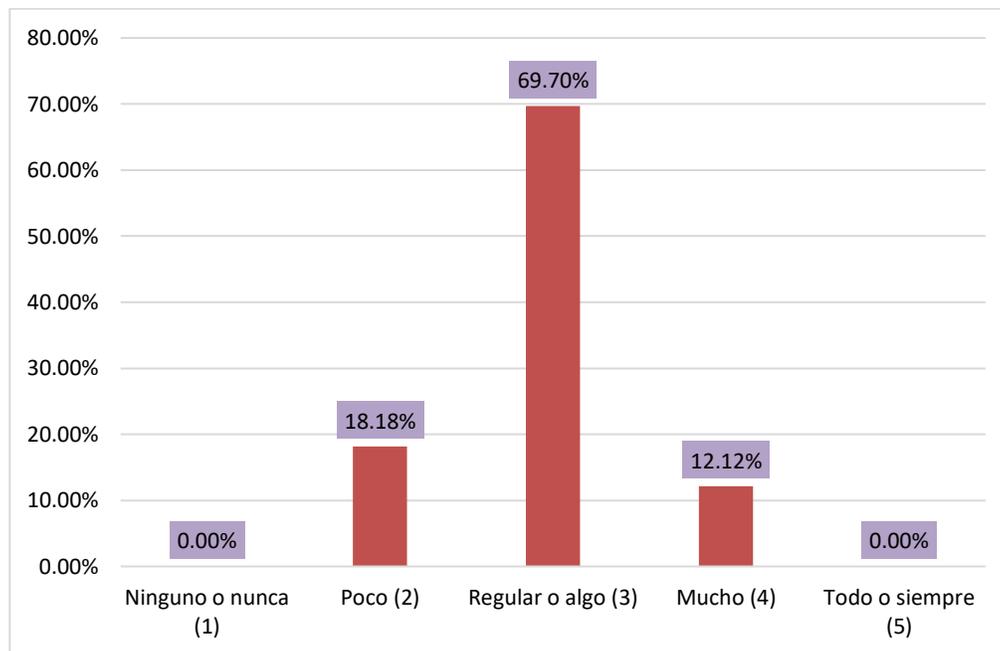


Figura 36: Interacción con personas de mayor jerarquía

Un total de 23 igual al 69,70% de los trabajadores señalaron que algunas veces existen posibilidades de interacción con personas de mayor jerarquía; el 18,18% equivalente 6 indicaron que pocas veces existen posibilidades de interacción con personas de mayor jerarquía; 4 de los trabajadores que equivale al 12,12% manifestaron que muchas veces existen posibilidades de interacción con personas de mayor jerarquía.

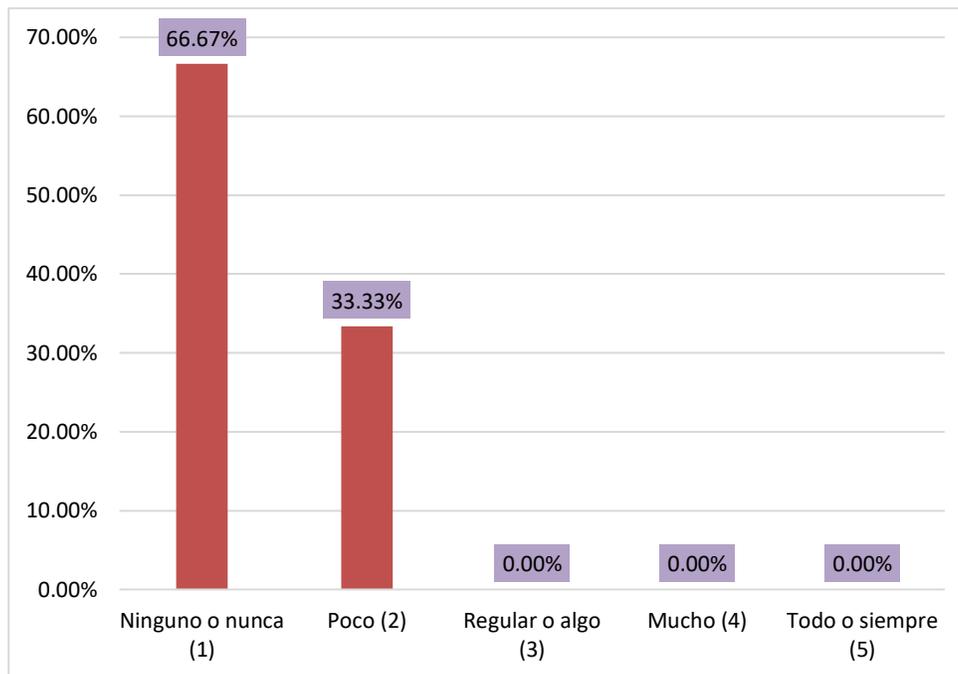
## f) Comunicación interna

Tabla 44

*Fomento y promoción de la comunicación interna*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	22	66,67%
Poco (2)	11	33,33%
Regular o algo (3)	0	0,00%
Mucho (4)	0	0,00%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 37:* Fomento y promoción de la comunicación interna

Un total de 22 igual al 66,67% de los trabajadores señalaron que ninguna vez la institución fomenta y promueve comunicación interna; 11 de los trabajadores que equivale al 33,33% manifestaron que pocas veces la institución fomenta y promueve comunicación interna.

### g) Supervisor escucha los planteamientos

Tabla 45  
*Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	2	6,06%
Poco (2)	11	33,33%
Regular o algo (3)	18	54,55%
Mucho (4)	1	3,03%
Todo o siempre (5)	1	3,03%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta, 2018.

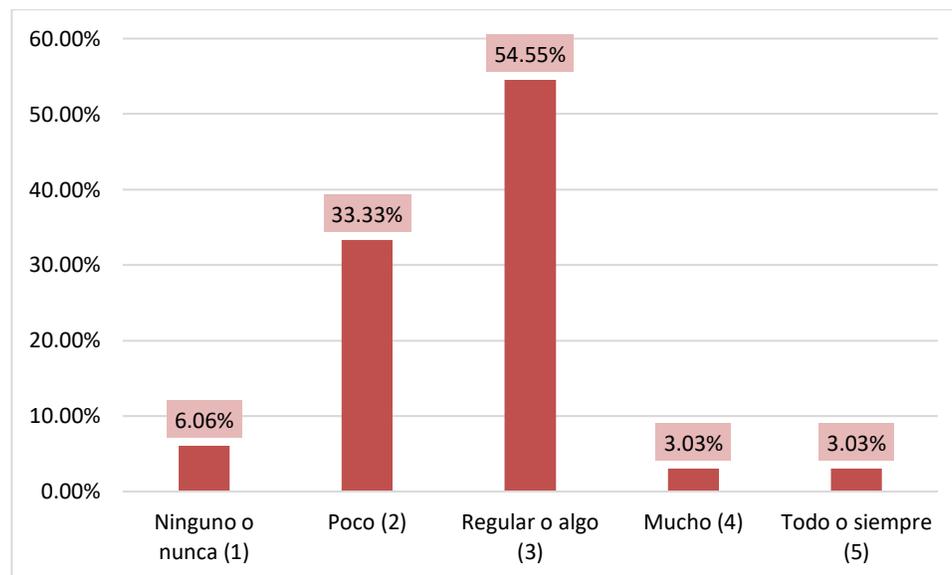


Figura 38: Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen

Un total de 18 igual al 54,55% de los trabajadores señalaron que algunas veces el supervisor escucha los planteamientos que se le hacen; 11 de los trabajadores que equivale al 33,33% manifestaron que pocas veces el supervisor escucha los planteamientos que se le hacen; el 6,06% equivalente a 2 indicaron que ninguna vez el supervisor escucha los planteamientos que se le hacen; 1 de los trabajadores equivalente al 3,03% señala que muchas veces el supervisor escucha los planteamientos que se le hacen; en las mismas cantidades anteriores indican que siempre el supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.

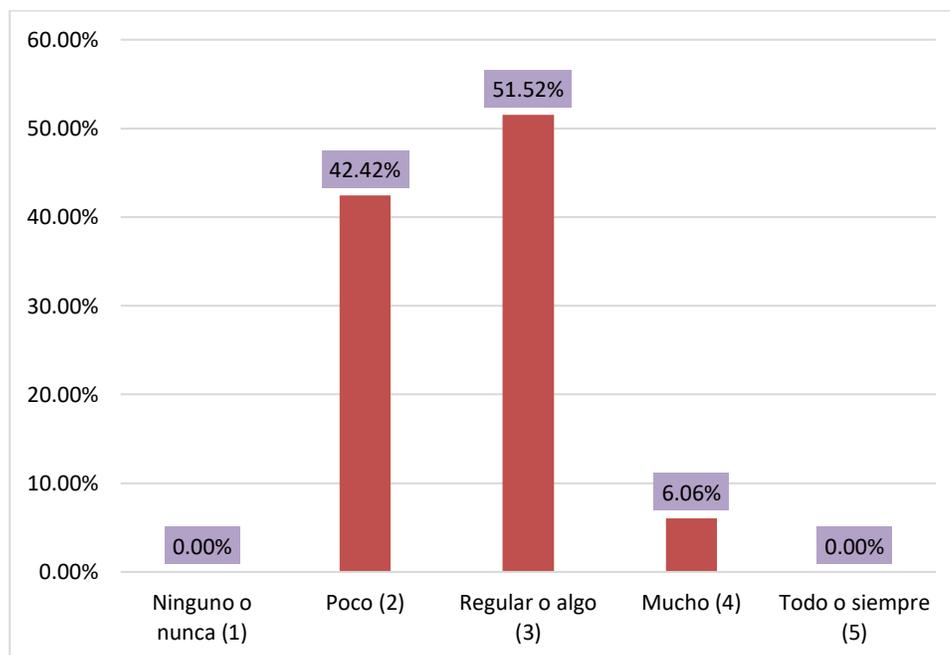
## h) Colaboración de diversas áreas

Tabla 46

*Colaboración entre el personal de las diversas áreas*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	14	42,42%
Regular o algo (3)	17	51,52%
Mucho (4)	2	6,06%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 39:* Colaboración entre el personal de las diversas áreas

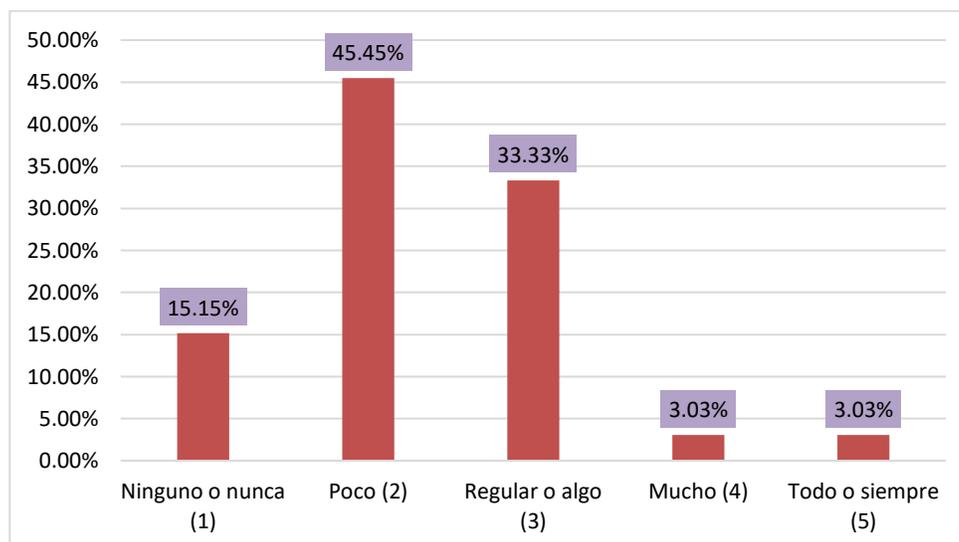
Un total de 17 igual al 51,52% de los trabajadores señalaron que algunas veces existe colaboración entre el personal de las diversas áreas; 14 de los trabajadores que equivale al 42,42% manifestaron que pocas veces existe colaboración entre el personal de las diversas áreas; el 6,06% equivalente a 2 indicaron que muchas veces existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.

## i) Conocimiento de las diversas áreas

Tabla 47  
*Conocimiento de avances en otras áreas de la institución*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	5	15,15%
Poco (2)	15	45,45%
Regular o algo (3)	11	33,33%
Mucho (4)	1	3,03%
Todo o siempre (5)	1	3,03%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 40:* Conocimiento de avances en otras áreas de la institución

Un total de 15 igual al 45,45% de los trabajadores señalaron que pocas veces tienen conocimiento de los avances en otras áreas de la institución; 11 de los trabajadores que equivale al 33,33% manifestaron que algunas veces tienen conocimiento de los avances en otras áreas de la institución; el 15,15% equivalente a 5 indicaron que ninguna vez tienen conocimiento de los avances en otras áreas de la institución; 1 de los trabajadores equivalente al 3,03% señala que muchas veces tienen conocimiento de los avances en otras áreas de la institución; en las mismas cantidades anteriores indican que siempre tienen conocimiento de los avances en otras áreas de la institución.

## j) Resumen de Comunicación

Tabla 48

*Respuestas con mayor porcentaje por cada ítem de Comunicación*

Ítem	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
Acceso a la información			X		
Fluidez de la información		X			
Relación armoniosa			X		
Canales de información			X		
Interacción entre niveles jerárquicos			X		
Comunicación interna	X				
Supervisor escucha los planteamientos			X		
Colaboración de diversas áreas			X		
Conocimiento de las diversas áreas	X				
Total	2	1	6	0	0

*Fuente:* Tablas del 39 al 47 – Comunicación.

De las respuestas con mayor porcentaje de los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, se encuentran en el rango de ninguno o nunca y regular o algo; de los cuales 6 ítems de comunicación tuvieron como respuesta regular o algo; 2 ítems de comunicación tuvieron como respuesta ninguna o nunca; 1 ítems de comunicación tuvieron como respuesta poco.

### 3.1.5. Condiciones laborales

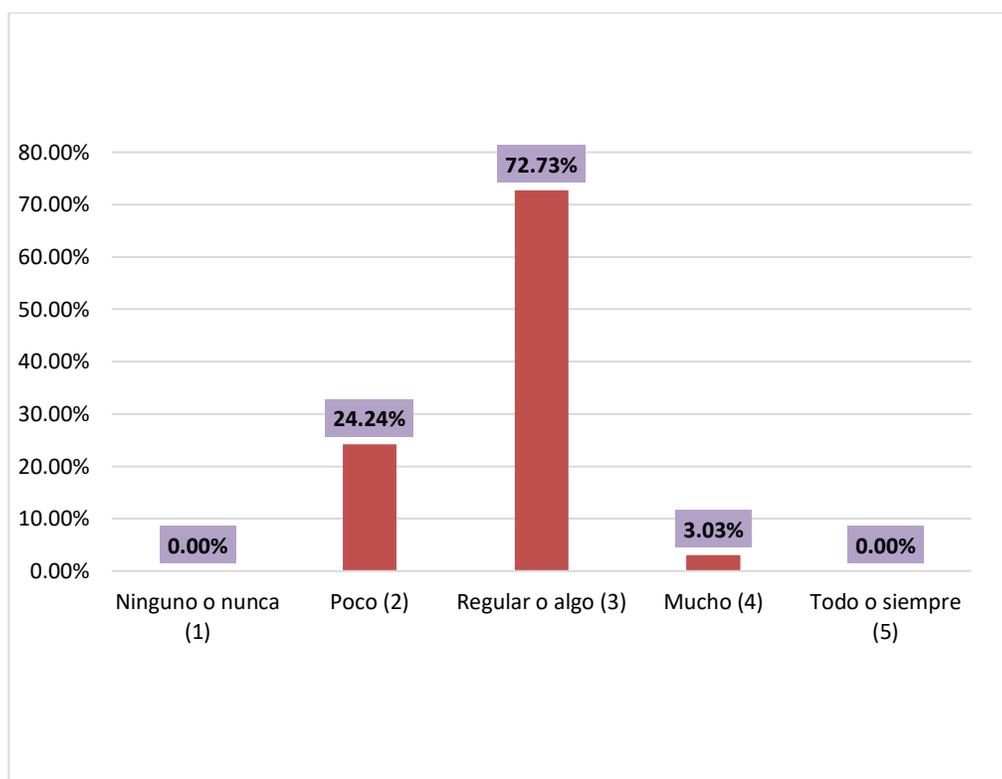
#### a) Trabajo en equipo

Tabla 49

*Los compañeros de trabajo cooperan entre sí*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	8	24,24%
Regular o algo (3)	24	72,73%
Mucho (4)	1	3,03%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 41:* Los compañeros de trabajo cooperan entre sí

Un total de 24 igual al 72,73% de los trabajadores señalaron que algunas veces los compañeros de trabajo cooperan entre sí; el 24,24% equivalente a 8 indicaron que pocas veces los compañeros de trabajo cooperan entre sí; los trabajadores en un total de 1, igual al 3,03% opinaron que muchas veces los compañeros de trabajo cooperan entre sí.

## b) Objetivos retadores

Tabla 50  
*Objetivos de trabajo son retadores*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	0	0,00%
Regular o algo (3)	21	63,64%
Mucho (4)	12	36,36%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta, 2018.

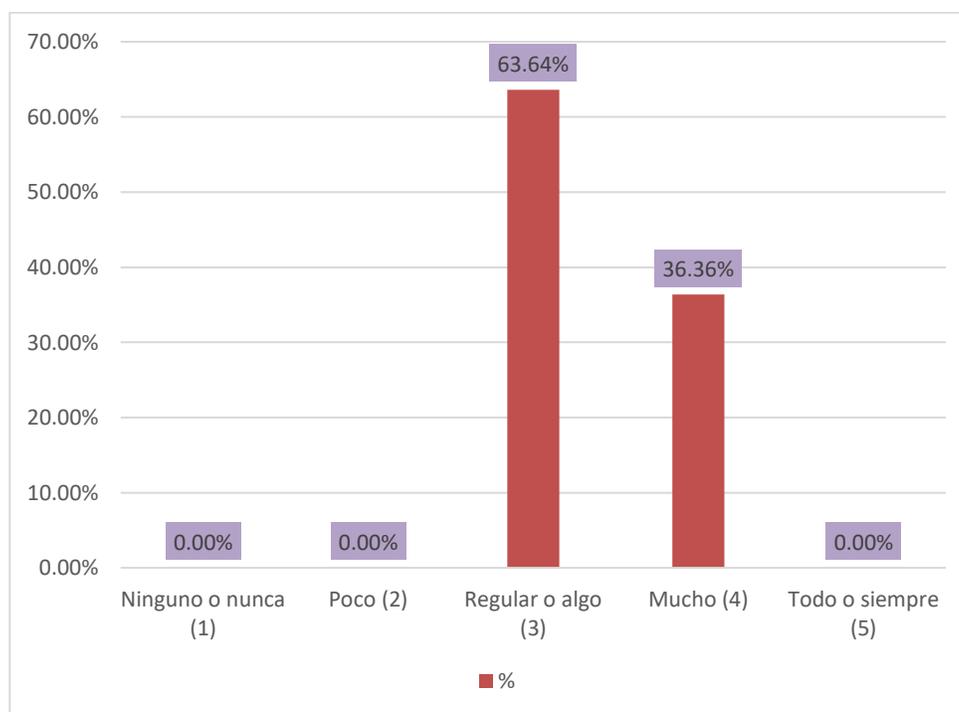


Figura 42: Objetivos de trabajo son retadores

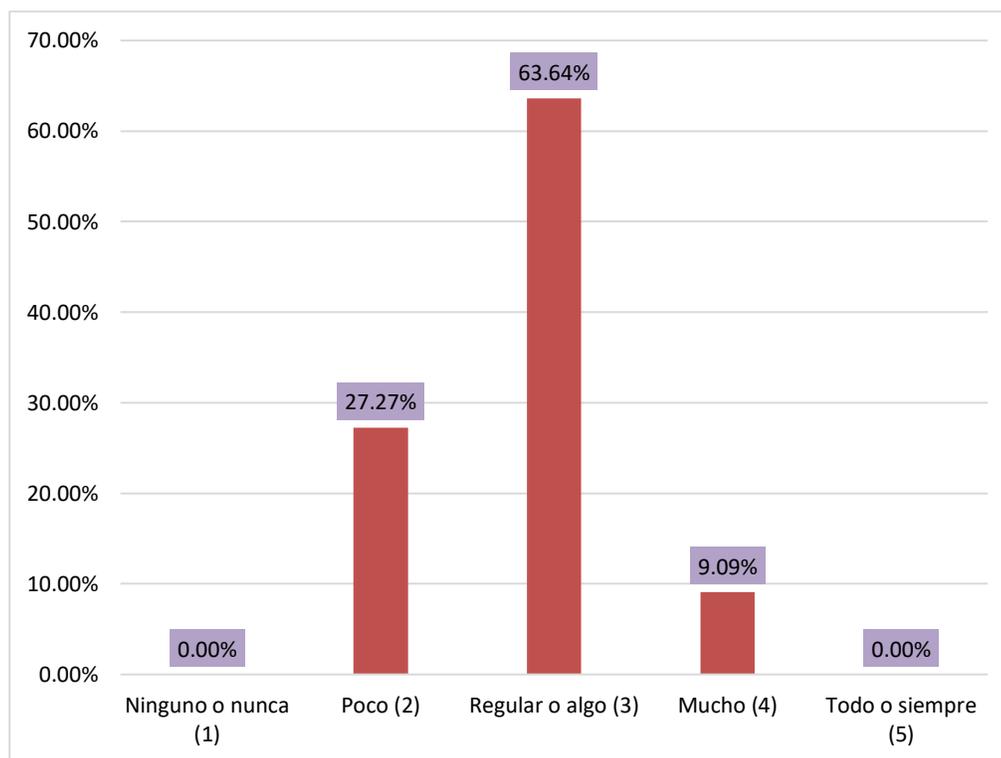
Un total de 21 igual al 63,64% de los trabajadores señalaron algunas veces los objetivos de trabajo son retadores; el 36,36% equivalente a 12 indicaron que muchas veces los objetivos de trabajo son retadores.

### c) Toma de decisiones

Tabla 51  
*Oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	9	27,27%
Regular o algo (3)	21	63,64%
Mucho (4)	3	9,09%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 43:* Oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad

Un total de 21 igual al 63,64% de los trabajadores señalaron algunas veces tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad; el 27,27% equivalente a 9 indicaron que pocas veces tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad; 3 de los trabajadores que equivale al 9,09% indicaron

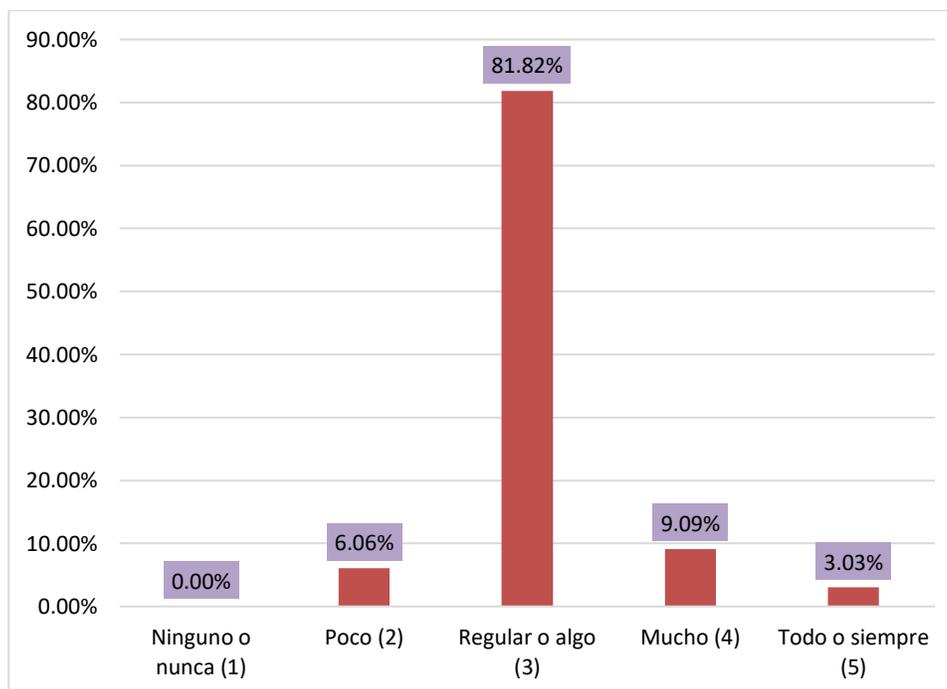
que muchas veces tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.

#### d) Integración del equipo

Tabla 52  
*El grupo funciona como un equipo bien integrado*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	2	6,06%
Regular o algo (3)	27	81,82%
Mucho (4)	3	9,09%
Todo o siempre (5)	1	3,03%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 44:* El grupo funciona como un equipo bien integrado

Un total de 27 igual al 81,82% de los trabajadores señalaron que algunas veces el grupo con el que trabajan funciona como un equipo bien integrado; el 9,09% equivalente a 3 indicaron que muchas veces el grupo con el que trabajan funciona como un equipo bien integrado; 2 de los trabajadores que equivale al 6,06% indicaron que pocas veces el grupo con el que trabajan funciona como un equipo bien integrado;

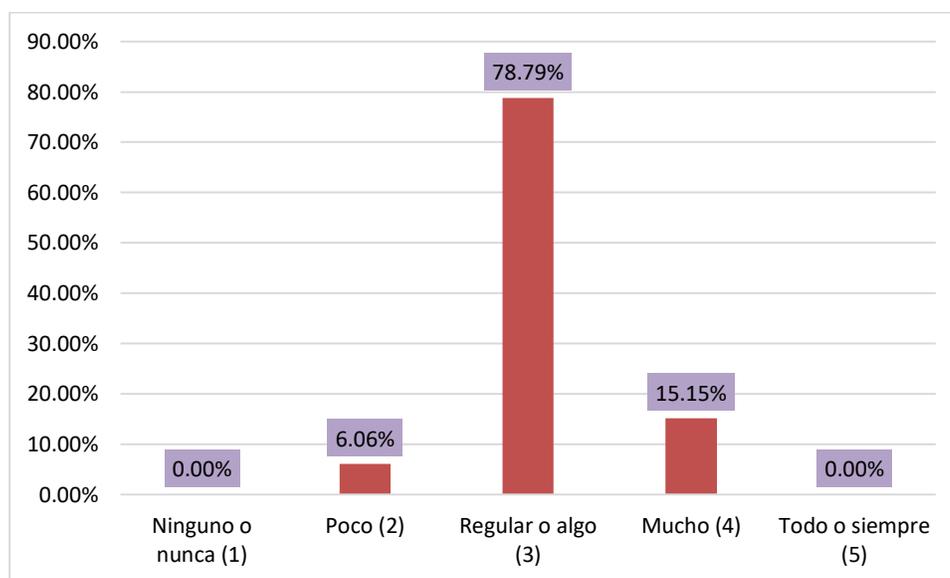
1 de los trabajadores que equivale al 3,03% manifestó que siempre el grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado.

### e) Oportunidad de realizar el trabajo

Tabla 53  
*Oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	2	6,06%
Regular o algo (3)	26	78,79%
Mucho (4)	5	15,15%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 45:* Oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede

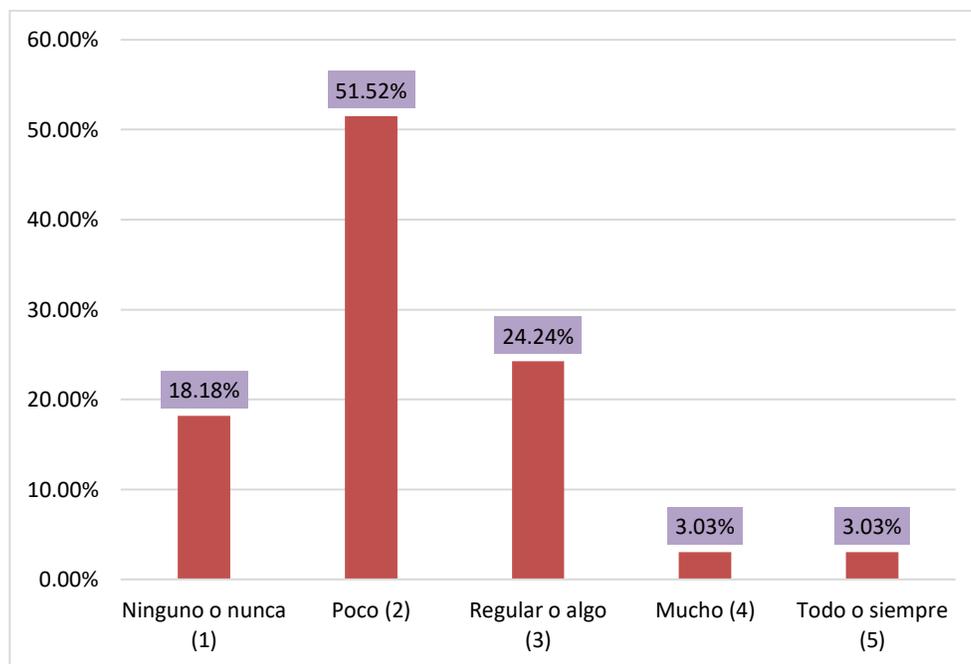
Un total de 26 igual al 78,79% de los trabajadores señalaron que algunas veces cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede; el 15,15% equivalente a 5 indicaron que muchas veces cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede; 2 de los trabajadores que equivale al 6,06% indicaron que pocas veces cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.

## f) Administración de recursos

Tabla 54  
*Existe buena administración de los recursos*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	6	18,18%
Poco (2)	17	51,52%
Regular o algo (3)	8	24,24%
Mucho (4)	1	3,03%
Todo o siempre (5)	1	3,03%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 46:* Existe buena administración de los recursos

Un total de 17 igual al 51,52% de los trabajadores señalaron que pocas veces existe buena administración de los recursos; el 24,24% equivalente a 8 indicaron algunas veces existe buena administración de los recursos; el 18,18% equivalente a 6 indicaron no existe buena administración de los recursos; 1 de los trabajadores que

equivale al 3,03% indicaron que muchas veces existe buena administración de los recursos; con los mismos importes anteriores manifiestan que siempre existe buena administración de los recursos.

**g) Remuneración vs otras organizaciones**

Tabla 55  
*Remuneración atractiva en comparación con la de otras organizaciones*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	5	15,15%
Regular o algo (3)	23	69,70%
Mucho (4)	5	15,15%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta, 2018.

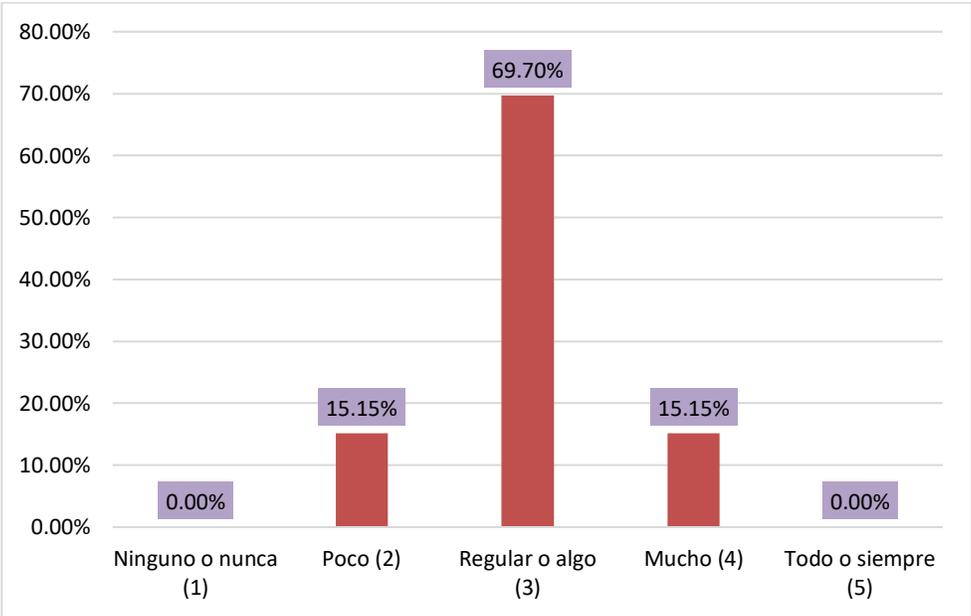


Figura 47: Remuneración atractiva en comparación con la de otras organizaciones

Un total de 23 igual al 69,70% de los trabajadores señalaron que la remuneración es regular en comparación con la de otras organizaciones; el 15,15% equivalente a 5 indicaron la remuneración es poco atractiva en comparación con la de otras

organizaciones; con los mismos importes anteriores manifiestan la remuneración es muy atractiva en comparación con la de otras organizaciones.

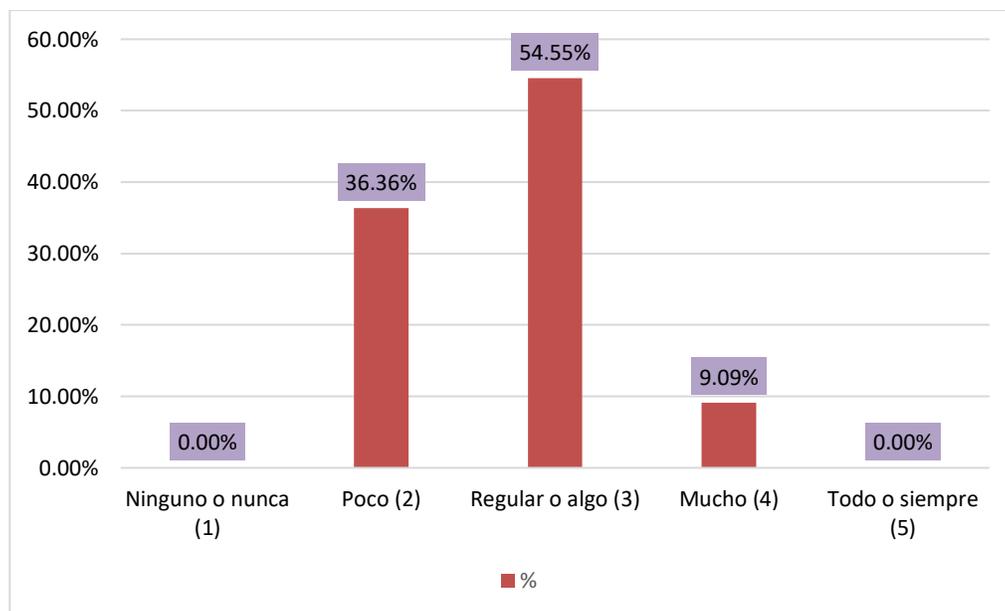
#### h) Remuneración vs desempeño y logros

Tabla 56

*Remuneración de acuerdo con el desempeño y los logros*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	12	36,36%
Regular o algo (3)	18	54,55%
Mucho (4)	3	9,09%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 48:* Remuneración de acuerdo con el desempeño y los logros

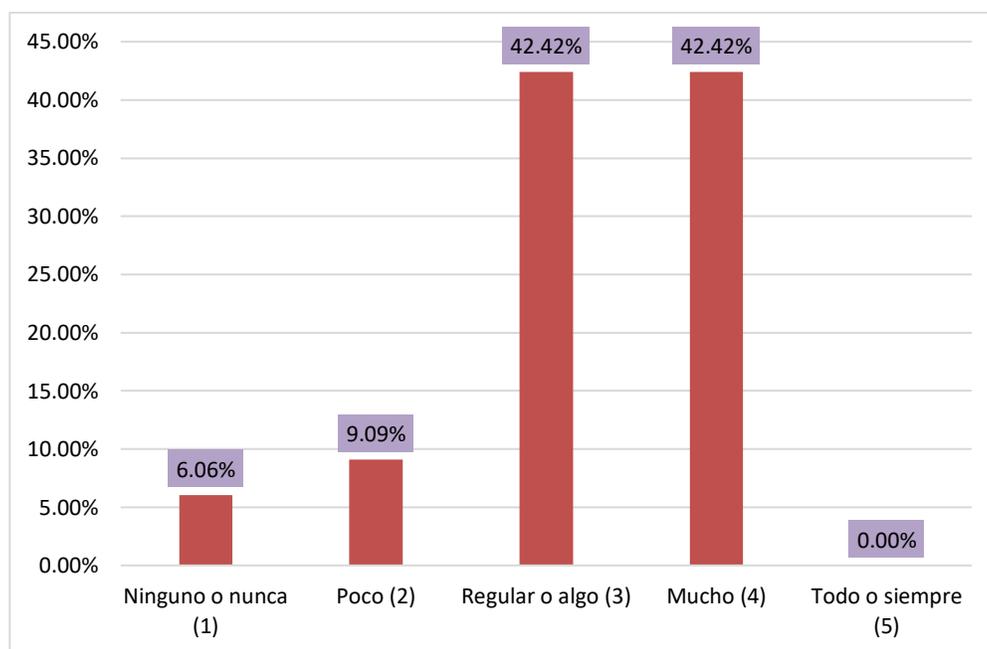
Un total de 18 igual al 54,55% de los trabajadores señalaron que la remuneración es regular en relación con el desempeño y los logros; el 36,36% equivalente a 12 indicaron la remuneración es poca en relación con el desempeño y los logros; 3 de los trabajadores que equivale al 9,09% manifiesta que la remuneración es mucha en relación con el desempeño y los logros.

## i) Objetivos relacionados con la visión

Tabla 57  
*Objetivos de trabajo guardan relación con la visión*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	2	6,06%
Poco (2)	3	9,09%
Regular o algo (3)	14	42,42%
Mucho (4)	14	42,42%
Todo o siempre (5)	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 49:* Objetivos de trabajo guardan relación con la visión

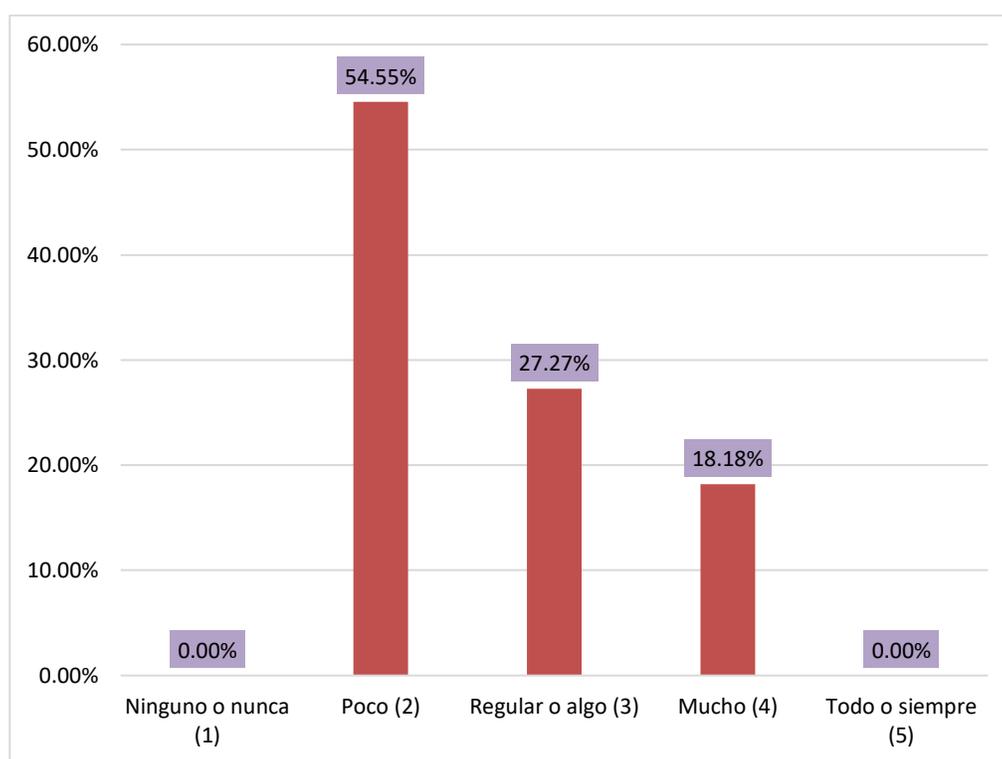
Un total de 14 igual al 42,42% de los trabajadores señalaron que algunas veces los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución; en las mismas cantidades anteriores manifestaron que muchas veces los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución; el 9,09% equivalente a 3 indicaron pocas veces los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución; 2 trabajadores equivalente al 6,06% indicó que ninguna vez los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.

## j) Tecnología

Tabla 58  
*Tecnología que facilita el trabajo*

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ninguno o nunca (1)	0	0,00%
Poco (2)	18	54,55%
Regular o algo (3)	9	27,27%
Mucho (4)	6	18,18%
Todo o siempre (5)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente:* Encuesta, 2018.



*Figura 50:* Tecnología que facilita el trabajo

Un total de 18 igual al 54,55% de los trabajadores señalaron que pocas veces se dispone de tecnología que facilita el trabajo; el 27,27% equivalente a 9 indicaron muchas veces se dispone de tecnología que facilita el trabajo; 6 trabajadores equivalente al 18,18% indicó que muchas veces se dispone de tecnología que facilita el trabajo.

### k) Resumen de Condiciones laborales

Tabla 59

*Respuestas con mayor porcentaje por cada ítem de condiciones laborales*

Ítem	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
Trabajo en equipo			X		
Objetivos retadores			X		
Toma de decisiones			X		
Integración del equipo			X		
Oportunidad de realizar el trabajo			X		
Administración de recursos		X			
Remuneración vs otras organizaciones			X		
Remuneración vs desempeño y logros			X		
Objetivos relacionados con la visión			X	X	
Tecnología		X			
Total	0	2	8	1	0

*Fuente:* Tablas del 39 al 47 – Condiciones laborales.

De las respuestas con mayor porcentaje de los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, se encuentran en el rango de poco mucho; de los cuales 6 ítems de comunicación tuvieron como respuesta regular o algo; 2 ítems de comunicación tuvieron como respuesta ninguna o nunca; 1 ítems de comunicación tuvieron como respuesta poco.

#### 3.1.6. Calificación según dimensiones de clima organizacional

Tabla 60

*Respuestas con mayor porcentaje por cada dimensión de clima organizacional*

Dimensiones	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
Autorrealización		X	X		
Involucramiento laboral				X	
Supervisión			X		
Comunicación			X		
Condiciones laborales			X		
Total	0	1	4	1	0

*Fuente:* tabla 15,26,38, 48 y 59.

Los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantez dieron como respuestas con mayor porcentaje para cada dimensión de clima organizacional; 4 dimensiones del clima organizacional se encuentran en la calificación de regular o algo; 1 de las dimensiones del clima organizacional que está dentro de la calificación anterior también se encuentra en la calificación de poco; 1 dimensión del clima organizacional tuvo como calificación mucho.

### 3.1.7. Calificación de Clima Organizacional - Sonia Palma

Los resultados relacionados con la percepción del ambiente de trabajo según el clima organizacional se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 61  
Categorías Diagnósticas según puntaje de encuesta  
Fuente: encuesta, 2018.

TRABAJADOR	PUNTAJE	CLIMA	TRABAJADOR	PUNTAJE	CLIMA
T1	145	Media	T18	139	Media
T2	144	Media	T19	149	Media
T3	144	Media	T20	144	Media
T4	148	Media	T21	146	Media
T5	145	Media	T22	146	Media
T6	141	Media	T23	142	Media
T7	139	Media	T24	141	Media
T8	138	Media	T25	144	Media
T9	146	Media	T26	145	Media
T10	147	Media	T27	139	Media
T11	142	Media	T28	140	Media
T12	149	Media	T29	143	Media
T13	142	Media	T30	140	Media
T14	136	Media	T31	146	Media
T15	145	Media	T32	145	Media
T16	148	Media	T33	143	Media
T17	154	Media	---	---	---

Los trabajadores de la institución educativa N° 16647 - Humberto Aldáz Pesantez obtuvieron puntajes que oscilaron entre 136 y 154, correspondiendo al rango de 130 a 169 establecido según las Categorías Diagnósticas de las Escalas CL-SPC – Sonia Palma; correspondiendo a la categoría de nivel medio.

### 3.2. Desempeño Laboral

Los resultados relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa N° 16647 Humberto Aldáz Pesantez, han sido tomados de la ficha de desempeño de los trabajadores que ha sido aplicado por el Director de la institución. Los datos se presentan en los anexos N° 2, 3 Y 4; de los mismos que se han derivado tablas específicas.

#### 3.2.1. Desempeño de los docentes de educación secundaria

Tabla 62

*Nivel de desempeño personal docente secundaria*

Nivel	n°	%
Inicio	1	7,69%
Proceso	1	7,69%
Logrado	10	76,92%
Destacado	1	7,69%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: I.E. N° 16647 Humberto Aldáz Pesantez, 2018

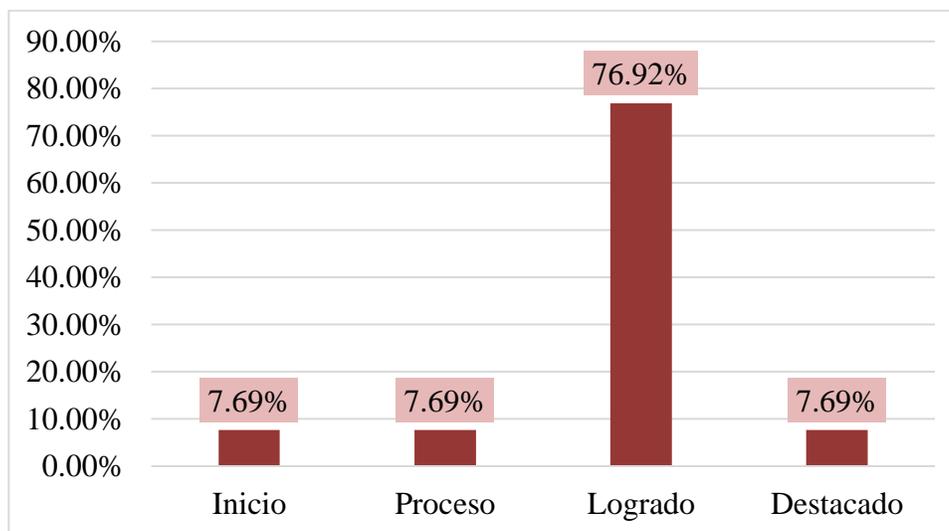


Figura 51: Nivel de desempeño personal docente secundaria

Un total de 10 igual al 76,92% del personal docente secundaria se encuentra en el nivel de desempeño logrado; con el 7,69% equivalente a 1 docente secundaria se encuentra en el nivel de desempeño Inicio, con las mismas cantidades anteriores

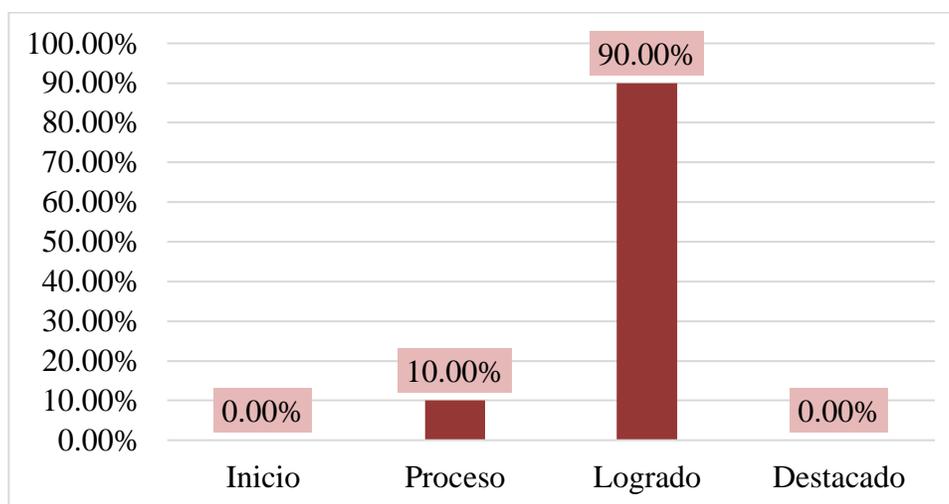
encontramos a personal docente secundaria con un nivel de desempeño en proceso y destacado.

### 3.3. Desempeño de los docentes de educación primaria

Tabla 63  
*Nivel de desempeño personal docente primaria*

<b>Nivel</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Inicio	0	0,00%
Proceso	1	10,00%
Logrado	9	90,00%
Destacado	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente: I.E. N° 16647 Humberto Aldáz Pesantez, 2018*



*Figura 52: Nivel de desempeño personal docente primaria.*

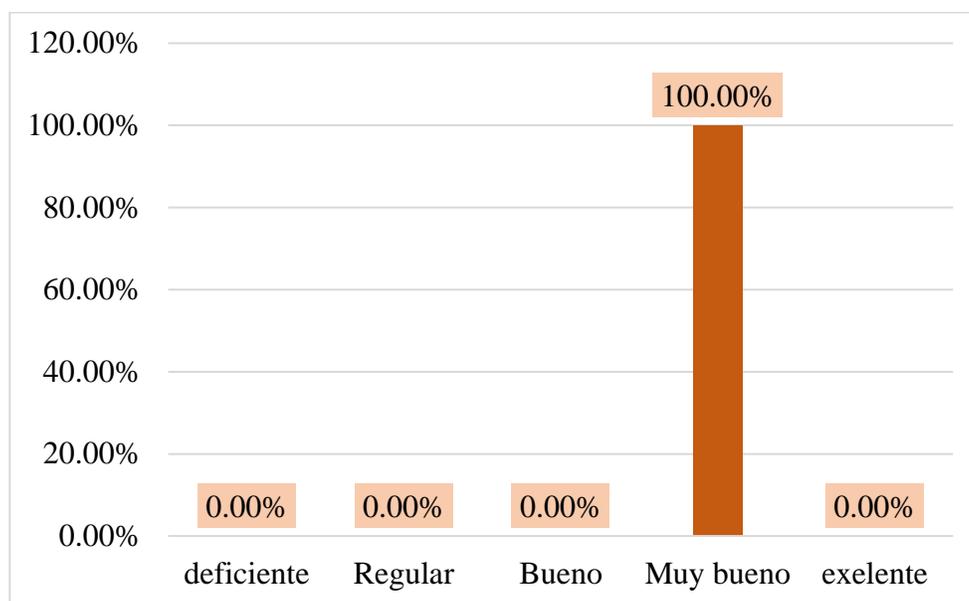
Un total de 09 igual al 76,92% del personal docente secundaria se encuentra en el nivel de desempeño logrado; con el 7,69% equivalente a 1 docente secundaria se encuentra en el nivel de desempeño Inicio, con las mismas cantidades anteriores encontramos a personal docente secundaria con un nivel de desempeño en proceso y destacado.

### 3.3.1. Desempeño laboral – personal CAS

Tabla 64  
*Nivel de desempeño personal CAS*

<b>Nivel</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Deficiente	0	0.00%
Regular	0	0.00%
Bueno	0	0.00%
Muy bueno	9	100.00%
Excelente	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente:* I.E. N° 16647 Humberto Aldáz Pesantez, 2018



*Fig. 53: Nivel de desempeño personal CAS.*

Un total de 09 igual al 100% del personal con contrato administrativo de servicio se encuentra en el nivel de desempeño muy bueno.

### 3.3. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

#### 3.3.1. Resultados de la prueba de normalidad para las variables clima Organizacional y desempeño laboral

Tabla 65

*Resultados de la prueba de normalidad para las variables clima Organizacional y desempeño docente*

<b>Estadístico de Normalidad</b>	<b>Clima Organizacional</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Z de Kolmogorov-Smirnov	1.452	1.164
Sig. asintót. (bilateral)	0.029	0.133

*Fuente:* Elaboración propia, 2018

Según la tabla 65, la prueba de K-S dio  $p < .05$  para la variable clima organizacional, indicando que los datos de esta no tienen una distribución normal; pero para la variable desempeño docente dio  $p > .05$ , es decir, los datos de esta variable sí tienen una distribución normal.

#### 3.3.2. Resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral

Tabla 66

*Correlación entre las variables clima Organizacional y desempeño laboral*

<b>Variables</b>	<b>Rho de spearman</b>	<b>Sig. (bilat)</b>
Clima Organizacional	0.512 **	0.000
Desempeño Laboral		

**\*\*P<0.01**

*Fuente:* Elaboración propia, 2018

Los resultados de la prueba de hipótesis realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman (tabla 66) revelan que entre el clima organizacional y el desempeño docente existe una relación moderada (rho =

512\*\*) y muy significativa (\*\* $p < .01$ ), se concluye al 0,00 que existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente

Decisión: \*\* $p < .01$ , al 0,000 de error se concluye que existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente

#### IV. DISCUSIÓN

La calificación del clima organizacional según tabla 61, está dentro de las categorías diagnósticas de media, lo cual indica que es necesario trabajar en las 5 dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; los cuales mejoren la perspectiva del trabajador para mejorar resultados ya que según Sonia palma (2004) a mayor puntuación de la percepción del ambiente de trabajo, se , mejor clima laboral mientras que puntuaciones bajas indicarían un clima adverso; según Chiavenato (1999) el clima organizacional influye en el comportamiento, y cuando el clima es favorable facilita la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los integrantes, y cuando es desfavorable no se logra reparar o satisfacer carencias.

La dimensión de autorrealización según tabla 15, tiene una calificación entre poco y regular, el trabajador considera que en la institución hay pocas oportunidades de progresar, por lo que no se encuentran bien definidos los objetivos y acciones a realizar dentro de la institución, además que existe falta de capacitación para mejorar las labores, falta fomentar la generación de ideas creativas e innovadoras; lo que no está permitiendo mejorar el clima laboral debido a que el trabajador tiene la percepción de que las labores que realiza no le ayuda a mejorar en la vida profesional y como persona ya que según Palma (2004) es uno de los factores que determinan el clima laboral debido a que esta dimensión es la apreciación que tiene el colaborador con respecto a las posibilidades del medio laboral favorece su desarrollo personal y profesional dentro de la institución.

La dimensión de involucramiento laboral según tabla 26, tiene una calificación de mucho, el trabajador se encuentra comprometido con la institución y es un factor que debemos aprovechar para mejorar el clima laboral ya que según Palma (2004) este factor indica que el colaborador se encuentra identificado con los valores organizacionales y el compromiso con la institución para cumplir y lograr el desarrollo de la misma; contribuyendo al logro de metas establecidas y el desempeño laboral adecuado.

La dimensión de Supervisión según tabla 38, tiene una calificación de regular, el trabajador tiene la percepción de que esta dimensión debe para que el trabajador tenga la confianza en los distintos niveles jerárquicos de la institución así poder superar obstáculos el cual ayude a mejorar resultados, de tal modo que el clima laboral sea favorable ya que según Palma (2004) este factor indica la relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, mejorando la producción y la calidad de servicio.

La dimensión de Comunicación según tabla 48, la calificación obtenida es regular, el debido a la falta de canales de comunicación, acceso a la información y según Palma (2004) este factor permite el mejor funcionamiento interno de la empresa, como con la atención a usuarios, teniendo así una mejor relación con los demás.

La dimensión de Condiciones laborales según tabla 59, la calificación obtenida es regular, el debido a que falta de trabajo en equipo, a que las decisiones tomadas sean de manifiesto a los trabajadores para no afectar el trabajo realizado, además la tecnología debe estar en manos de trabajador para reforzar sus conocimientos según Palma (2004) este factor nos indica que la institución debe proveer de elementos materiales, económicos y psicosociales los cuales son necesarios para el cumplimiento de tareas, de tal modo que haya facilidad para poder desempeñar laboral.

La evaluación del desempeño Organizacional de la institución educativa N° 16647 Humberto Aldáz Pesantes; nos indica que el personal docente tanto primario como secundario se encuentran en el nivel logrado según tabla 62 y 63, es decir están cumpliendo con lo requerido por el ministerio, pero no a nivel satisfactorio según RM N° 353-2018-MINEDU; el personal CAS se encuentran en el nivel muy bueno según tabla 64; es decir se desempeña por encima de lo esperado según ficha de evaluación de desempeño laboral 2018, debido a que se necesita de una puntuación alta para renovar contrato ya que se necesita sacar de nivel muy bueno a excelente ya que la renovación es cada 3 meses según normativa del RM N° 353-2018-MINEDU

## V. CONCLUSIONES

Las características del clima organizacional de los trabajadores docentes de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio; el clima organizacional está calificado como medio según tabla 61, en cada dimensión tiene diferente calificación; en autorrealización según tabla 60 tiene calificación poca y regular; en involucramiento laboral, tiene buena calificación considerada como mucha; en supervisión, en comunicación y condiciones laborales tienen una calificación de regular; de lo cual podemos decir que es necesario trabajar en cada dimensión para mejorar la perspectiva de cada trabajador con respecto del clima organizacional.

Las características del desempeño laboral de los trabajadores docentes de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio; el 76,92 del personal docente secundaria se encuentra en un nivel logrado de desempeño mientras tanto 90% del personal docente primaria se encuentra en un nivel logrado de desempeño; p es decir cumple con lo requerido; pero para lograr un nivel excelente de desempeño es necesario mejorar las estrategias de enseñanza, motivar al estudiante, respetar las normas de convivencia, mantener el aula limpia.

Las características del desempeño laboral del personal CAS docentes de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio; tiene la calificación de muy bueno según tabla es decir se desempeña por encima de lo esperado, pero para llegar a niveles de excelencia es necesario mayor integración con la comunidad educativa, trabajar en el control de emociones, fomentar la motivación.

## VI. RECOMENDACIONES

A los representantes del MINEDU Y al director de la UGEL - San Ignacio; que la evaluación al personal docente y CAS no solo sean por parte del director de cada institución educativa, sino también por representantes de la UGEL a fin evitar favorecimientos, o que el personal se encuentre condicionado por el director.

El director y el psicólogo de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio; debe realizar evaluaciones constantes para identificar los puntos de quiebre en la institución así mejorar el clima organizacional; es necesario realizar charlas de motivación al personal, realizar frecuentes reuniones de confraternidad, realizar acompañamiento que retroalimente la práctica pedagógica, propiciando un ambiente de confianza para poder escuchar las sugerencias del personal; utilizar canales formales de comunicación, como memorándum o resoluciones directorales, a fin de que la información no se distorsione.

El director y coordinadores, de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio; fomentar y monitorear la asistencia a capacitaciones realizadas por la UGEL, además de realizar capacitaciones internas constantes para mejorar el trabajo en aula, aumentando las horas de acompañamiento pedagógico y trabajo colegiado en los cuales se utilice para mejorar el desempeño docente; al personal docente se le hace hincapié tomar conciencia sobre su laboral y asistir a las capacitaciones programadas tanto internas como externas.

## REFERENCIAS

Klinger (1979). *Diseño no experimental transversal*. En su blog. Recuperado el 24 de noviembre del 2018 de <https://es.slideshare.net/merlina10/diseo-no-experimental-transversal-252>.

Centro de Apoyo de la APA. (2008). *Desempeño Laboral*. Tesis Capitulo II. Recuperado de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19644/Capitulo2.pdf>

Chiavenato, E. (1999). *Administración De Recursos Humanos*. En su libro, de la editorial Mc Graw Hill, quinta edición. Recuperado de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

EcuRed. (2018). *Desempeño Laboral*. Blog recuperado de [https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral)

Goleman, D. (2015). *Qué es el liderazgo según Daniel Goleman*. Cancún 2015. Recuperado de su blog el 24 de octubre del 2018 de <http://corporativocln.com/liderazgo-segun-goleman/>.

Grasso. (2006). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Recopilación de Enciclopedia virtual Eumed.Net, Recuperado de [http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas\\_instrumentos.html](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html).

Hallen M (2017), *La evaluación del desempeño laboral y la gestión de los recursos Humanos*. Blog Business School. Recuperado de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/>.

Ishuiza, J. (2018). *Clima organizacional en los docentes de nivel secundario de la Institución Educativa Juan Jiménez Pimentel – Tarapoto 2016, Perú*. Tesis, Universidad Nacional de San Martín, filial Tarapoto. Recuperado de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/UNSM/2829/EDUC.%20SEC.%20-%20Julio%20Ishuiza%20Amasifuen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

JEC.PERÚEDUCA (2018). *Evaluación del desempeño laboral*. Unidad de Gestión Educativa Local de San Ignacio – Cajamarca. Recuperado de [http://jec.perueduca.pe/?page\\_id=3462](http://jec.perueduca.pe/?page_id=3462).

MINEDU (2018), *fichas de monitoreo del desempeño docente*, Unidad de Gestión Educativa Local de San Ignacio – Cajamarca. Recuperado de <http://www.tudocente.com/ficha-de-monitoreo-y-acompanamiento-al-desempeno-docente-2018/>.

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC*. Primera Edición. Lima, Perú. Manual. Recuperado de [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

Parillo, E. (2015). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Docentes De La Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca*. 2015, Perú. Revista Científica Investigación Andina. Recuperado de <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/272>

Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, Perú*. Tesis de posgrado de, Universidad Nacional de Andahuaylas. Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Ramos, D. (2011). *El El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordajes*. En su monografía, de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>.
- Oliva. (2017) *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera*. Perú, 2017. Tesis de posgrado, de la Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva\\_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Sabino. (1992). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Enciclopedia Virtual Eumend.Net. Recuperado de [http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas\\_instrumentos.html](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html)
- Schein. (1988). *Cultura organizacional: delimitación conceptual*. Artículo de posgrado, citado por Calderón G, Murillo S y Torres K. Colombia 2003, de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/205/20502506/>.
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, Perú*. Tesis de posgrado de, Universidad César Vallejo, filial Tarapoto. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano\\_rs.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1).
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Guatemala. Tesis de grado, de Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Gonzales, J. (2012). *Tipos de investigación*. Blog Recuperado el 24 de noviembre del 2018 de <http://metodologiasdeinvestigacion.blogspot.com/2012/07/40-tipos-de-investigacion.html>.

Tirado V. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar Servis EIRL - Cajamarca, Perú*. Tesis de posgrado de, Universidad César Vallejo, filial Cajamarca. Recuperado de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1040/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20LA%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Toro, F. (24 de octubre del 2018). Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura organizacional. En *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional* vol. 17, Nº 2, 1998, p.36. Citado por Zuluaga. (2001). *Clima Organizacional Departamento Administrativa de la Función Pública*.

Valencia, V. (2011). *Revisión documental en el proceso de investigación*. Colombia. Revisión documental, de la Universidad Tecnológica de Pereira. Recuperado de <https://univirtual.utp.edu.co/pandora/recursos/1000/1771/1771.pdf>

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*. Tesis de posgrado, UNAN, Bolivia. Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>.

## Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica

**Título:** Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de I.E N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, en el centro poblado menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio?</p>	<p><b>Hi:</b> Existe una relación muy favorable entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio.</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio.</p>	<p><b>Clima Organizacional</b></p>	<p>Autorrealización</p>	<p>Oportunidades de progresar.</p> <p>Aprender y desarrollarse.</p>	<p><b>Diseño:</b> correlacional</p> <p><b>Población y muestra:</b> 33 colaboradores</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta, documentación</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionarios</p> <p>Fichas de monitoreo</p>	
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuáles son las características del clima organizacional de los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes?</p>		<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar las características del clima organizacional de los trabajadores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de</p>		<p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p>Involucramiento laboral</p>		<p>Factor clave para el éxito de la organización.</p> <p>Compromiso con la organización.</p>
					<p>Supervisión</p>		<p>Supera obstáculos que se presentan</p> <p>Ayuda a mejorar el trabajo.</p>
					<p>Comunicación</p>		<p>Acceso a la información</p> <p>Fomenta y promueve la comunicación interna</p>
					<p>Condiciones laborales</p>		<p>La remuneración es atractiva</p> <p>Se dispone de tecnología</p>
					<p>Involucra activamente a los estudiantes</p>		<p>Promueve la participación</p> <p>Proporción de estudiantes</p>
<p>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico</p>	<p>Genera ideas o productos propios</p> <p>Comprende principios</p>						

<p>¿Cuáles son las características del desempeño laboral de los trabajadores docentes de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes?</p> <p>¿Cuáles son las características del desempeño laboral de los trabajadores docentes de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes?</p>	<p>y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio.</p>	<p>Lourdes – San Ignacio. Identificar las características del desempeño laboral de los trabajadores docentes de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio.</p> <p>Identificar las características del desempeño laboral del personal CAS docentes de la institución educativa N°16647 Humberto Aldáz Pesantes, del Centro Poblado Menor Calabozo, San José de Lourdes – San Ignacio.</p>	<p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p>Evalúa el progreso del aprendizaje</p>	<p>Monitorea sus avances y dificultades</p>	<p><b>Métodos de análisis de investigación:</b></p> <p>Programa computarizado Excel</p>
					<p>Retroalimenta</p>	
				<p>Propicia un ambiente de respeto y proximidad</p>	<p>Se comunica con respeto</p>	
					<p>Trasmite cordialidad</p>	
				<p>Propicia un ambiente de respeto y proximidad</p>	<p>Participa de las normas de convivencia</p>	
					<p>Promueve la autorregulación</p>	
				<p>Funciones</p>	<p>Organiza la gestión administrativa</p>	
					<p>Aporta soportes al proceso pedagógico</p>	
				<p>Asertividad - Empatía</p>	<p>Motiva a sus pares</p>	
					<p>Escucha a los demás</p>	
<p>Orientación al logro de objetivos</p>	<p>Realiza trabajos de calidad</p>					
	<p>Genera condiciones de aprendizaje</p>					
<p>Iniciativa y organización</p>	<p>Promueve ideas innovadoras</p>					
	<p>Facilita información competente</p>					

Fuente: Elaboración propia

### Base de datos

Preguntas	Respuestas																																		
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23	R24	R25	R26	R27	R28	R29	R30	R31	R32	R33		
P1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	5	2	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	1	2	1	2	3	1		
P2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3		
P3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	3	5	2	3	4	2	1	3	2	3	3	3	2	2		
P4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2		
P5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3		
P6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	3		
P7	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
P8	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3		
P9	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	4	1	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2		
P10	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4		
P11	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
P12	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4		
P13	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4		
P14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2		
P15	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3		
P16	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3		
P17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3		
P18	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
P19	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
P20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
P21	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2		
P22	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
P23	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
P24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
P25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
P26	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
P27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	
P28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	



## Autorización para el desarrollo de la tesis

*Año del Dialogo y la reconciliación Nacional*

Calabozo, 18 de diciembre 2018

### CARTA DE ACEPTACION

Señores de la Universidad Cesar Vallejo, mediante la presente, se le envía un cordial saludo y a la vez se le informa que a la señorita:

Br. Flori Dioneli Colála Correa

Se le otorga el permiso necesario para que realice su trabajo de tesis denominado CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE I.E N°16647 HUMBERTO ALDÁZ PESANTEZ, SAN JOSÉ DE LOURDES; en la institución educativa, ubicada en el centro poblado menor de Calabozo, en el distrito de San José de Lourdes, Provincia de San Ignacio, Departamento Cajamarca, en la cual la señorita se desempeña como administradora.

Atentamente:



Lic. Juan Rosas Milla  
DNI:09715455  
Director de la I.E.P.S.M. N° 16647

**Autorización para la publicación electrónica de la tesis**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

**1. DATOS PERSONALES**

COLALA CORREA FLORI DIONELI  
D.N.I. : 73781795  
Domicilio : ANTENOR ORREGO 803, J.L.O - Chiclayo  
Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 945081688  
E-mail : floricolala@hotmail.com

**2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS**

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :  
.....

Escuela :  
.....

Carrera :  
.....

Título :  
.....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra en Gestión pública

Mención :  
.....

**3. DATOS DE LA TESIS**

**Autor (es) Apellidos y Nombres:**

Colala Correa Flori Dioneli

**Título de la tesis:**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES  
DE I.E N°16647 HUMBERTO ALDÁZ PESANTEZ, SAN JOSÉ DE LOURDES

**Año de publicación** : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN  
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

73781795  
Colala Correa Flori Dioneli

Fecha :02-08-2019

## Acta de aprobación de originalidad de la tesis



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

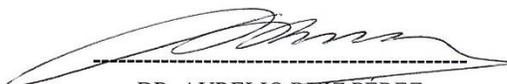
Yo AURELIO RUIZ PÉREZ, Docente, Asesor del Taller de Actualización de Tesis y Revisor de la Tesis de la estudiante Br. Flori Dioneli Colala Correa, titulada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE I.E N°16647 HUMBERTO ALDÁZ PESANTEZ, SAN JOSÉ DE LOURDES”

Constatando que la investigación tiene un índice de similitud de un 23% verificable en el reporte de originalidad del programa del Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejos.

Chiclayo, 10 de diciembre del 2019



DR. AURELIO RUIZ PÉREZ  
DNI: 16545294

## Reporte turnitin

Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de I.E N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
3	<a href="https://creativecommons.org">creativecommons.org</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://repositorio.ucss.edu.pe">repositorio.ucss.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="https://unac.edu.pe">unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

## Autorización de la versión final del trabajo de Investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**FLORI DIONELI COLALA CORREA**

INFORME TÍTULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE I.E  
N°16647 HUMBERTO ALDÁZ PESANTEZ, SAN JOSÉ DE LOURDES

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

---

SUSTENTADO EN FECHA: 29/01/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD

  
FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO