



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Relación del clima organizacional y desempeño laboral del personal docente de la  
Institución Educativa SAN VIATOR Yungay – 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

AUTOR:

Vacas Blas, Jamil Lenard. (ORCID:0000-0002-7004-5437)

ASESOR:

Dr. Bustamante Cabello, Julio Cesar. (ORCID: 0000-0002-8717-441)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones.

HUARAZ – PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

### **A mis padres:**

Por su apoyo incondicional, y por el apoyo que me brindan constantemente, por el aliento que me da para lograr una meta más en mi vida y ser mejor persona.

### **A mi familia:**

Que son mi motivación para seguir de pie y ser un ejemplo para ellos, que siempre han estado presente y mucho más cuando le he necesitado.

### **A mi docente:**

Que hacen todo lo posible para brindarme sus conocimientos, que es de gran apoyo para poder culminar mi trabajo de investigación.

### **A la universidad:**

Por darme la bienvenida y ayudándome a fortalecer mis oportunidades para mi desarrollo profesional, afrontando retos y cualidades, para llegar a tener un mejor futuro.

**El autor**

## **Agradecimiento**

A Dios, por su infinita bondad, por darme la vida y salud, por darme la oportunidad de alcanzar una etapa más en mi vida, por darme fuerzas cuando más lo necesito.

Agradezco a mis padres y a mi familia por el apoyo moral y emocional que siempre me brindaron.

A mis docentes, por ser partícipe de mi formación superior, que me han demostrado en el transcurso de mi preparación profesional

A la Institución Educativa Privada San Viator de Yungay, por la información relevante y necesaria del personal docente, para poder elaborar mi trabajo de investigación.

**El autor**

## Página del Jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACION DE TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **VACAS BLAS JAMIL LENARD** cuyo título es: **"RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SAN VIATOR YUNGAY - 2019."**

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: .....**15**.....(número) ...**Quince**..... (letras).

Huaraz: 12 de diciembre del 2019

  
.....  
**DR. BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR**  
PRESIDENTE

  
.....  
**MGTR. COLCHADO HUIZA ZARAGOSO DONI**  
SECRETARIO

  
.....  
**MGTR. DE LA CRUZ INCHICAQUI GESELLA KARIN**  
VOCAL

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

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Vacas Blas Jamil Lenard con DNI N°72742471, a efecto de cumplir con los artículos vigentes y modificados establecidas en la Resolución de Consejo Universitario N° 00200-2018/UCV. Y el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, manifestamos y declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompaña a la investigación es fehaciente y auténtica; así mismo, declara bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en el trabajo de investigación son originales, auténticas y veraces.

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

Huaraz, diciembre del 2019.



---

VACAS BLAS, Jamil Lenard.

DNI N° 72742471

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	viii
Índice de figuras .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	17
2.1.Tipo y diseño de investigación .....	17
2.2.Operacionalización de Variables.....	18
2.3.Población, muestra y muestreo .....	19
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.5.Procedimiento .....	20
2.6.Métodos de análisis de datos .....	21
2.7.Aspectos éticos.....	21
III.RESULTADOS .....	22
IV.DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES .....	32
VI.RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS .....	37
Anexo 1: Instrumento de Recolección de Datos. ....	38
Anexo 2: Ficha Técnica y Tabla de especificaciones del Instrumento. ....	40
Anexo 3: Hoja de vida de los expertos.....	44
Anexo 4: Matriz de Validación de Instrumento de Investigación.....	47
Anexo 5: Matriz de Consistencia. ....	65
Anexo 6: Documentos.....	67
Anexo 7: Pantallazo de turnitin.....	72
Anexo 8: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la Tesis .....	73

Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de la Tesis.....	74
Anexo 10: Autorización de la versión final del trabajo de investigación .....	75

## Índice de tablas

Tabla 1. Escala de Medición .....	20
Tabla 2. Tabla cruzada del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral. ....	22
Tabla 3. Prueba del Chi Cuadrado para determinar la correlación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral. ....	23
Tabla 4. Tabla cruzada del Potencial Humano y Calidad Pedagógica. ....	24
Tabla 5. Prueba de Chi Cuadrado para determinar la correlación entre el Potencial Humano y Calidad Pedagógica. ....	25
Tabla 6. Tabla Cruzada de la Cultura Organizacional y Proactividad Laboral. ....	25
Tabla 7. Prueba del Chi Cuadrado para determinar la correlación entre, Cultura Organizacional y Proactividad Laboral. ....	26
Tabla 8. Tabla cruzada de la Calidad de Actitudes y Relaciones Interpersonales. ....	27
Tabla 9. Prueba de Chi Cuadrado para determinar la correlación entre, Calidad de Actitudes y Relaciones Interpersonales. ....	28

## **Índice de figuras**

Ilustración 1. Operacionalización de Variables.....	18
Ilustración 2. Gráfico de barra del Clima Organizacional y Desempeño Laboral .....	22
Ilustración 3. Campana de Gauss para la Prueba de Hipótesis.....	23
Ilustración 4. Gráfico de barras del Potencial Humano y Calidad Pedagógica.....	24
Ilustración 5. Gráfico de barra de la Cultura Organizacional y Proactividad Laboral. ....	26
Ilustración 6. Gráfico de barras de la Calidad de Actitudes y Relaciones Interpersonales. ...	27

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa SAN VIATOR, Yungay – 2019. Contando con una población de 48 docentes a través del método probabilístico aleatorio simple, el enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, siendo de nivel correlacional, habiendo utilizado la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Los resultados estadísticos fueron 13,852 de valor chi-cuadrado y de 0.000 como valor de significancia, lo que comprueba que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral, aceptando la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, llegando a la conclusión de que dentro de la Institución Educativa “San Viator” el clima organizacional y el desempeño laboral se encuentran en un nivel alto debido a que los directivos promueven y motivan el trabajo en equipo, escuchan y ayudan a sus colaboradores, así mismo la gran mayoría del personal docente vienen laborando de 2 años a más, así mismo la plana docente se encuentran capacitados, es por ello que los docentes crecen profesionalmente y optan por seguir laborando en la institución y se fomenta un buen clima laboral.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Desempeño Laboral y Potencial Humano.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was to determine the relationship between the Organizational Climate and the Labor Performance of the teaching staff of the SAN VIATOR Educational Institution, Yungay - 2019. With a population of 48 teachers through the simple random probabilistic method, the focus was quantitative, non-experimental design of cross section, being correlational level, having used the survey technique, and as an instrument the questionnaire. The statistical results were 13,852 of chi-square value and of 0.000 as the value of significance, which proves that there is a relationship between organizational climate and work performance, accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis, reaching the conclusion that within The Educational Institution "San Viator" the organizational climate and work performance are at a high level because managers promote and motivate teamwork, listen and help their employees, likewise the vast majority of teaching staff have been working From 2 years to more, the teaching staff are also trained, which is why teachers grow professionally and choose to continue working in the institution and promote a good working environment.

Keywords: Organizational Climate, Labor Performance and Human Potential.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los centros educativos afrontan cambios constantes, retos y un proceso de evolución apresurada. La enseñanza en el mundo actual está experimentando un proceso de transformación acelerada que requiere en cada una de nuestras sociedades un perfeccionamiento sostenible de la competitividad, planteando nuevos escenarios y desafíos en la organización, la formación de calidad basada en maestros efectivos en su labor pedagógica. Con este fin, el MINEDU ha notado la necesidad de perfeccionar el proyecto nacional de educación en la perspectiva de 2021 y ha conseguido este objetivo mediante la implementación de documentos como el Marco para el Buen Desempeño Docente y la ley de reforma educativa.

El clima organizacional tiene suma importancia para el desarrollo de un buen desempeño de la enseñanza, el clima en los centros educativos es inadecuado, termina afectando la vida de las instituciones y así dañando las relaciones interpersonales, esto pierde cada vez más comunicación entre colaboradores generando pésimas decisiones para la organización. Las Instituciones Educativas de nuestro país deberían tener líderes con la capacidad de dirigir a cada uno de los colaboradores de la organización al cumplimiento de logros, metas y objetivos. Los directores, son los guías de los centros educativos, que deben cultivar el liderazgo pedagógico con sabiduría y esto servirá para guiar a cada maestro en la complicada labor de dirigir a los alumnos hacia un aprendizaje de calidad.

A nivel internacional, algunos centros educativos de Brasil requieren que los funcionarios de educación participen activamente en el proceso de crear un clima organizativo apropiado en las diferentes entidades de los centros educativos. La población requiere colegios y maestros que ayuden al desarrollo social, capaces de guiar a los estudiantes paso a paso en este largo proceso de aprendizaje. Todos los maestros deben ser buenos intermediarios aplicando conocimientos interactivos para cada estudiante, ya que se requieren líderes que todo esto ara que los colaboradores de la organización se sientan seguros y apoyados en este gran reto que tienen los directores, todo esto generara que ellos tomen roles de liderazgo, guíen y apoyen a los maestros en su trabajo docente, y cuando los maestros ocupen su papel como líderes comunitarios, la educación comenzará a dar un giro inesperado.

Hoy en día, es difícil encontrar centros educativos donde los colaboradores trabajen en equipos para un propósito común y cuenten con un buen clima organizacional en el que se cumplan las normativas necesarias para un excelente desarrollo de nuestros maestros. El clima organizacional es una parte esencial que afecta el comportamiento de cada colaborador de la organización en relación con la realidad y el condicionamiento de los niveles de motivación y desempeño competitivo que nos permite ver los objetivos que se deben alcanzar. En todo centro educativo, el colaborador debe envolver un nivel de responsabilidad haciendo que haya un clima favorable, que se debe brindar una gran satisfacción respecto a ello, pero en algunos centros educativos del país, los maestros carecen de interés, a menudo debido a la motivación que se manifiesta, la falta de capacitación, y el poco tiempo que dedican a lo que les gusta, la falta de seguridad y la confianza en sí mismos, en la impuntualidad de las remuneraciones a fin de mes, la falta de diálogo con sus superiores, entre otras causas más.

Si nos concentramos en las atenciones y los tratamientos recibidos por los maestros de los centros educativos, más de la mitad no se sienten satisfechos, pues el único trato que manifiestan tener con los directivos del plantel es cada fin de mes, ya sea entrega de reportes o fechas en las que se realizan las remuneraciones. También se ha observado que hay un mínimo porcentaje de los maestros que solo son seleccionados para asistir a las capacitaciones realizadas por los mismos centros educativos y que también se lleva a cabo en otras localidades con todo pagado, lo que crea discordia e incomodidad para los demás maestros que creen que lo merecen.

En el departamento de Ancash, los centros educativos presentan problemas similares a los ya mencionados, los centros educativos donde el líder (director) no presta interés para hacer crecer a su personal profesionalmente, conformándose en hacer llegar el pago a cada fin de mes y haciendo que, a fin de año, los estudiantes acaben los libros de cada materia, generando expectativa que el centro educativo se tiene un gran avance ante la sociedad. Los centros educativos de la ciudad de Yungay, se observó que el Clima Organizacional no es el mejor; en cierto modo, esto está relacionado con el desempeño del personal que trabaja en estas organizaciones. Por lo tanto, es útil trabajar para mejorar el entorno laboral, promoviendo que haya un buen clima organizacional apropiado en el que las personas se sientan cómodas y den lo

mejor de sus capacidades. En la localidad de Yungay encontramos a la Institución Educativa Gran Huascarán, en dicha institución uno de sus principales problemas es que no hay capacitaciones debido a que se enfocan en círculos de estudios y reforzamiento a sus estudiantes, teniendo en cuenta ser el más destacable en los concursos locales, regionales e internacionales sin tener en cuenta el desarrollo profesionalismo del personal docente, aparte de ellos no hay reconocimientos a sus docentes por el buen trabajo que se está desarrollando generando insatisfacción y abandono del trabajo, ante esto la institución educativa opta por contratar personal sin tener experiencia en el rubro con la finalidad de rellenar los días pendientes ante los abandonos del personal docente.

Así mismo, la Institución Educativa San Viator, enfrenta diversos problemas como descuido en los docentes a medio tiempo, falta de capacitación e incentivos hacia los colaboradores que vienen por horas a dictar las clases haciendo que no haya muy buenas relaciones interpersonales y un buen desempeño laboral en la institución educativa, de la misma manera el centro educativo cuenta con un sub director autoritario con lo colaboradores a medio tiempo, haciendo que no haya buenas relaciones interpersonales, todo esto repercute ya que años anteriores los sub directores no mostraban liderazgo, todo esto conlleva a que el personal docente antiguo, se han acostumbrados a liderarse ellos mismos, ahora con el nuevo sub director todo está cambiando, y hay perspectiva en el cumplimiento de metas, a trabajo bajo presión esto genera que no haya buenas relaciones interpersonales y el sub director, todo esto genera que algunos docentes obtén por abandonar el centro de trabajo. Otros centros educativos de la provincia de Yungay sacan el máximo beneficio a sus docentes incrementando horas laborables, ya sea para circulo de estudio, reforzamiento entre otros, sin reconocer el pago de horas extras que se desarrollan ciertos días, alguno docentes que recién se están iniciando como docentes se someten a estas reglas para no perder el puesto de trabajo, pese a existir restricciones normativas al respecto.

A continuación, se presentan algunas tesis con temas similares que servirá como referencias básicas para el presente trabajo. Guevara (2016) en su investigación titulada: “El Clima Organizacional y su incidencia con el Desempeño Laboral de los colaboradores del Gobiernos Autónomos Descentralizados de la Municipal de Tisaleo”, presentada a la Universidad Técnica de Ambato de la provincia de

Tungurahua - Ecuador, tuvo una aplicación descriptiva, correlacional y cualitativa, teniendo una población de 74 trabajadores. Los datos obtenidos, la muestra, el 69% de los encuestados tiene un clima favorable, el 31% señalaron que existe poco clima laboral, así mismo el 62% de los colaboradores muestra un desempeño alto, mientras que el 38% de los encuestados indicaron que si hay desempeño bajo desempeño. El autor llega a la conclusión que el Clima Organizacional dentro Municipal es buena y que esta está influenciada por la motivación, la mayoría de ellos cumplen con los objetivos de la municipalidad, haciendo ver que tienen un impacto directo en el desempeño de los maestros.

Según Sánchez y Morales (2015), en su investigación titulada: “El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la UGEL de Huaraz, 2015”, la investigación cuenta con un diseño descriptivo no experimental, transversal, tuvo una población de 44 trabajadores, cuya investigación concluye; que el Clima organizacional UGEL de Huaraz está directamente relacionado con el desempeño laboral de sus colaboradores, que los colaboradores afirman que hay pocos conflictos en la organización, así como el nivel de responsabilidad que existe por parte de los gerentes de cada área como los trabajadores de UGEL - Huaraz, indica que están muy vinculados a la entidad, lo que resulta en un buen desempeño en el trabajo calificado por los jefes de 87.50%, mientras que 68% y el 18% de los colaboradores afirman regularmente que su jefe inmediato desarrolla un trabajo efectivo. Así mismo, el 59,09% de los colaboradores considera que el nivel de productividad de sus jefes inmediatos de sector fluctúa del 60% al 80%. Al mismo tiempo, los colaboradores consideran que la supervisión de los jefes de cada are de trabajo es muy necesaria para la buena ejecución de su trabajo.

Según Bery (2016), en su investigación titulada: “Gestión del Potencial Humano y Liderazgo Pedagógico en el colegio Nuestra Señora de Montserrat, Lima, 2016”, cuenta con un diseño correlacional no experimental, transversal, esto ayudará a establecer la correlación entre la Gestión del Potencial Humano y Liderazgo Educativo, contando con una población censada de 97 maestros, los resultados obtenido señalan que la gestión del Potencial Humano obtuvo un 64.2% y el Liderazgo Pedagógico un 58.8%. El autor concluye que los administrativos del colegio “Nuestra Señora de Montserrat” sigan brindando capacitaciones para tener aún satisfechos e

informado a los colaboradores, de esa manera aran que interactúen entre todos los trabajadores y de esa manera haciendo que tengan técnicas de enseñanza y potenciando el aprendizaje de una manera dinámica, así mismo mejorara el Liderazgo Educativo y los responsables de la gestión.

Así mismo, Sequera (2013), en su tesis titulada: “Cultura Organizacional y Proactividad Laboral en el colegio Liceo Agustín, de Maracay, estado de Aragua” Venezuela, la investigación tiene un diseño no experimental porque ninguna variable fue manipulada y es de tipo descriptivo, teniendo un diseño de correlación cruzada, se encuestó a 87 colaboradores de la institución educativa, arrojando resultados favorables, haciendo ver que hay una relación eficiente entre Desempeño Laboral con un 51% y el Clima Organizacional con un 52%, es por ello que según la evaluación obtenida los colaboradores tienen un desempeño óptimo en cada una de las funciones consideradas.

Según Monge (2017), en su tesis titulada: “Calidad de actitudes y relaciones con las relaciones interpersonales de las enfermeras adultas del departamento de emergencias del Hospital Nacional Cayetano Heredia” la investigación tiene un diseño correlacional de corte transversal, uso el instrumento de encuesta la investigación tiene un tipo de estudio cuantitativo, tuvo como población de 80 colaboradores de enfermería, su análisis fue determinar las relaciones interpersonales y del desempeño laboral de los enfermeras, cuya investigación concluye; que hay relación entre ambas variables, así mismo la hipótesis es aceptada, el 55.6 % de los encuestados tienen buenas Calidades de Actitudes y con un 48% buenas Relaciones Interpersonales, debido a que, aquello está sujeta con la empatía que se percibe entre los dos intermediarios, sus sugerencias son escuchadas por la organización y así mismo tienen respaldo del hospital cuando pasara conflicto con los usuarios.

Las teorías consignadas para la investigación sobre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, se tuvo en cuenta a Ignasi y Fernanda (2005), mencionan que el Clima Organizacional "es un mecanismo que abarca varios elementos" (p.12). Así mismo este es un elemento amplio, ya que está compuesto de diferentes elementos y tiene diferentes fases, dependiendo del desempeño del colaborador; es por ello que el clima organizacional de una organización puede variar dependiendo las circunstancias.

El clima organizacional tiene mucha importancia en las relaciones laborales dentro del centro educativo, especialmente aquellos que asisten al nivel inicial. Cada obstáculo presentado es diferente, sus componentes tienden a modificarse según diferentes elementos, ya sea por el liderazgo y la manera como se expresa ante sus colaboradores.

De igual manera, Marchart y Arancibia (2006), menciona que el clima organizacional "incide en la conducta de los trabajadores, a través de conocimientos fijadas en la realidad se establecen los niveles de motivación y desempeño laboral" (p.124). Es obligatorio que el clima de los centros educativos se vuelva positivo, porque los docentes trabajan de manera motivada y eficiente, lo que genera una educación de calidad. A partir de este punto, el clima laboral está fijado por cada líder o maestro, de una manera específico, de acuerdo con su modo e influyendo en los estados de ánimo, la forma en que se presenta en cada circunstancia. Los factores que conforman el Clima Organizacional son agentes los que afectan el clima laboral de un centro educativo. Así mismo Guillén (2003), "el clima organizacional determina cómo los colaboradores perciben su centro de trabajo, desempeño, productividad y satisfacción" (p.70). En tal sentido, el clima organizacional depende que estilo de liderazgo está manejando el director, ya sea por sus políticas o valores existentes, la estructura del centro educativo se caracteriza por lo docentes, directivos de la organización.

Según Vicente (2005), menciona "si el entorno organizacional impide la satisfacción de los colaboradores, el clima organizativo tiende a ser perjudicial" (p.25). Así mismo los ambientes de trabajo están sujetas a variaciones, cuando el clima es oportuno el maestro se desenvuelve mucho mejor, pero si fuera, al contrario, el director no está interesado en mejorar las relaciones del personal ni motivar los maestros, el clima del centro laboral puede llegar a ser paupérrimo, lo que conllevaría a conflictos, peleas entre otros, así mismo el clima organizacional propuesta por Robbins (2004), "el empleado que percibe un ambiente de trabajo agradable contribuirá sin darse cuenta con ciertas acciones al clima donde se desarrolla. Si lo al contrario el clima laboral es negativo, los empleados no se sentirán cómodos ni trabajarán juntos para empeorar el ambiente laboral cada día" (p.62).

El clima se ve afectado por los el estilo de gestión, planes de gestión, políticas, entre otros. La captación de bienestar y satisfacción del colaborador es uno de los aspectos más importantes en la cimentación de un buen clima y perturba de manera decisiva la comunicación, la motivación, decisión, resolución de problemas, etc.

Existen varios tipos de clima organizacional, dependiendo del modo de gestión y los conocimientos de los colaboradores del centro educativo. Lickert, citado por los teóricos Gam y Berbel (2007), "define 4 tipos de clima, relacionados con el tipo de liderazgo, y estilo de trabajo del grupo: autoritario, paternalista, clima consultivo - participativo" (p.195). Se puede decir los tipos de clima pueden usarse por el líder (director), pero de una manera razonada y adecuada que nadie es superior al otro.

El gerente déspota no confía en sus maestros, a menudo les tiene miedo, hay una fuerte insatisfacción entre los maestros con respecto a las acciones que proponen realizar, las motivaciones del director son: la oración del ego, considerada capaz de solucionar dificultades, temiendo que los maestros realicen faltas, los maestros no encuentran esa motivación para poder alcanzar las metas en menor tiempo posible. Así mismo Lickert, citado por Gan y Berbel (2007), "la gerencia no confía en sus colaboradores, el clima percibido es formidable, las interacciones con sus jefes de área son aproximadamente nulas y las decisiones son tomadas solo por los administradores". De esa manera, el trabajo en equipo es casi inexistente, la toma se sugerencias y decisiones es únicamente tomada por el líder, los maestros están cumpliendo con las órdenes, pero a veces hacen comentarios debido a desacuerdos porque no pueden opinar en el centro de trabajo. En este ambiente es ventajoso para imputar reglas, normas, esto funciona excelente con maestros que recién se están iniciando en la educación, carencia competencias y con colaboradores deficientes, generando un clima autoritario, haciendo ver que el director no confía en sus docentes que ellos vienen siendo su equipo de trabajo, o porque piensa que la administración conoce las operaciones, porque algunos maestros son nuevos o porque tienen como objetivo esparcir temor a los maestros para que puedan cumplir con su deber.

De manera similar, Lizano (2002), menciona que "que el líder impulsa a sus colaboradores hacía el éxito" (p.396). Este tipo de clima se basa en el "líder debe poseer un liderazgo en que induce y alienta a los maestros para realizar su trabajo. Así mismo debe de usarse con un conjunto de maestro con un nivel relativamente inferior

de habilidad con relación al desempeño de una labor explícita” (p.396). Como resultado, el clima organizativo despota se centra en el control general de las actividades por parte de la persona a cargo que se tiene, así como el que pone orden al realizar las actividades escolares. Por lo tanto, solicita al personal su realización oportuna, lo que en algunos casos ocasiona inconvenientes para el personal, si no se hace de manera adecuada. El tipo de clima participativo es uno de los mejores que funciona en el centro educativo, tiene en cuenta la sugerencia de los maestros y las relaciones interpersonales con el administrador es más fluido. Así mismo Lickert, citado por Gan y Berbel (2007), nos menciona que "que tanto los superiores tienen confianza con los colaboradores, para que así, ellos puedan tomar sus propias decisiones y liderarse ellos solos” (p.195). En este tipo de clima, observamos a que el gerente que puede confiar en los maestros porque posiblemente ha sido capacitado para ellos o está organizando charlas en las que todos los maestros participen y da instrucciones específicas sobre cómo ejecutar los trabajos. Este tipo de entorno admite que el maestro participe en la toma de decisiones. El director orientar al personal de que haga todo lo posible para lograr los objetivos y alcanzar metas más altas. Por lo tanto, García (2002), plantea los siguientes puntos: "implementar un clima que pueda ayudar a los colaboradores a progresar y lograr lo que pueden hacer de acuerdo con los intereses de la empresa" (p.396). En aquel entorno laboral, los maestros tratan de solucionar sus dificultades y confeccionar su trabajo, se sienten sentirse motivados al asumir tareas con gran compromiso y con un gesto de cooperación.

Chiavenato (2009), indica que el Potencial Humano es la “gestión de recursos humanos implica varias actividades: planificación de recursos humanos, descripción y análisis de puestos, reclutamiento, selección, orientación, motivación, evaluación del desempeño, etc.” (p.247). Todos esto involucra varios métodos en general que están estrechamente conectados, cada asunto beneficia o dañar a otros en función de su uso. Se considere los siguientes procesos, incorporación de personas; los procesos que se utilizaron para reclutar nuevos colaboradores en la organización paso por el proceso de reclutamiento y selección del personal, todo este proceso se realiza para dirigir a los colaboradores; estas técnicas nos sirven para organizar los movimientos que el personal llevará a cabo en la organización para guiar y controlar su desempeño. Contienen esquemas organizacionales y diseño de trabajo, análisis y descripción, ubicación laboral y valoración de desempeño, proceso de recompensa a los

trabajadores; estos son los métodos empleados para motivar al personal y compensar sus necesidades más altas (Triguero, Peña, González, & Sánchez, 2012). Como, pagos, prestaciones y servicios sociales, proceso de desarrollo al colaborador; técnicas utilizados para capacitar y mejorar el desarrollo profesional y personal. Esto incluye la capacitación y el desarrollo, la administración de conocimientos y habilidades, incluida la capacitación y el desarrollo del aprendizaje, programas de cambio, desarrollo profesional, programas de comunicación, cumplimiento y proceso de retención; los métodos utilizados para crear un buen ambiente laboral y psicológicas placentera para el desarrollo de actividades de los colaboradores, incluyen la gestión de la cultura organizacional, el clima laboral, la disciplina, la higiene, entre otros, el proceso de auditoría; son los métodos para monitorear y vigilar los movimientos de los colaboradores y contrastar que los resultados incluyan una base de datos e información administrativa.

Robbins (1996), nos menciona que “la cultura organizacional es un sistema de significados simultáneos entre los colaboradores, que diferencia una organización de la otra”. Se puede decir que la cultura organizacional es un mecanismo importante para que los miembros de la institución conozcan y entiendan el lugar de trabajo. al que corresponden para alcanzar objetivos, metas, la misión y visión de la sociedad. De los cuales considera que la creación y toma de riesgo es el valor en que se anima a que los colaboradores innoven y tomar riesgos, el cuidado a los detalles es lo que se espera que los individuos sean precisos, analíticos y atentos a los dato, la disposición de los resultados, ya que el líder se agrupa en los resultados o las consecuencias, de igual manera se considera la orientación a las personas que a la medida en que las decisiones administrativas poseen consecuencia de los resultados en las personas dentro de la empresa,

Vargas y Aldana (2007), argumentan que “la calidad de actitudes son actividades orientadas a una tarea, que incluyen interacciones con los colaboradores y clientes en persona.” (p.44). Además, sugieren que cada organización involucre a sus empleados, porque son los que brindarán personalmente el servicio a los clientes. Proporcionar buen liderazgo en todo momento beneficiará a la sociedad al satisfacer las necesidades a su clientela, así mismo afirman que las personas ganan la calidad y se fidelizan de poco a poco.

El desempeño laboral es el desarrollo que el individuo que tiene en trabajo y eso incluye no solo el aspecto de la producción, sino también el entorno que lo envuelve y su desenvolvimiento con otros colegas, Robbins (2013), nos menciona que “determinar el éxito de una empresa en la realización de sus actividades y sus metas de trabajo” (p.78), así mismo Chiavenato (2002), menciona que “el desempeño es la efectividad del colaborador que: labora dentro de las empresas, lo cual es necesario para la empresa, que la persona trabaje con gran satisfacción y profesionalidad” (p.236). Se da a entender que el desempeño laboral es una mezcla de elementos internos y externos que definen una participación importante en el desarrollo de una actividad definida.

Toro (2002), menciona que “para mejorar el desempeño de los colaboradores, es necesario motivar constantemente, utilizando los diversos instrumentos existentes, una mayor autoridad dentro de la organización, una mayor confianza, recompensas por los logros y un buen clima laboral” (p.28). Por lo tanto, los términos de responsabilidad, cooperación, interés por el trabajo y sociabilidad también se utilizan a menudo como indicadores de desempeño. El cumplimiento de las normas y políticas de la organización, así como su adaptación al puesto y las actividades que se les encomiendan, se considera el desempeño del trabajador dentro de la empresa.

Así mismo, Chiavenato (2000) menciona que el desempeño laboral es importante porque "es útil desarrollar el negocio de manera oportuna y adecuada, contribuyendo así al éxito del negocio. Es por eso que las empresas se están centrando actualmente en la capacitación de los empleados para la mejora continua del desempeño laboral. éxito "(354). Como parte de la mejora continua del trabajador en la organización, es esencial brindar capacitación que permita fortalecer su autonomía con respecto a las actividades, la responsabilidad, la predisposición a la realización de tareas, el respeto de los estándares, puntualidad de resultados, toma de decisiones, creando un ambiente de trabajo agradable en su espacio de trabajo y con los miembros de la organización.

Teoría Vroom, formulado por el autor que reúne los aspectos más destacados de las teorías de Herzberg, Maslow y McClelland para fortalecer las opiniones de los colaboradores y de qué manera incide en el desempeño laboral. Así mismo Rodríguez (2008), afirmar que “un individuo actúa de cierta manera con la expectativa de que se

produzca un resultado después de que se realiza el acto, y está a la expectativa de que una acción puede tener un reconocimiento positivo, aceptación, admiración” (p.16), el resultado es que esta teoría tiene 3 componentes, el vínculo entre esfuerzo y rendimiento es la posibilidad de que un individuo perciba, si realiza una cierta cantidad de esmeró, obtendrá un rendimiento, el vínculo entre el rendimiento y reconocimiento es la forma en que el individuo piensa antes de actuar a un cierto nivel se obtendrá el resultado deseado, generando que pueda obtener un recompensa en sacrificio por si esfuerzo, se tiene en cuenta los objetivos y las necesidades del individuo.

Una vez que se analizan las influencias en el desempeño laboral, es necesario analizar cómo la organización mide estos desempeños, para evaluar adecuadamente a nuestros colaboradores, es importante saber que esta evaluación es un instrumento de gestión, debe aplicarse de acuerdo como menciona Robbins (2013), aplicar "programas flexibles considerando que hay individuos con diferentes formas de pensar y sin perjudicar sus emociones mediante la implementación de un modelo piloto para toda la institución u organización" (p.92). Al mismo tiempo, se recomienda utilizar este sistema anualmente, pero sin afectar la posibilidad de celebrar reuniones de control de vez en cuando para realizar acuerdos de forma oportuna, mejorando así el rendimiento y la motivación de los empleados.

Robbins (2013), señala es “beneficioso tomar una evaluación del desempeño, ayuda a comprobar si los colaboradores son responsables y tienen prioridades para ciertas actividades, también se obtendrá resultados si desarrollan habilidades y destrezas, mejorando el rendimiento de cada colaborador y la productividad de la organización”, los aspectos que abarcan el desempeño laboral se relacionan anticipadamente con las teorías utilizadas y adaptadas al entorno de la sociedad.

Edwin Locke (1968), menciona que su teoría esta, “relacionada con el logro de los objetivos que cada individuo y experimenta en un entorno de trabajo”. Así mismo Rodríguez (2008), nos dice que es una fuente esencial de motivación para trabajar, porque el empleado ve el logro de los objetivos como un medio para optimizar el rendimiento y aumentar la motivación.

Para que las Calidades Pedagógicas se considere positiva o negativa, debe ser establezca intervalos, períodos y criterios de desempeño a la medida debe ser cuantificable tanto como sea posible. En otras palabras, "Evaluar" el rendimiento.

Freeman (2012), menciona que “las calidades pedagógicas es el proceso participativo, planificado y organizado por medio del cual el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo, guía, anima, motiva e involucra a la comunidad educativa a aunar esfuerzos”. Así mismo, Montoya (2010), menciona que es un conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica. ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y el PCI, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa.

La Productividad Laboral es cumplimiento de metas y funciones establecidas que alcanzan los trabajadores y la relación que hay con respecto al uso de recursos de los cuales disponen, dentro del tiempo establecido para la obtención de tales resultados. Se convierte en el nivel alcanzado metas y metas que se han establecido para el puesto. de acuerdo con los objetivos tomados en cuenta en el plan, es decir, los resultados logrados según lo planeado. Koontz, Weihrich y Cannice (2012), argumentan que evaluar el desempeño de una persona frente a objetivos cuantificables es un beneficio operativo porque proporciona información sobre lo que hizo una persona en su lugar de trabajo en relación con lo acordado, ser un objetivo razonable sobre la base de esta información, es posible establecer uno con mayor objetividad. Hernández (2006), sostiene que la medida de la efectividad estará dada por los resultados, independientemente de los métodos utilizados o los medios utilizados para obtenerla.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), argumentan que esto significa que se utilizó el costo más bajo posible para lograr un objetivo. Es decir, el uso óptimo de los recursos disponibles (humanos, materiales y presupuestarios) para lograr los objetivos establecidos. Wheelen y Hunger (2007), destacan que la eficiencia debe considerarse a largo plazo, especialmente en áreas críticas del negocio.

Es la disposición del trabajador a adquirir nuevos conocimientos y aplicarlos al desarrollo de sus tareas. También se refiere a la capacidad proactiva de resolución de problemas. En este sentido, un buen rendimiento requiere una actualización constante del conocimiento sobre nuevas tareas y la aplicación de ese conocimiento. Aunque se necesita capacitación para cambiar la conducta de la persona en el logro de los objetivos, los trabajadores también deben estar preparados para recibirlos, de lo contrario se verán obligados a adoptar comportamientos no deseados como la apatía. hacia el entrenamiento, lo considerarán una pérdida de tiempo. Corresponde al nivel

de predisposición del individuo hacia el aprendizaje y la apertura al nuevo conocimiento que le permite mejorar continuamente su desempeño. Además, se refiere a su percepción de si la empresa ha organizado actividades de capacitación para su beneficio. Mondy (2010), mencionó que la capacitación brinda a los nuevos colaboradores las habilidades y el conocimiento que necesitan para desarrollar su trabajo. De la misma forma, Münch (2010), cree que el propósito de la capacitación es el desarrollo de habilidades, habilidades y competencias nuevas y mejoradas para lograr un mejor rendimiento y que los trabajadores desarrollen todo su potencial. Por su parte, Baca et al. (2014), argumentan que la proactividad laboral es el proceso para las personas con un mejor conocimiento y aptitud para un trabajo en particular según lo requiera el trabajo. De esta manera, define las cuatro etapas de la capacitación: La capacitación necesita detección, donde se establece un diagnóstico previo a la capacitación para diseñar los planes y programas de manera adecuada, además del contenido a procesar durante. En este punto, existen técnicas para un diagnóstico adecuado, como la evaluación del desempeño, la observación, los cuestionarios, las entrevistas y los exámenes. Con esta información, se diseña el programa de capacitación. Consiste en identificar y definir los temas relevantes de acuerdo con las necesidades de capacitación del personal. Para esto, es necesario aclarar el propósito de la capacitación y dividirla de acuerdo con los temas especificados. En esta etapa, el contenido principal de la capacitación también debe determinarse de manera efectiva, especificando los recursos necesarios para lograrlo. Posteriormente, se debe implementar la capacitación y se debe buscar la facilitación y la transferencia de conocimiento tanto como sea posible para que los trabajadores puedan aprender y la capacitación sea efectiva. Finalmente, la evaluación de los resultados de la capacitación se realizará mediante la cual se evaluará la efectividad de la capacitación, que se verificará cuando la capacitación haya producido las modificaciones deseadas en los comportamientos de los trabajadores y que se realice la verificación, que estos comportamientos están relacionados con el logro de los objetivos de la organización.

Jones y George (2010), mencionan que esto está relacionado con el uso del conocimiento adquirido al final de una capacitación (si ese conocimiento se ha transferido correctamente) en el desempeño de tareas que consideran nuevas o de mayor grado de dificultad. Para hacer esto, los trabajadores no solo deben estar satisfechos con recibir el conocimiento apropiado en el curso de la capacitación, sino

también ponerlo en práctica para aprender mejor y reforzar sus habilidades y aptitudes. De esta manera, la sociedad también se beneficiará porque la hará más eficiente y mejor. En tal razonamiento, si un trabajador no aplica el conocimiento que se le transmitió durante el período de capacitación, no tendrá valor para la empresa porque no se reflejará en el desempeño del trabajador o no contribuirá a lograr los objetivos. Como resultado, los gerentes deben prestar atención a sus gerentes para alentar el uso de nuevos conocimientos.

Las relaciones interpersonales son la capacidad y la agilidad del individuo para proporcionar soluciones a los problemas detectados, promoviendo las acciones correctivas necesarias utilizando el sentido común. Jones y George (2010), argumentan que los problemas o conflictos no deben eliminarse en la organización, sino que deben mantenerse a un nivel moderado para activar los esfuerzos de cambio. Como resultado, los problemas se convierten en una oportunidad para mejorar los procesos, las personas y los métodos de trabajo porque son moderadamente beneficiosos para la organización. Respecto a ello, Baca et al. (2014), sostiene que uno de los desafíos de los recursos humanos es garantizar que el personal tenga la capacidad de pensar de manera creativa sobre las circunstancias y los problemas que puedan surgir. Por lo tanto, es muy importante que cada trabajador esté orientado para enriquecer su trabajo y hacerlo más interesante y estimulante, evitando así rutinas que puedan agotar el intelecto. Por otro lado, menciona que, a través de la creatividad, los trabajadores buscarán nuevas formas de hacer las cosas y resolverán los diferentes problemas de su lugar de trabajo.

Para la presente investigación se consideró por conveniente formular el siguiente problema general, ¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay en el año 2019?, de la misma manera se formularon los siguientes problemas específicos, ¿De qué manera el Potencial Humano se relaciona con las Capacidades Pedagógicas del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay en el año 2019?, también ¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional y la Proactividad Laboral del personal docente de la Institución Educativa o “San Viator” de Yungay en el año 2019? Y finalmente ¿Cómo la Calidad de Actitudes se relaciona con las Relaciones Interpersonales del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay en el año 2019?

La siguiente investigación se justifica en el aspecto social, enfatizando su importancia en las organizaciones, evaluando a los colaboradores y los procesos que se ejecutan, donde el docente muestra las habilidades profesionales adquiridas donde se integran las experiencias, sus propias motivaciones, conocimientos, actitudes y características que agregan valor para lograr los resultados esperados.

Así mismo se sustenta en lo práctico debido a que toda organización debe acoplarse al contante cambio que hay hoy en día, optando por nuevas estrategias que ayuden a la empresa a trabajar en equipo y conseguir mejores resultados en menor tiempo posible, haciendo que haya un buen clima organizacional y generando identidad institucional en cada uno de los colaboradores de la organización.

De la misma forma en lo teórico, porque la información de clima organizacional y el desempeño laboral se encuentra apoyado por varios autores como Chiavenato (2000), Baca (2014), Robbins (2013) y Montalván (1999).

En la parte metodológica, los resultados obtenidos en la encuesta permitirán a que los profesionales relacionados con el tema para realizar nuevas investigaciones y con solidar aún más los conocimientos adquiridos, así mismo los instrumentos se utilizarán para la recopilación de datos representan una contribución a la comunidad científica y partes interesadas.

Para la hipótesis se tomó por conveniente considerar una hipótesis alternativa y una hipótesis nula que va a representar nuestras posibles respuestas a nuestro problema planteado; por ello la hipótesis del trabajo es, el Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019. Y la hipótesis nula es, el Clima Organizacional no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019.

El objetivo general planteado para la presente investigación es determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019, de la misma manera se formularon los objetivos específicos: establecer la relación del Potencial Humano y las Calidad Pedagógicas del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019, así mismo, determinar la relación de la Cultura Organizacional y la Proactividad Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019 y por último, explicar la relación de la Calidad de Actitudes y las

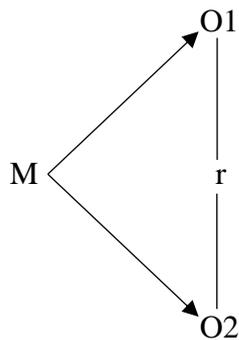
Relaciones Interpersonales del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

La siguiente investigación es de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y cuenta con un nivel de investigación correlacional, con un tipo de diseño no experimental de corte transversal, porque la recolección de datos se dará en un solo momento, así mismo tiene una escala de medición ordinal, porque permite clasificar y ordenar, además a ellos es posible establecer relaciones. Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), estos son estudios desarrollados sin manipulación de las variables porque sólo se observan y analizan los fenómenos de su entorno. El autor nos menciona que “este diseño implica observar variables de estudio desde un punto de vista objetivo, recolectando información intacta como se presenta en su contexto natural para su posterior análisis.” (p.149).

### ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN



**M:** Personal docente de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay.

**V<sub>1</sub>:** Clima Organizacional.

**V<sub>2</sub>:** Desempeño Laboral.

**r:** Relación de variables.

## 2.2. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE “X”</b>  <b>Clima Organizacional</b>	Montalván (1999) el Clima Organizacional “es la forma en que interactúan la personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes en las interacciones humanas”. (p.49)	El clima organizacional es el conjunto de apreciación valorativa de los colaboradores y los procesos que llevan dentro de ella, se midió en el potencial humano, cultura organizacional y calidad de actitudes.	X1 Potencial Humano	X 1 - 1 Liderazgo	Ordinal
				X 1 - 2 Innovación	
			X2 Cultura Organizacional	X 2 - 1 Identidad	
				X 2 - 2 Motivación	
			X3 Calidad de Actitudes	X 3 - 1 Aceptación de sugerencias	
				X 3 - 2 Empatía	
<b>VARIABLE “Y”</b>  <b>Desempeño Laboral</b>	Chiavenato (2009) el Desempeño Laboral “son los comportamientos y logros obtenidos del trabajador en la organización”. (p. 204)	El desempeño laboral es donde el sujeto muestra las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, donde se midió las calidades pedagógicas, proactividad laboral, relaciones interpersonales y características personales que añaden valor para alcanzar los resultados que se esperan.	Y1 Calidad Pedagógica	Y 1 - 1 Dominio de la Temática	Ordinal
				Y 1 - 2 Diferentes formas de trabajo favoreciendo el aprendizaje	
			Y2 Proactividad Laboral	Y 2 - 1 Responsabilidad	
				Y 2 - 2 Disposición para asumir nuevas competencias	
			Y3 Relaciones Interpersonales	Y 3 - 1 Manejo de conflictos	
				Y 3 - 2 Manejo De Grupo	

Figura 1: Matriz de operacionalización de variables

### **2.3.Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población estuvo conformada por 48 colaboradores de la Institución Educativa “San Viator” de la provincia de Yungay, según Tamayo y Tamayo (1977), la población es el conjunto de individuos, que da origen a los datos de investigación, así mismo posee características y se determina una serie de especificaciones con la finalidad de generar datos exactos para entablar una muestra (p.114).

#### **Muestra**

La muestra que se desarrolló es de tipo censal, según el autor, Hayes (1999), nos menciona, “cuando la muestra se compone de toda la población, este tipo de método se utiliza cuando es necesario conocer la opinión de todos los individuos o cuando hay una base de datos fácilmente accesible.” (p.37). Así mismo se dio a conocer las opiniones de todos los colaboradores de la Institución Educativa Privada “San Viator”.

#### **Muestreo**

El muestreo aplicado en esta investigación es el no probabilístico por conveniencia. según los autores Hernández Fernández y Baptista (2014), mencionan que “las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal. Se utilizan en muchas investigaciones, y a partir de ellas, se hacen inferencias sobre la población”. (264)

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

#### **Técnicas de recolección de datos**

La técnica empleada fue la encuesta que permitió conocer las opiniones de los individuos en relación al objeto de estudio, determinando la valoración de cada variable. Así mismo Malhotra (2004), menciona que “las encuestas son entrevistas con un gran número de personas que utilizan un cuestionario predefinido, que se entrega a los encuestados y está diseñado para obtener información específica.” (p.168). Esta técnica se consideró oportuna en la investigación, pues permitió recopilar la información relevante de la muestra definida, la cual permitió explicar los fenómenos asociados al objeto de investigación.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario, dirigido a los colaboradores de la Institución Educativa “San Viator” de la Provincia de Yungay. Bernal (2006), menciona que, “la encuesta se basa en un

cuestionario o una serie de preguntas preparadas con el fin de obtener información de las personas.” (p.88). El instrumento conto con 24 preguntas que fueron realizadas en función de los indicadores de la variable y que se formularon de una manera clara y precisa.

### **Validez**

El cuestionario de recolección de datos fue validados a juicio de expertos, compuestos por tres profesionales especializados en el tema de investigación. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006), considera que “un instrumento o técnica es válida si mide lo que realmente pretende medir” (p.107). La validez es una condición de resultados y no el instrumento en sí. El instrumento no es válido per se, pero depende del propósito de un grupo particular de eventos o personas.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de instrumento se llevó a cabo mediante una prueba piloto que fue aplicada a 10 colaboradores de la Institución Educativa Privada “Easy Way” de Caraz, se llegó a obtener un resultado total de 0.83%, evidenciando que el instrumento de medición es aceptable, así mismo se tomó en cuenta una escala de medición bajo, medio y alto, por ende, se llevó a cabo la consistencia interna con el Alfa de Cronbach.

**Tabla 1**

**Escala de Medición**

<b>Variables</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>
Clima Organizacional	Cuestionario	12	60	Bajo	12 – 28
				Medio	29 – 44
				Alto	45 – 60
Desempeño Laboral	Cuestionario	12	60	Bajo	12 – 28
				Medio	29 – 44
				Alto	45 – 60

## **2.5.Procedimiento**

Los datos en la presente investigación se obtuvieron por medio de unas encuestas aplicadas a los colaboradores de la Institución Educativa San Viator de Yungay, para poder analizar las variables y dimensiones como: Alto, Medio y Bajo, según los objetivos trazados, también se analizó las pruebas de normalidad donde se

traspasó los datos al programa IBM SPSS, obteniendo como resultado Shapiro Wilk debido a que nuestra población es mejor a 50 colaboradores y se obtuvo una significancia de 0.000 estando por debajo del margen de error de 5%, siendo analizado como una distribución no paramétrica y utilizando la prueba de chi-cuadrado para medir la influencia entre las variables.

## **2.6.Métodos de análisis de datos**

Para la determinada investigación se llegó a utilizar la técnica de estadística descriptiva; donde se obtuvo como resultados en términos de porcentaje, frecuencia y representación en tablas y gráficas. Así mismo se empleó la estadística inferencial donde se usó la prueba no paramétrica Chi Cuadrado.

## **2.7.Aspectos éticos**

Los resultados obtenidos fueron tratados objetivamente, sin alterar los resultados o los datos obtenidos, los resultados fueron interpretados de acuerdo con la base científica y el contexto de la investigación. Se evito las copias o plagios en todo el contenido de este proyecto de investigación. Antes de la recopilación de datos, se solicitó formalmente las autorizaciones necesarias al centro educativo para no tener ningún problema al aplicar los instrumentos de medición establecidos. De la misma manera, se explicó a cada miembro de la compañía con el mayor detalle posible sobre su participación en la encuesta, su identidad y la información proporcionada permanecerá en el anonimato.

### III. RESULTADOS

#### 3.1.Resultados según los objetivos de estudio

##### 3.1.1.Resultados según el objetivo general

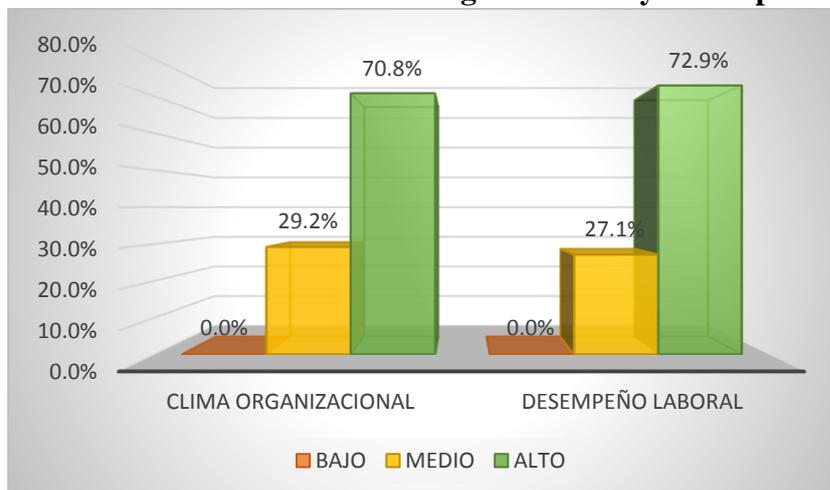
Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019

**Tabla 2. Tabla cruzada del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.**

		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Clima Organizacional	Bajo	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Medio	0 0%	9 18.8%	5 10.4%	14 29.2%
	Alto	0 0%	4 8.3%	30 62.5%	34 70.8%
Total		0 0%	13 27.1%	35 72.9%	48 100.0%

Fuente: Base de datos del SPS, encuesta a los colaboradores de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay, 2019.

**Figura 1: Gráfico de barra del Clima Organizacional y Desempeño Laboral**



Fuente: Tabla 2

#### Interpretación

En la tabla 2 se observa en el Clima Organizacional, el 70.8% consideró que hay un nivel alto, mientras que el 29.2%, con un nivel medio y un 0% con un nivel bajo, de la misma manera para el Desempeño Laboral el 72.9% consideró que hay un nivel alto, mientras que un 27.1%, con un nivel medio y un 0% con un nivel bajo.

De los resultados obtenidos, se puede observar que el Clima Organizacional tiene un nivel alto con un 70.8% mientras que el Desempeño Laboral cuenta con un 72.9% de la Institución Educativa Privada “San Viator”, debido a que los directivos promueven y motivan el trabajo en equipo, aceptan, escuchan y ayudan en las sugerencias que tienen sus colaboradores, es por ello que la gran mayoría del personal docente opta por quedarse entre 2 a 3 años más, creando poco a poco una excelente identidad institucional a los colaboradores y generando altas responsabilidades en sus funciones, haciendo que el centro educativo y los docentes puedan laborar de la mejor manera posible, todo se ve reflejado por los monitores que se realiza a los docentes, fomentando un buen clima laboral.

**Tabla 3. Prueba del Chi Cuadrado para determinar la correlación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral.**

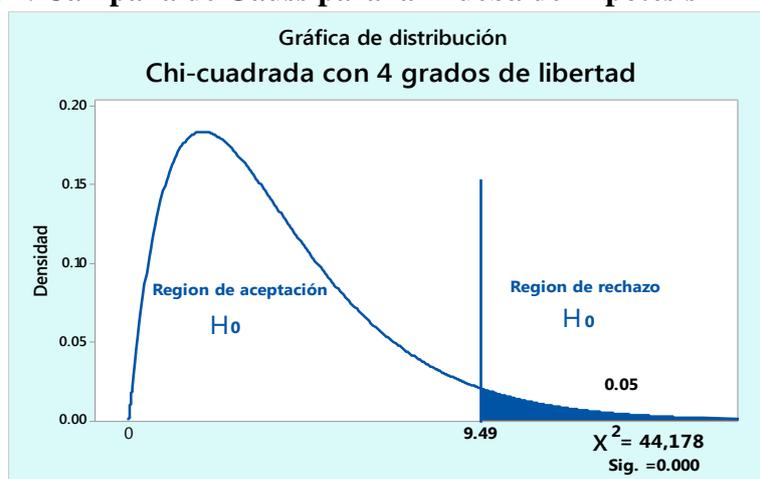
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,852 <sup>a</sup>	1	0.000
Razón de verosimilitud	13.193	1	0.000
Asociación lineal por lineal	13.563	1	0.000
N de casos válidos	48		

### Interpretación

En la tabla 3 se observa que la prueba de Chi Cuadrado, tiene como valor 13,852, con 1 grado de libertad y  $P=0.000$ , rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis planteada para la investigación, haciendo ver que si existe relación significativa entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay.

### Prueba de Hipótesis

**Figura 2. Campana de Gauss para la Prueba de Hipótesis**



### 3.1.2. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO

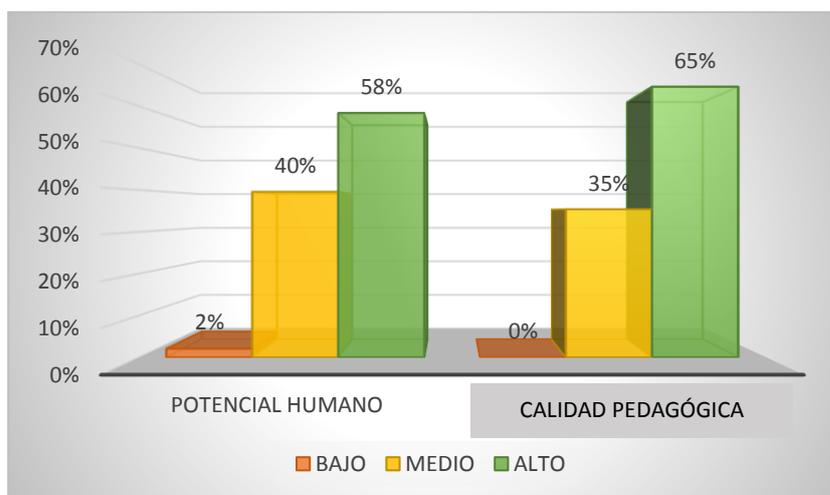
**Objetivo Específico 1:** Establecer la relación del Potencial Humano y Calidad Pedagógica del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019.

**Tabla 4. Tabla cruzada del Potencial Humano y Calidad Pedagógica.**

		Calidad Pedagógica			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Potencial Humano	Bajo	0 0%	0 0%	1 2.1%	1 2.1%
	Medio	0 0%	12 25.0%	7 14.6%	19 39.6%
	Alto	0 0%	5 10.4%	23 47.9%	28 58.3%
Total		0 0%	17 35.4%	31 64.6%	48 100.0%

Fuente: Base de datos del SPS, encuesta a los colaboradores de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay, 2019.

**Figura 3. Gráfico de barras del Potencial Humano y Calidad Pedagógica.**



Fuente: Tabla 4

#### **Interpretación:**

En la tabla 4 se observa que el Potencial Humano, el 58% consideró que hay un nivel alto, mientras que el 40%, con un nivel medio y un 2% con un nivel bajo, de la misma manera la Calidad Pedagógica el 65% consideró que hay un nivel alto, mientras que un 35%, con un nivel medio y un 0% con un nivel bajo.

De los resultados obtenidos, se pudo observar que el Potencial Humano tiene un nivel alto con un 58% y la Calidad Pedagógica con un 65% de la Institución Educativa Privada “San Viator”, porque la gran mayoría de los colaboradores del

centro educativo llevan laborando varios años, entre 2 a 3 años, es por ello que la gran parte del personal tienen buenas relaciones interpersonales y una alta empatía, así mismo los promotores promueven el trabajo en equipo mejorando las relaciones interpersonales con los colaboradores.

**Tabla 5. Prueba de Chi Cuadrado para determinar la correlación entre el Potencial Humano y Calidad Pedagógica.**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,715 <sup>a</sup>	2	0.005
Razón de verosimilitud	11.114	2	0.004
Asociación lineal por lineal	6.452	1	0.011
N de casos válidos	48		

**Interpretación:**

En la tabla 5 se observa que la prueba de Chi Cuadrado, tiene como valor 10,715, con 2 grado de libertad y P=0.005, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis planteada para la investigación, haciendo ver que si existe relación significativa entre el Potencial Humano y Calidad Pedagógica.

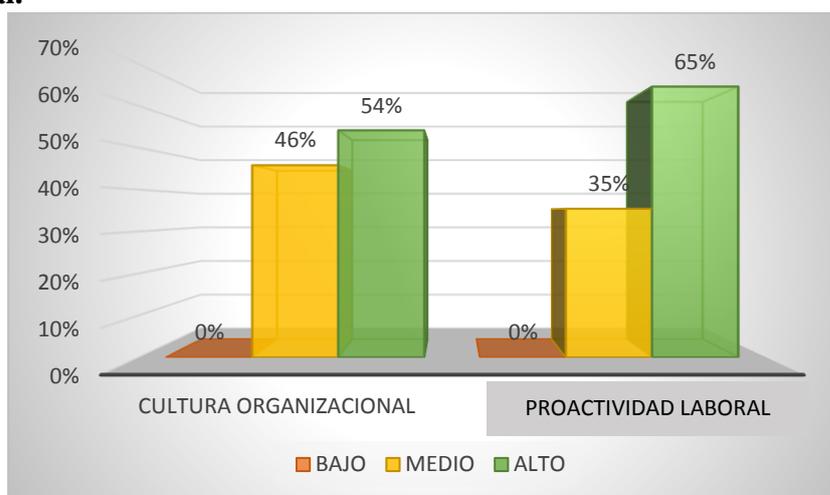
**Objetivo Específico 2:** Determinar la relación de la Cultura Organizacional y la Proactividad Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019

**Tabla 6. Tabla Cruzada de la Cultura Organizacional y Proactividad Laboral.**

		Productividad Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Cultura Organizacional	Bajo	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Medio	0 0%	12 25.0%	10 20.8%	22 45.8%
	Alto	0 0%	5 10.4%	21 43.8%	26 54.2%
Total		0 0%	17 35.4%	31 64.6%	48 100.0%

Fuente: Base de datos del SPS, encuesta a los colaboradores de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay, 2019.

**Figura 4. Gráfico de barra de la Cultura Organizacional y Proactividad Laboral.**



Fuente: Tabla 6

**Interpretación:**

En la tabla 6 se observa en el Cultura Organizacional, el 54% consideró que hay un nivel alto, mientras que el 46%, con un nivel medio y un 0% con un nivel bajo, de la misma manera para el Productividad Laboral el 65% consideró que hay un nivel alto, mientras que un 35%, con un nivel medio y un 0% con un nivel bajo.

De los resultados obtenidos, se puede observar que la Cultura Organizacional tiene un nivel alto con un 58% y la Productividad Laboral con un 65% de la Institución Educativa Privada “San Viator”, como la gran parte el personal docente lleva laborando varios años allí, cumplen con los objetivos trazados por el centro educativo y que se sienten identificados con ello, así mismo se sienten altamente motivados y capaces de asumir nuevas competencias ya que los promotores delegan responsabilidades a cada uno de ellos, fomentando que todos trabajen en equipo y así mismo que cada uno labore a su propio ritmo de trabajo.

**Tabla 7. Prueba del Chi Cuadrado para determinar la correlación entre, Cultura Organizacional y Proactividad Laboral.**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,497 <sup>a</sup>	1	0.011
Razón de verosimilitud	6.626	1	0.010
Asociación lineal por lineal	6.362	1	0.012
N de casos válidos	48		

### Interpretación

En la tabla 7 se observa que la prueba de Chi Cuadrado, tiene como valor 6,497, con 1 grado de libertad y  $P=0.011$ , rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis planteada para la investigación, haciendo ver que si existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y Proactividad Laboral.

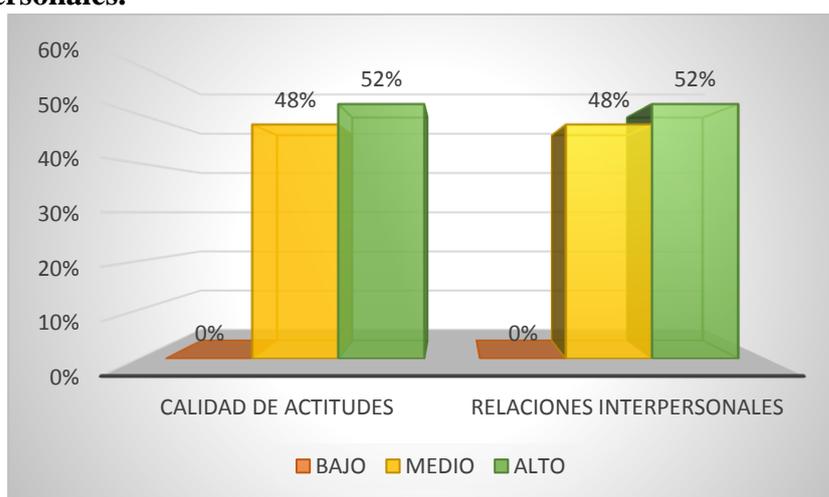
**Objetivo Específico 3:** Explicar la relación de la Calidad de Actitudes y las Relaciones Interpersonales del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019.

**Tabla 8. Tabla cruzada de la Calidad de Actitudes y Relaciones Interpersonales.**

		Relaciones Interpersonales			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Calidad de Actitudes	Bajo	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Medio	0 0%	17 35.4%	6 12.5%	23 47.9%
	Alto	0 0%	6 12.5%	19 39.6%	25 52.1%
Total		0 0%	23 47.9%	25 52.1%	48 100.0%

Fuente: Base de datos del SPS, encuesta a los colaboradores de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay, 2019.

**Figura 5. Gráfico de barras de la Calidad de Actitudes y Relaciones Interpersonales.**



Fuente: Tabla 8

### Interpretación

En la tabla 8 se observa que la Calidad de actitudes, el 52% c consideró que hay un nivel alto, mientras que el 48%, con un nivel medio y un 0% con un nivel bajo,

de la misma manera las Relaciones Interpersonales, el 52% consideró que hay un nivel alto, mientras que un 48%, con un nivel medio y un 0% con un nivel bajo. De los resultados obtenidos, se puede observar que la Calidad de Actitudes tiene un nivel alto con un 52% y las Relaciones Interpersonales con un 52% de la Institución Educativa Privada “San Viator”, el personal docente brinda contantemente sugerencias para el desarrollo de ciertas actividades festivas del año escolar y que es altamente aceptada las sugerencias respectivas, así mismo se proporciona todo materiales didácticos para el desarrollo de sus sesiones de clases y así tengan un excelente dominio temático, es por ello que lo docentes se sienten poyados para poder tener un alto manejo grupo, conflictos, ente otros, generando que el personal no quiera abandonar el centro educativo por las facilidades y atención que se tiene por parte de los directivos, creando que todos trabajen cordialmente con todo su compañeros y haya un buen manejo de conflictos óptimos.

***Tabla 9. Prueba de Chi Cuadrado para determinar la correlación entre, Calidad de Actitudes y Relaciones Interpersonales.***

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,958 <sup>a</sup>	1	0.001
Razón de verosimilitud	12.502	1	0.000
Asociación lineal por lineal	11.709	1	0.001
N de casos válidos	48		

**Interpretación**

En la tabla 9 se observa que la prueba de Chi Cuadrado, tiene como valor 11,958, con 1 grado de libertad y P=0.001, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis planteada para la investigación, haciendo ver que si existe relación significativa entre la Calidad de Actitudes y Relaciones Interpersonales.

#### IV. DISCUSIÓN

La discusión se basa en el contraste de los resultados obtenidos durante investigación y como se relaciona con los antecedentes que permite obtener un sustento adecuado con las teorías de los diferentes autores.

Considerando el objetivo general; Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019, se obtuvo a través de la Prueba Chi – Cuadrado una relación significativa entre ambas variables al contar con un resultado de 13,852 así mismo de los resultados de las encuestas se pudo apreciar que el 70.8% consideran que el clima organizacional en la institución educativa SAN VIATOR tiene un nivel alto, debido a que los directivos promueven y motivan el trabajo en equipo, aceptan, escuchan y ayudan en las sugerencias que tienen sus colaboradores, de la misma forma el desempeño laboral obtuvo un 72.9% con un nivel alto porque la gran mayoría del personal docente opta por quedarse entre 2 a 3 años más, haciendo que el centro educativo cree una excelente identidad institucional a los colaborador generando altas responsabilidades en sus funciones. Estos resultados se asemejan con los de Guevara (2016) en su investigación titulada, “El Clima Organizacional y su incidencia con el Desempeño Laboral de los trabajadores de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la Municipalidad de Tisaleo”, en su investigación halló la existente relación entre sus variables de estudio haciendo notar que tiene un clima organizacional favorable con un 69% y esto influye en el desempeño laboral con un 62% debido a que los colaboradores se relacionan con facilidad, haciendo que los jefes de cada área promueven el trabajo en equipo, fomentando que desarrollen buenas ideas y creen identidad institucionalidad. Estos necesidades confirman la teoría de Marchart y Arancibia (2006), menciona que el clima organizacional incide en la conducta de los colaboradores, a través de percepciones fijadas en la realidad y establecen los niveles de motivación y desempeño laboral, así mismo Toro (2002), menciona que para mejorar el desempeño de los colaboradores, es necesario motivar constantemente, promover el trabajo en equipo y eso ara que dentro de la organización haya una mayor confianza para delegar funciones y así con los logros de la organización sumado a ello se creada un buen clima laboral.

De la misma manera según el objetivo específico N°1: Establecer la relación del Potencial Humano y Calidad Pedagógica del personal docente de la Institución

Educativa “San Viator” Yungay – 2019, se obtuvo a través de la prueba del Chi – Cuadrado una relación significativa entre las dimensiones obteniendo un resultado de 10,715, los resultados de la encuesta aplicada obtuvo un 58.3% lo cual indica un nivel alto en el Potencial Humano de igual manera las Calidades Pedagógicas cuentan con un 64.6% obteniendo un nivel alto, debido a que la gran mayoría del personal docente de la institución educativa tienen buenas relaciones interpersonales, generando que el personal brinde ideas innovadoras y sean ejecutadas en los próximos meses, así mismo los directivos capacitan a su plana docente en los procesos pedagógicos, planificación curricular, control y evaluación, que son orientadas según los objetivos del PEI y el PCI, guardando similitud con Beryi (2016), en su tesis titulada: “Gestión del Potencial Humano y Liderazgo Pedagógico en el colegio Nuestra Señora de Montserrat, Lima” 2016, obtuvo un nivel alto con un 64.2% y 58.8% debido a que los administrativos optan por capacitar a sus colaboradores en cómo aplicar nuevas técnicas de enseñanza y potenciar el aprendizaje de una manera didáctica de esa manera logran informar con anticipación a cada cambio que se realice. Así mismo Chiavenato (2009), menciona que el potencial humano es la capacidad de crear, innovar y alcanzar sus objetivos personales, de acuerdo a su actitud y entusiasmo, a su vez Montoya (2010), menciona que es un conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y el PCI, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa.

De acuerdo al objetivo específico N°2: Determinar la relación de la Cultura Organizacional y la Proactividad Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019, obtuvo a través de la prueba del Chi – Cuadrado una relación significativa entre las dimensiones obteniendo un resultado de 6,497 de la misma manera los resultados de la encuesta aplicada se obtuvo un resultado de 54.2% obteniendo un nivel alto en la Cultura Organizacional, así mismo la Proactividad Laboral cuentan con un 64.6% obteniendo un nivel alto, porque los colaboradores se sienten altamente motivados y capaces de asumir nuevas competencias ya que los promotores delegan responsabilidades a cada uno de ellos, esto se relaciona con lo que dice Sequera (2013), en su tesis titulada: “Cultura Organizacional y Proactividad Laboral en el colegio Liceo Agustín, de Maracay, estado de Aragua”, menciona en su investigación realizada que la Cultura

Organizacional y la Proactividad Laboral cuentan con un nivel alto con 51% y 52, debido a que los colaboradores tienen un desempeño óptimo, llegando a cumplir con el objetivo de la organización, esto se relaciona con lo que menciona Robbins (1996), que la cultura organizacional es un mecanismo importante para que los integrantes de la institución conozcan y entiendan el lugar de trabajo al que corresponden para alcanzar objetivos, metas, la misión y visión de la sociedad. Así mismo Baca et al. (2014), argumenta que la proactividad laboral es el proceso para las personas con un mejor conocimiento y aptitud para un trabajo en particular según lo requiera el trabajo.

Por último, el objetivo específico N°3: Explicar la relación de la Calidad de Actitudes y las Relaciones Interpersonales del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019”, obtuvo a través de la prueba del Chi – Cuadrado una relación significativa entre las dimensiones obteniendo un resultado de 11,958 de la misma manera los resultados de la encuesta aplicada se obtuvo un resultado de 52.1% obteniendo un nivel alto en la calidad de actitudes, así mismo las relaciones interpersonales cuentan con un 52.1% obteniendo un nivel alto, debido a que los directivos proporciona todo materiales didácticos para el desarrollo de sus sesiones de clases y así tengan un excelente dominio temático, es por ello que lo docentes se sienten apoyados para poder tener un alto manejo grupo, conflictos, ente otros, creando que todos trabajen cordialmente con todo su compañeros. Estos resultados se asemejan a los de Monge (2017), en su tesis titulada: : “Calidad de Actitudes y su relación con las Relaciones Interpersonales de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia”, concluye que el 55.6 % de los encuestados tienen buenas calidades de actitudes y con un 48% buenas relaciones interpersonales, debido a que los administrativos escuchan las sugerencias de los colaboradores y posteriormente son ejecutadas las idea brindadas por los colaboradores, así mismo tienen respaldo del hospital cuando surge algún conflicto con los usuarios, todo esto se relaciona con lo que expresa Vargas y Aldana (2007), menciona que la calidad de actitudes son actividades orientadas a una tarea, que incluyen interacciones con los +colaboradores y clientes en persona. Así mismo, Baca et al. (2014), sostiene que uno de los desafíos de los recursos humanos es garantizar que el personal tenga la capacidad de pensar de manera creativa sobre las circunstancias y los problemas que puedan surgir.

## **V. CONCLUSIONES**

- 1.** Se logró determinar la relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral, obteniendo un resultado de Chi-cuadrado de 13,852, los resultados de las encuestas aplicadas el 70.8% y 72.9% consideran un nivel alto, debido a que los directivos promueven y motivan el trabajo en equipo, aceptan, escuchan y ayudan en las sugerencias que tienen sus colaboradores, así mismo que la gran mayoría del personal docente opta por quedarse 2 años a más, generando altas responsabilidades en sus funciones.
- 2.** Se determinó que existe relación entre Potencial Humano y Calidad Pedagógica, obteniendo un valor de Chi – Cuadrado de 10,715, así mismo el 58.3% y 64.6% consideran en un nivel alto, debido a que la gran parte del personal docente tienen buenas relaciones interpersonales, así mismo los directivos delegan funciones importantes y estas son recompensados con incentivos monetario o no monetario, generando indirectamente que el colaborador sea responsable.
- 3.** Se encontró relación entre la Cultura Organizacional y la Proactividad Laboral obteniendo un resultado de Chi – Cuadrado de 6.497, dentro de la encuesta aplicada el 54.2% y 64.6% estima un nivel alto, debido a que los directivos toman más importancia a los docentes de tiempo completo, de esa manera serán capaces de asumir nuevas competencias y brindando la oportunidad que el docente crezca profesionalmente.
- 4.** Se logró identificar que hay relación entre la Calidad de Actitudes y las Relaciones Interpersonales, obteniendo un resultado de Chi – Cuadrado de 11.958, los resultados de las encuestas aplicadas el 52.1% y 52.1% consideran un nivel alto, debido a que los directivos proporcionan materiales didácticos para el desarrollo de las sesiones y así puedan desarrollar un excelente dominio temático, por otra parte cuando surge un problema cuentan con el respaldo de los directivos, creando confianza en su colaboradores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Al Promotor General, que impulse estrategias o planes, para la mejora del potencial humano y calidad pedagógica, para que los colaboradores tengan oportunidades de crecer profesionalmente.
2. Al Director General, que utilice los diversos medios de información apropiados, como reuniones periódicas para informar el avance académico después de cada supervisión y optimizar los procedimientos administrativos, mejorar la comunicación entre ellos.
3. A los coordinadores de cada nivel académico (Inicial, Primaria, Secundaria y CEBA), deben tener una mayor comunicación con el personal docente, citando pequeñas reuniones periódicas para el informe de actividades de todo el año escolar, esto ayudará a resolver dudas que se le presenten, demostrando su efectividad y que los colaboradores tengan mejores relaciones interpersonales.
4. A área de secretaria, mejorar la relación interpersonal con el personal docente cuando solicitan materiales didácticos para el desarrollo de sus sesiones de clases.
5. A los docentes, deberá aumentar el nivel de participación en el desarrollo de actividades educativas, como el trabajo en grupo, talleres, coordinación pedagógica, para mejorar el servicio y la calidad educativa.

## REFERENCIAS

- Arancibia, J., & Marchant, L. (2006). *Aprendizaje para el Management y el desarrollo organizacional*. Chile: Publicación de la Universidad del Mar.
- Baca, G., Rodríguez, N., Reyes, J., & Vittoria, M. (2014). *Administración Integral. Hacia un enfoque de procesos*. México: Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación. 2da Edición*. México: Pearson.
- Brunet, I., & Schilman, F. (2005). *Convivir con el Capital Financiero: Corralito y Movimientos Ahorristas*. España: Editorial Fundamentos.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (5ta ed.)*. Colombia: Lily Solano Arévalo S.A.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. 2da. Ed.* México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano Tercera Edición*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Freeman, J. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. S.L.
- Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. España: Editorial UOC.
- Guevara, N. (2016). *El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del GAD Municipal de Tisaleo*. Ecuador: El Universo.
- Hayes, B. (1999). *Metodología*. México.
- Hernández, R. (2006). *Introducción a la Administración. Teoría general administrativa: Origen, evolución y vanguardia. 4ta Edición*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6 edición)*. México: Mr Graw Hill.
- Jones, G., & George, J. (2010). *Administración Contemporánea. Sexta Edición*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Jones, G., & George, J. (2010). *Administración Contemporánea. Sexta Edición*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Kinnear, C., & Taylor, R. (1998). *Investigación de mercados*. México: Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial 14ª. Edición*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Lizano, N. (2002). *La Administración escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas*. Costa Rica.

- Malhotra, N. (2004). *Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado, Cuarta Edición*. México: Pearson Educación de México S.A.
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos: Un Enfoque de Estrategia. Sexta Edición*. Buenos Aires: Addison-Westley.
- Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos. Decimoprimer Edición*. México: Pearson Educación.
- Monge, J. (2017). *Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015*. Lima.
- Montalván, C. (1999). *Los Recursos Humanos en la Pequeña y Mediana Empresa*. México D.F.
- Montoya, M. (2010). *Calidad y la Gestion Educativa*. México: Mc Graw Hill.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica. (7ma. Ed.)*. México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional Décima edición*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México D.F: Pearson.
- Rodríguez, P. (2008). *Motivación Laboral*. Málaga: Vértice.
- Sánchez, Y., & Morales, A. (2015). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Huaraz 2015*. Huaraz.
- Sequera, F. (2013). *Desempeño laboral y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi, de Maracay, estado de Aragua, Venezuela*. Venezuela: Ekaré.
- Tamayo, M. (1977). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa S. A. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>
- Toro, F. (2002). *Desempeño y Productividad*. Colombia: Cincel Ltda.
- Triguero, R., Peña, J., González, M., & Sánchez, M. (2012). Human Resource Management Practices Aimed at Seeking the Commitment of Employees on Financial and Non-Financial (Subjective) Performance in Spanish Firms: An Empirical Contribution. *Innovar*, 17-30. Recuperado el 11 de Noviembre de 2019, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/jefas/v17n32/a03v17n32.pdf>
- Vargas, E., & De Vega, A. (2007). *Calidad y servicio: Conceptos y herramientas. (1.ª ed.)*. Colombia: Ecoe ediciones.

- Vicente, F. (2005). *Negociación colaborativa y solución cooperativa de conflictos*. Mexico.
- Wheelen, T., & Hunger, D. (2007). *Administración Estratégica y Política de Negocios. Conceptos y Casos. Decima Edición*. México: Pearson.
- Zeña, B. (2016). *Gestión del potencial humano y liderazgo pedagógico de la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat, Lima, 2016*. Lima: Lexicom.

**ANEXOS**

## Anexo 1: Instrumento de Recolección de Datos.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### CUESTIONARIO DE RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN VIATOR” DE YUNGAY – 2019

**I. INSTRUCCIONES:** Estimado encuestado a continuación se le presenta una serie de ítems de Clima Organizacional y Desempeño Laboral, que deberá responder con una (X) y sinceridad. De la información que nos brinde dependerá el éxito de mi investigación. La información tiene carácter académico y es confidencial.

#### II. DATOS DE INFORMACIÓN

##### 1. Género

a) Femenino

b) Masculino

#### III. ÍTEMS

Nº	Pregunta	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1	¿Los directivos demuestra liderazgo en la Institución Educativa?					
2	¿Promueven el trabajo en equipo?					
3	¿Los directivos propician a desarrollar mis propias ideas?					
4	¿A los directivos le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas?					
5	¿Usted cumple los objetivos trazados por la Institución Educativa?					
6	¿Se siente identificado con la institución Educativa?					
7	¿Se aplica un programa de incentivos cada vez que se logra los objetivos?					
8	¿Te sientes motivado al asumir nuevas responsabilidades?					
9	¿Las sugerencias que usted brinda son aceptadas por los directivos?					
10	¿Cuándo se tiene una queja o insatisfacción se siente en					

	libertad de hablar con el director?					
11	¿Las relaciones sociales que tienes con sus compañeros de trabajo son cordiales lo cual te estimulan a seguir laborando en la Institución Educativa?					
12	¿Existe una eficiente comunicación entre los colaboradores de la Institución Educativa?					
13	¿Diseña los procesos de enseñanza y aprendizaje de manera creativa?					
14	¿Organizo mi trabajo como mejor me parece?					
15	¿Logra los objetivos de aprendizajes en cada sesión?					
16	¿Me propongo mis propias actividades de trabajo?					
17	¿Me siento muy capaz para realizar las funciones que tengo a mi cargo?					
18	¿El director me tiene confianza para delegarme responsabilidades?					
19	¿Me siento dispuesto a asumir nuevas competencias en su trabajo?					
20	¿Cuento con las herramientas necesarias para asumir nuevas competencias en mi centro de trabajo?					
21	¿Cuándo se genera un conflicto usualmente cuenta con el apoyo de los directivos para darle solución?					
22	Ante un conflicto ¿Se busca escuchar a las partes involucradas?					
23	¿Al colaborador nuevo se le proporciona toda la información en la inducción?					
24	¿Considera que sus compañeros de trabajo cuentan con las competencias adecuadas para manejar un equipo?					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**FECHA: ...../...../.....**

**HORA: .....**

**Anexo 2: Ficha Técnica y Tabla de especificaciones del Instrumento.**

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS N°1</b>	
Tipo de instrumento	Cuestionario Personal
Denominación del instrumento	Cuestionario para determinar la relación el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.
Autoría	Vacas Blas Jamil Lenard.
Duración de la aplicación	Aproximadamente 10 minutos
Muestra	48 docentes de la Institución Educativa Privada "San Viator"
Número de ítems	24
Escala de medición	Likert (Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo).
Dimensiones que evalúa	Potencial Humano, Cultura Organizacional, Calidad de Actitudes, Calidad Pedagógica, Proactividad Laboral, Relaciones Interpersonales.
Método de muestreo	No Probabilístico.
Lugar de realización de campo	Institución Educativa Privada "San Viator"
Fecha de realización de campo	Del 09 al 13 de Setiembre del 2019
Programa estadístico	IBM SPSS Statistics 25 y Microsoft Office

**TABLA DE ESPECIFICACIONES**  
**Cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral**

**I. Datos Informativos:**

- Autor : Vacas Blas Jamil Lenard.
- Tipo de instrumento : Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de la Institución Educativa “San Viator”.
- Administración : Individual
- Duración : 10 minutos
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Autor

**II. Descripción y propósito:**

El instrumento consta de 24 ítems de opinión con alternativas para determinar el nivel de relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator”.

**III. Tabla de Especificaciones:**

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso%	Ítems	Puntaje
<b>D1.</b> Potencial Humano	1. Liderazgo.	17%	1	1 – 5
			2	
	2. Innovación.		3	
			4	
<b>D2.</b> Cultura Organizacional	3. Identidad.	17%	5	1 – 5
			6	
	4. Motivación.		7	
			8	
<b>D3.</b> Calidad de Actitudes	5. Aceptación de Sugerencias.	17%	9	1 – 5
			10	
	6. Empatía		11	
			12	
<b>D4.</b> Calidad Pedagógica	7. Dominio de la Temática.	17%	13	1 – 5
			14	
	8. Diferentes formas de trabajo favoreciendo el aprendizaje		15	
			16	
<b>D5.</b> Productividad Laboral	9. Responsabilidad	16%	17	1 – 5
			18	
	10. Disposición para asumir nuevas competencias		19	
			20	
<b>D6.</b> Relaciones Interpersonales	11. Credibilidad	16%	21	1 – 5
			22	
	12. Transparencia		23	
			24	
	TOTAL	100%	24 ítems	24 – 120

**IV. Opciones de respuesta:**

N.º de ítems	Opción de respuesta	Puntaje
1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24.	- Totalmente en desacuerdo	1
	- En desacuerdo	2
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- De acuerdo	4
	- Totalmente de acuerdo	5

**V. Niveles de valoración:**

5.1. Valoración de las variables: Comunicación Interna e Identidad Corporativa.

VARIABLE	NIVEL	PUNTACIÓN
Clima Organizacional	Bajo	12-28
	Medio	29-44
	Alto	45-60

VARIABLE	NIVEL	PUNTACIÓN
Desempeño Laboral	Bajo	12-28
	Medio	29-44
	Alto	45-60

5.2. Valoración de la Variable 1: Clima Organizacional.

NIVEL	CRITERIOS	Valores
<b>Alto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo óptimo.</li> <li>- Alta innovación.</li> <li>- Excelente identidad.</li> <li>- Personal altamente motivado.</li> <li>- Aceptación de sugerencias.</li> <li>- Alta empatía.</li> </ul>	45-60
<b>Medio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poco liderazgo.</li> <li>- Eventual innovación.</li> <li>- Mediana identidad.</li> <li>- Personal medianamente motivado.</li> <li>- Eventual aceptación de sugerencias.</li> <li>- Poca empatía.</li> </ul>	29-44

<b>Bajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escaso liderazgo.</li> <li>- Baja innovación.</li> <li>- No existe identidad.</li> <li>- Personal no motivado.</li> <li>- No se aceptan sugerencias.</li> <li>- Inexistente empatía.</li> </ul>	12-28
-------------	--	-------

## 5.2. Valoración de la Variable 2: Desempeño Laboral

NIVEL	CRITERIOS	Valores
<b>Alto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excelente dominio de temática.</li> <li>- Diferentes formas de trabajo favoreciendo el aprendizaje.</li> <li>- Alta responsabilidad.</li> <li>- Disposición para asumir nuevas competencias.</li> <li>- Manejo de conflictos óptimo.</li> <li>- Manejo de grupo adecuado.</li> </ul>	45-60
<b>Medio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regular dominio de temática.</li> <li>- Pocas formas de trabajo favoreciendo el aprendizaje.</li> <li>- Mediana responsabilidad.</li> <li>- Limitada disposición para asumir nuevas competencias.</li> <li>- Manejo de conflictos regular.</li> <li>- Eventual manejo de grupo.</li> </ul>	29-44
<b>Bajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escaso dominio de temática.</li> <li>- No se cuenta con diferentes formas de trabajo que favorezcan el aprendizaje.</li> <li>- Baja responsabilidad.</li> <li>- Escasa disposición para asumir nuevas competencias.</li> <li>- Inadecuado manejo de conflictos.</li> <li>- Inexistente manejo de grupo.</li> </ul>	12-28

### Anexo 3: Hoja de vida de los expertos.



#### POEMAPE COBIAN CARLOS HERNAN

---

Fecha de Nacimiento: 15 - 11 - 1956  
Dirección: Jr. Zaen Peña 400 - ovalo 41 – D - Chimbote  
Teléfono y Celular: 943922778  
E-mail: sistemas\_cpc@hotmail.com

---

#### RESUMEN

Administrador de empresa profesional con un conocimiento exhaustivo de deudas y activos, administrador de Sistemas y Recursos Humanos, conocimiento de software de productividad en equipo, procedimientos presupuestarios departamentales y habilidades de dirección general, solida comprensión de la relación con el personal de oficina y las herramientas necesarias para la máxima productividad.

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

---

- UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

Egresado de la Carrera Profesional de Administración

- UNIVERSIDAD ULADECH

Maestría en Ingeniería de Sistemas

#### EXPERIENCIA PROFESIONAL / LABORAL

---

- Ditera S.A – Encargado de sistemas - (1994 - 1999)
- Grupo Ostín S.A - Jefe de sistemas – (1999 - 2000)
- ULADECH – Jefe del Departamento de Aprendizaje Digital (2006 - 2009)
- Importadora y distribuidora S.A.C – Supervisor de Ventas y estudio de Mercado - (2010 - 2014)

#### CURSOS

---

- **DIPLOMADO:** “Planificación Curricular” – ULADECH – 2008
- **DIPLOMADO:** “Entornos virtuales E – LEARNING” – Universidad San José de San Martín buenos aires argentina – 2007

  
DNI: 32809252

---

**MARLON DIAZ DAVILA**

---

Fecha de Nacimiento: 07/03/1966  
Dirección: Nicolás Rebaza Nº 633 – Las Quintanas - Trujillo  
Teléfono y Celular: 991475876  
E-mail: marlonbws@gmail.com

---

**RESUMEN**

Profesional con más de 20 años de experiencia en Mercados Financieros y Gestión Pública, dispuesto a trabajar a presión constante y adecuación a la evolución del mercado laboral y los cambios que se generen.

**FORMACIÓN ACADÉMICA**

---

- UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Egresado de la Carrera Profesional de Economía

- UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Maestría en Finanzas.

**EXPERIENCIA PROFESIONAL / LABORAL**

---

- Presidente del Directorio del Núcleo Ejecutor Departamental de Ancash – Proyecto Romas DIT – (Nov 2017 – Dic 2018).
- Gerente de Desarrollo Económico y Social – Gobierno Regional de Ancash – (Nov 2017 – Dic 2018).
- Representante Zonal KALLPA Sociedad Agente de Bolsa – (ago. 2015 – Dic 2016)
- Docente Universitario Universidad César Vallejo – Tiempo Parcial – (abril 2009 – a la fecha)

**CURSOS**

---

- **DIPLOMADO:** “Factoring: Alternativas de Financiamiento” – Bolsa de Valores de Lima – 2017.
- **DIPLOMADO:** “El Docente Andragogo y su participación en los programas del estudiante adulto” – Universidad Privada del Norte – 2016.



## SÁENZ RODRÍGUEZ ROLANDO REMIGIO

---

Fecha de Nacimiento: 01-10-1964  
Dirección: Jr. Fray Martin S/N – Santa Rosa - Palmira  
Teléfono y Celular: 995 602 200  
E-mail: rsaenz@ucv.edu.pe

---

### RESUMEN

Profesional con amplia experiencia en liderazgo transformacional, trabajo en equipo Gestión Empresarial, Gestión Pública Educativa y Municipal. Colaborador en Instituciones de renombre como: Universidad Cesar Vallejo, Universidad San Pedro, Universidad Peruana de Ciencias e Informática, entre otras.

### FORMACIÓN ACADÉMICA

---

- UNIVERSIDAD UNASAM

Egresado de la Carrera Profesional de Administración

- UNIVERSIDAD UNASAM

Maestría en Gestión Empresarial

- UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Doctorado en Administración de la Educación

### EXPERIENCIA PROFESIONAL / LABORAL

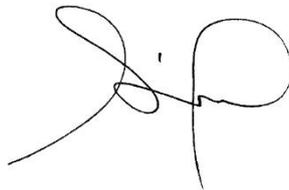
---

- Coordinador Administrativo en la Universidad Cesar Vallejo – (2012 - 2014)
- Coordinado en el área de adultos en la Universidad Cesar Vallejo – (2017 - 2019)
- Docente en la carrera de administración en la Universidad Cesar Vallejo - (2014 - 2019)
- Docente en la Universidad San Pedro – (2012 - 2014)

### CURSOS

---

- DIPLOMADO: “Didáctica en la matemática de la educación” – UNASAM– 2015
- DIPLOMADO: “Educación Virtual” – Universidad San Pedro – 2015
- DIPLOMADO: “Seguridad Industrial” – Universidad Nacional de Trujillo - 2013



## Anexo 4: Matriz de Validación de Instrumento de Investigación.

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mg. POEMAPE COBIAN, Carlos Hernan.  
Docente de la Carrera Profesional de Administración.

VACAS BLAS, Jamil Lenard, identificada con DNI N° 72742471, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: “Relación Del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa “SAN VIATOR” de YUNGAY – 2019”

En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 10 de junio de 2019.

  
24/06/2019  
18:00 Hrs



VACAS BLAS, Jamil Lenard.  
DNI N° 72742471

## ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

### 1. TÍTULO: “RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN VIATOR” DE YUNGAY – 2019”

#### 2. PROBLEMA:

##### 2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay en el año 2019?

##### 2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿De qué manera el Potencial Humano se relaciona con las Capacidades Pedagógicas del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay en el año 2019?
2. ¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional y la Proactividad Laboral del personal docente de la Institución Educativa o “San Viator” de Yungay en el año 2019?
3. ¿Cómo la Calidad de Actitudes se relaciona con las Relaciones Interpersonales del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay en el año 2019?

#### 3. HIPÓTESIS

##### 3.1. HIPOTESIS GENERAL

El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019.

##### 3.2. HIPOTESIS NULA

El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019.

#### 4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

##### 4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019.

##### 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. ¿De qué manera el Potencial Humano se relaciona con las Capacidades Pedagógicas del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay en el año 2019?
2. ¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional y la Proactividad Laboral del personal docente de la Institución Educativa o “San Viator” de Yungay en el año 2019?
3. ¿Cómo la Calidad de Actitudes se relaciona con las Relaciones Interpersonales del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay en el año 2019?

## **5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El siguiente proyecto posee un enfoque de investigación cuantitativo, porque se utiliza la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar las hipótesis previamente establecidas; se basa en medidas numéricas y, a menudo, en el uso de estadísticas para determinar con precisión los patrones de comportamiento de una población. La investigación tiene un tipo de estudio aplicada, porque solo se aplicó los conocimientos teóricos del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral. Tiene un nivel de investigación correlacional, ya que establece relación entre dos o más variables, cuenta con un diseño de investigación no experimental de corte transversal, porque la recolección de datos se dará en un solo momento, así mismo tiene una escala de medición ordinal, porque permite clasificar y ordenar, además a ellos es posible establecer relaciones.

**GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE “RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN VIATOR” DE YUNGAY – 2019”**

**1.-CRITERIOS:**

Se llevará a cabo la validez del cuestionarios mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

**2.- INSTRUCCIONES:**

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término “INCORRECTO” en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si toda las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba “CORRECTO” en la columna DECISIÓN.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Relación Del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa "SAN VIATOR" de YUNGAY – 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VARIABLE "X" Clima Organizacional	Potencial Humano	Liderazgo	1. ¿Los directivos demuestra liderazgo en la Institución Educativa?						X		X		X		X		CORRECTO	
			2. ¿Promueve el trabajo en equipo?						X		X		X		X		CORRECTO	
		Innovación	3. ¿Los directivos propician a desarrollar mis propias ideas?						X		X		X		X		CORRECTO	
			4. ¿A los directivos le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas?						X		X		X		X		CORRECTO	
	Cultura Organizacional	Identidad	5. ¿Usted cumple los objetivos trazados por la Institución Educativa?						X		X		X		X		CORRECTO	
			6. ¿Se siente identificado con la institución Educativa?						X		X		X		X		CORRECTO	
		Motivación	7. ¿Se aplica un programa de incentivos cada vez que se logra los objetivos?						X		X		X		X		CORRECTO	
			8. ¿Te sientes motivado al asumir nuevas responsabilidades?						X		X		X		X		CORRECTO	

VARIABLE "Y" Desempeño Laboral	Calidad de Actitudes	Aceptación de sugerencias	9. ¿Las sugerencias que usted brinda es aceptada por los directivos?							X		X		X		X		CORRECTO	
			10. ¿Cuándo se tiene una queja o insatisfacción se siente en libertad de hablar con el director?								X		X		X		X		CORRECTO
		Empatía	11. ¿Las relaciones sociales que tienes con sus compañeros de trabajo son cordiales lo cual te estimulan a seguir laborando en la Institución Educativa?								X		X		X		X		CORRECTO
			12. ¿Existe una eficiente comunicación entre los colaboradores de la Institución Educativa?								X		X		X		X		CORRECTO
	Calidad Pedagógicas	Dominio de la Temática	13. ¿Diseña los procesos de enseñanza y aprendizaje de manera creativa?								X		X		X		X		CORRECTO
			14. ¿Organizo mi trabajo como mejor me parece?								X		X		X		X		CORRECTO
		Diferentes formas de trabajo favoreciendo el aprendizaje	15. ¿Logra los objetivos de aprendizajes en cada sesión?								X		X		X		X		CORRECTO
			16. ¿Me propongo mis propias actividades de trabajo?								X		X		X		X		CORRECTO
	Proactividad Laboral	Responsabilidad	17. ¿Me siento muy capaz para realizar las funciones que tengo a mi cargo?								X		X		X		X		CORRECTO
			18. ¿El director me tiene confianza para delegarme responsabilidades?								X		X		X		X		CORRECTO
Disposición para asumir nuevas competencias		19. ¿Me siento dispuesto a asumir nuevas competencias en su trabajo?								X		X		X		X		CORRECTO	
		20. ¿Cuento con las herramientas necesarias para asumir nuevas competencias en mi centro de trabajo?								X		X		X		X		CORRECTO	



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa "SAN VIATOR" de YUNGAY.

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa "San Viator" Yungay – 2019.

**DIRIGIDO A:** Personal docente de la Institución Educativa "SAN VIATOR" de Yungay.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : POEMAPE COBIAN, Carlos Hernan.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : MAESTRO

  
Firma

DNI: 32809352

**“Año del Buen Servicio al Ciudadano”**

**SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.**

**Mg. DIAZ DAVILA, Marlon.**

**Docente de la Carrera Profesional de Administración.**

VACAS BLAS, Jamil Lenard, identificada con DNI N° 72742471, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: “Relación Del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa “SAN VIATOR” de YUNGAY – 2019”

En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

**Adjunto:**

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 10 de junio de 2019.

*Handwritten signature and date:*  
05/06/19  
1782-519

**VACAS BLAS, Jamil Lenard.**  
**DNI N° 72742471**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Relación Del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa “SAN VIATOR” de YUNGAY – 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE "X" Clima Organizacional	Potencial Humano	Liderazgo	1. ¿Los directivos demuestra liderazgo en la Institución Educativa?						X		X		X		X		CORRECTO
			2. ¿Promueve el trabajo en equipo?						X		X		X		X		CORRECTO
		Innovación	3. ¿Los directivos propician a desarrollar mis propias ideas?						X		X		X		X		CORRECTO
			4. ¿A los directivos le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas?						X		X		X		X		CORRECTO
	Cultura Organizacional	Identidad	5. ¿Usted cumple los objetivos trazados por la Institución Educativa?						X		X		X		X		CORRECTO
			6. ¿Se siente identificado con la institución Educativa?						X		X		X		X		CORRECTO
		Motivación	7. ¿Se aplica un programa de incentivos cada vez que se logra los objetivos?						X		X		X		X		CORRECTO
			8. ¿Te sientes motivado al asumir nuevas responsabilidades?						X		X		X		X		CORRECTO

	Calidad de Actitudes	Aceptación de sugerencias	9. ¿Las sugerencias que usted brinda es aceptada por los directivos?						X		X		X		X		CORRECTO	
			10. ¿Cuándo se tiene una queja o insatisfacción se siente en libertad de hablar con el director?						X		X		X		X		CORRECTO	
		Empatía	11. ¿Las relaciones sociales que tienes con sus compañeros de trabajo son cordiales lo cual te estimulan a seguir laborando en la Institución Educativa?						X		X		X		X		CORRECTO	
			12. ¿Existe una eficiente comunicación entre los colaboradores de la Institución Educativa?						X		X		X		X		CORRECTO	
	VARIABLE "Y" Desempeño Laboral	Calidad Pedagógicas	Dominio de la Temática	13. ¿Diseña los procesos de enseñanza y aprendizaje de manera creativa?						X		X		X		X		CORRECTO
				14. ¿Organizo mi trabajo como mejor me parece?						X		X		X		X		CORRECTO
			Diferentes formas de trabajo favoreciendo el aprendizaje	15. ¿Logra los objetivos de aprendizajes en cada sesión?						X		X		X		X		CORRECTO
				16. ¿Me propongo mis propias actividades de trabajo?						X		X		X		X		CORRECTO
Proactividad Laboral		Responsabilidad	17. ¿Me siento muy capaz para realizar las funciones que tengo a mi cargo?						X		X		X		X		CORRECTO	
			18. ¿El director me tiene confianza para delegarme responsabilidades?						X		X		X		X		CORRECTO	
		Disposición para asumir nuevas competencias	19. ¿Me siento dispuesto a asumir nuevas competencias en su trabajo?						X		X		X		X		CORRECTO	
			20. ¿Cuento con las herramientas necesarias para asumir nuevas competencias en mi centro de trabajo?						X		X		X		X		CORRECTO	

Relaciones Interpersonales	Manejo de conflictos	21. ¿Cuándo se genera un conflicto usualmente cuenta con el apoyo de los directivos para darle solución?						X		X		X		X		CORRECTO
		22. Ante un conflicto ¿Se busca escuchar a las partes involucradas?						X		X		X		X		CORRECTO
	Manejo De Grupo	23. ¿Al colaborador nuevo se le proporciona toda la información en la inducción?						X		X		X		X		CORRECTO
		24. ¿Considera que los directivos cuentan con las competencias adecuadas para manejar un equipo?						X		X		X		X		CORRECTO

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma  
 DNI: 17820519

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa "SAN VIATOR" de YUNGAY.

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa "San Viator" Yungay – 2019.

**DIRIGIDO A:** Personal docente de la Institución Educativa "SAN VIATOR" de Yungay.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : DIAZ DAVILA, MARLON.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : M3 ECONOMISTA

  
Firma  
DNI: 17820519

**“Año del Buen Servicio al Ciudadano”**

**SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.**

**Dr. SAENZ RODRIGUEZ, Rolando Remigio.**  
**Docente de la Carrera Profesional de Administración.**

VACAS BLAS, Jamil Lenard, identificada con DNI N° 72742471, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: “Relación Del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa “SAN VIATOR” de YUNGAY – 2019”

En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 10 de junio de 2019.

  
VACAS BLAS, Jamil Lenard.  
DNI N° 72742471

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Relación Del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa "SAN VIATOR" de YUNGAY – 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VARIABLE "X" Clima Organizacional	Potencial Humano	Liderazgo	1. ¿Los directivos demuestra liderazgo en la Institución Educativa?						X		X		X		X		Correcto	
			2. ¿Promueve el trabajo en equipo?						X		X		X		X		Correcto	
		Innovación	3. ¿Los directivos propician a desarrollar mis propias ideas?						X		X		X		X		Correcto	
			4. ¿A los directivos le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas?						X		X		X		X		Correcto	
	Cultura Organizacional	Identidad	5. ¿Usted cumple los objetivos trazados por la Institución Educativa?						X		X		X		X		Correcto	
			6. ¿Se siente identificado con la institución Educativa?						X		X		X		X		Correcto	
		Motivación	7. ¿Se aplica un programa de incentivos cada vez que se logra los objetivos?						X		X		X		X		Correcto	
			8. ¿Te sientes motivado al asumir nuevas responsabilidades?						X		X		X		X		Correcto	

	Calidad de Actitudes	Aceptación de sugerencias	9. ¿Las sugerencias que usted brinda es aceptada por los directivos?						X	X	X	X	Correcto
			10. ¿Cuándo se tiene una queja o insatisfacción se siente en libertad de hablar con el director?						X	X	X	X	Correcto
		Empatía	11. ¿Las relaciones sociales que tienes con sus compañeros de trabajo son cordiales lo cual te estimulan a seguir laborando en la Institución Educativa?						X	X	X	X	Correcto
			12. ¿Existe una eficiente comunicación entre los colaboradores de la Institución Educativa?						X	X	X	X	Correcto
	Calidad Pedagógicas	Dominio de la Temática	13. ¿Diseña los procesos de enseñanza y aprendizaje de manera creativa?						X	X	X	X	Correcto
			14. ¿Organizo mi trabajo como mejor me parece?						X	X	X	X	Correcto
		Diferentes formas de trabajo favoreciendo el aprendizaje	15. ¿Logra los objetivos de aprendizajes en cada sesión?						X	X	X	X	Correcto
			16. ¿Me propongo mis propias actividades de trabajo?						X	X	X	X	Correcto
Proactividad Laboral	Responsabilidad	17. ¿Me siento muy capaz para realizar las funciones que tengo a mi cargo?						X	X	X	X	Correcto	
		18. ¿El director me tiene confianza para delegarme responsabilidades?						X	X	X	X	Correcto	
	Disposición para asumir nuevas competencias	19. ¿Me siento dispuesto a asumir nuevas competencias en su trabajo?						X	X	X	X	Correcto	
		20. ¿Cuento con las herramientas necesarias para asumir nuevas competencias en mi centro de trabajo?						X	X	X	X	Correcto.	

Relaciones Interpersonales	Manejo de conflictos	21. ¿Cuándo se genera un conflicto usualmente cuenta con el apoyo de los directivos para darle solución?						X	X	X	X	Correcto
		22. Ante un conflicto ¿Se busca escuchar a las partes involucradas?						X	X	X	X	Correcto
	Manejo De Grupo	23. ¿Al colaborador nuevo se le proporciona toda la información en la inducción?						X	X	X	X	Correcto
		24. ¿Considera que los directivos cuentan con las competencias adecuadas para manejar un equipo?						X	X	X	X	Correcto.


  
**EMP/CONSTRUCTORA Y SERVICIOS**  
**SAN SIDRO - ECONS S.A.**  


---

*Dr. Rolando R. Saenz Rodriguez*  
**PRESIDENTE DEL DIRECTORIO**  
 Firma  
 DNI: 31600050

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa "SAN VIATOR" de YUNGAY.

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa "San Viator" Yungay – 2019.

**DIRIGIDO A:** Personal docente de la Institución Educativa "SAN VIATOR" de Yungay.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : SAENZ RODRIGUEZ, Rolando Remigio.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Dr. en Administración

  
  
Dr. Rolando R. Saenz Rodriguez  
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

Firma  
DNI: 31000050

**Anexo 5: Matriz de Consistencia.**

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay en el año 2019?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera el Potencial Humano se relaciona con las Capacidades Pedagógicas del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay en el año 2019?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional y la</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación del Potencial Humano y las Capacidades Pedagógicas del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019.</li> <li>• Determinar la relación de la Cultura Organizacional y la Proactividad Laboral</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS NULA:</b> El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> “Clima Organizacional”</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potencial Humano.</li> <li>• Cultura Organizacional.</li> <li>• Calidad de Actitudes.</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> “Desempeño Laboral”</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidades Pedagógicas.</li> <li>• Proactividad Laboral.</li> <li>• Relaciones Interpersonales.</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Aplicado.</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental.</p> <div data-bbox="1704 703 1917 938" style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --- O1     M --- O2     O1 --- r --- O2             </pre> </div> <p><b>Población:</b> La población del colegio “San Viator” de Yungay está conformada por 48 colaboradores.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra de estudio estará conformada por 48 colaboradores del colegio “San Viator” de Yungay.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p>

<p>Proactividad Laboral del personal docente de la Institución Educativa o “San Viator” de Yungay en el año 2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo la Calidad de Actitudes se relaciona con las Relaciones Interpersonales del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” de Yungay en el año 2019?</li> </ul>	<p>del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicar la relación de la Calidad de Actitudes y las Relaciones Interpersonales del personal docente de la Institución Educativa “San Viator” Yungay – 2019.</li> </ul>			<p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p>
---	---	--	--	--

**Anexo 6: Documentos.**

	<p align="center"><b>SAN VIATOR FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITES (FUT)</b>  <small>Centro de Educación Distrito del Perú</small></p> <p align="right">RM N° 0445-2012-ED DISTRIBUCIÓN GRATUITA</p> <p><b>I.- RESUMEN DE SU PEDIDO:</b> (Sumar)</p> <p>Solicite permiso para poder realizar mi investigación en proyecto de Tesis de la Universidad Cesar Vallejo</p>
<p><b>II.- DEPENDENCIA O AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE :</b> SEÑOR DIRECTOR DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "SAN VIATOR" DE CARAZ</p>	
<p><b>III.- DATOS DEL SOLICITANTE:</b></p>	
<p>Persona Natural</p>	
<p>Apellido Paterno: <u>Vacas</u> Apellido Materno: <u>Blas</u> Nombres: <u>Jamil Lenard</u></p>	
<p>Persona Jurídica :</p>	
<p>Razón Social: _____</p>	
<p>Tipo de Documento:</p>	
<p>DNI: <u>72742471</u> RUC: _____ C.E. _____</p>	
<p><b>IV.- DIRECCIÓN:</b></p>	
<p>TIPO DE VIA: Avenida: <input type="checkbox"/> Jirón: <input type="checkbox"/> Calle: <input type="checkbox"/> Pasaje: <input type="checkbox"/> Carretera: <input type="checkbox"/> Prolongación: <input type="checkbox"/></p>	
<p>Nombre de la vía: <u>Urbanización los Picafoxes Mza D Lte 20</u></p>	
<p>Referencia: <u>Casa de 3 Pisos</u></p>	
<p>Departamento: <u>Ancash</u> Provincia: <u>Huaylas</u> Distrito: <u>Caraz</u></p>	
<p>Teléfonos: <u>982690642</u> Autorizo se me notifique al siguiente correo electrónico: <u>Jamil.lb.12@gmail.com</u></p>	
<p><b>DECLARO</b> que los datos presentados en el presente formulario los realizo con carácter de <b>DECLARACIÓN JURADA</b></p>	
<p><b>IV.- FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO :</b></p>	
<p>Sr. Director de la Institución Educativa "San Viator" solicite permiso para poder realizar mi investigación de Proyecto de Tesis, realizare encuestas a todo el Personal Docente de las Variables Clima Organizacional y Desempenio Laboral, las datos obtenidos seran de caracter academico y confidencial para el curso de Proyectos de Investigacion de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huancayo.</p> <p>Ruego que mi peticion sea aceptada para dicha Investigacion.</p>	
<p><b>VI.- DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN:</b></p>	
<p>Caraz, <u>10</u> de <u>Junio</u> de 2019</p> <p align="right">   <b>FIRMA DEL USUARIO</b> </p>	



**SAN VIATOR**

Centro de Educomunicación

**Vitadores del Perú**

Educación Integral, Innovadora y de Calidad

15 Años de Excelencia Educativa Cimentada en Valores



*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

EL DIRECTOR GENERAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA  
**SAN VIATOR**  
YUNGAY

Otorga la presente

**CONSTANCIA DE ENCUESTA**

A **VACAS BLAS Jamil Lenard**, Identificado con DNI N° 72742471 y código N° 7000895094, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de Huaraz, a quien ha sido ACEPTADO y AUTORIZADO la aplicación del instrumento de Investigación a la población total de 48 trabajadores que colaboran en esta Institución Educativa, relacionado al Proyecto de Investigación Titulado **"RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN VIATOR DE YUNGAY"**.

Se expide la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Yungay, 10 de junio de 2019.



  
Mg. Francisco A. Vacas Gonzales  
DIRECTOR GENERAL

*Educamos con Ternura, Crítica Social, con una Sólida Formación Integral.*

Yungay; Jr. 2 de mayo S/N Acobamba - Telf. 043-393541 - #949894854

Caraz, Psje. San Juan N° 111 - Telf. 043-391819 - 261474 - #949894854

Carhuaz, Jr. Ica N° 503 - Telf. 043-393541 - #949894854

Ancash - Perú

E-mail: [sanviator.yungay@gmail.com](mailto:sanviator.yungay@gmail.com)

[www.colegio.sanviatorperu.com](http://www.colegio.sanviatorperu.com)

[www.ceba.sanviatorperu.com](http://www.ceba.sanviatorperu.com)

<http://colegiosanviator-yungay.blogspot.com>



**SAN VIATOR**

Centro de Educomunicación

**Viatores del Perú**

Educación Integral, Innovadora y de Calidad

15 Años de Excelencia Educativa Cimentada en Valores



*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

EL DIRECTOR GENERAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA  
**SAN VIATOR**  
YUNGAY

Otorga la presente

## CONSTANCIA DE ENCUESTA

A **VACAS BLAS Jamil Lenard**, Identificado con DNI N° 72742471 y código N° 7000895094, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de Huaraz, ha finalizado el día 29 de octubre del presente año, con la aplicación de las encuestas a los 48 trabajadores que colaboran en esta Institución Educativa, relacionado al Proyecto de Investigación Titulado **"RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN VIATOR DE YUNGAY - 2019"**, bajo el monitoreo y acompañamiento del Director General durante su estadía en la Institución

Se expide la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Yungay, 30 de octubre de 2019.

  
  
M. Francisco A. Vacas Gonzales  
DIRECTOR GENERAL

*Educamos con Firmura, Crítica Social, con una Sólida Formación Integral.*

Yungay; Jr. 2 de mayo S/N Acobamba - Telf. 043-393541 - #949894854

Caraz, Psje. San Juan N° 111 - Telf. 043-391819 - 261474 - #949894854

Carhuaz, Jr. Ica N° 503 - Telf. 043-393541 - #949894854

Ancash - Perú

E-mail: [sanviator.yungay@gmail.com](mailto:sanviator.yungay@gmail.com)

[www.colegio.sanviatorperu.com](http://www.colegio.sanviatorperu.com)

[www.ceba.sanviatorperu.com](http://www.ceba.sanviatorperu.com)

<http://colegiosanviator-yungay.blogspot.com>

**“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”**

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA  
“EASY WAY”  
CARAZ**

**Otorga la presente  
CONSTANCIA**

A **VACAS BLAS Jamil Lenard**, Identificado con DNI N° 72742471 y código N° 7000895094, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela académica profesional de Administración de la Universidad César Vallejo de Huaraz, a quien se ha ACEPTADO Y AUTORIZADO la realización del Proyecto de Investigación Titulado **“RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS”**, durante el periodo que dure la investigación.

Se expide la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Caraz, 09 de setiembre de 2019.

YACHAYLLOCCORUNA AYLLUKASWQA  
Fidel Jorge Mendoza Ulises  
DNI N° 32394301  
PRESIDENTE

---

*INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BILINGÜE “EASY WAY”*

Caraz; Jr. Jorge Chavez S/N  
Teléfono: 043 – 391506

Correo: [colegioeasy.way@gmail.com](mailto:colegioeasy.way@gmail.com)  
[www.carazeasyway.blogspot.com](http://www.carazeasyway.blogspot.com)

**“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”**

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA  
“EASY WAY”  
CARAZ**

**Otorga la presente  
CONSTANCIA**

Que, **VACAS BLAS Jamil Lenard**, Identificado con DNI N° 72742471 y código N° 7000895094, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela académica profesional de Administración de la Universidad César Vallejo de Huaraz, quien ha elaborado y aplicado las encuestas a los docentes de la Institución Educativa Privada **“EASY WAY”**, bajo el monitoreo y acompañamiento del Director durante su estadía en la Institución.

Se expide la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Caraz, 02 de Setiembre de 2019.

VACAS BLAS JAMIL LENARD  
  
Fidel Jorge Mendoza Ulloa  
DNI N° 32394301  
PRESIDENTE

---

*INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BILINGÜE “EASY WAY”*

Caraz; Jr. Jorge Chavez S/N  
Teléfono: 043 – 391506

Correo: [colegioeasy.way@gmail.com](mailto:colegioeasy.way@gmail.com)  
[www.carazeasyway.blogspot.com](http://www.carazeasyway.blogspot.com)

## Anexo 7: Pantallazo de turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1227883708&uro=103&lang=es&u=1088032488&cs=1

feedback studio | Relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Docente de la Institución Educativa SAN VIATOR Yungay - 2019

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Docente de la Institución Educativa SAN VIATOR Yungay - 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

AUTOR:  
Bc. Vacas Blas, Jamil Lenard. (ORCID: 0000-0002-7004-5437)

ASESOR:  
Dr. Bustamante Cabello, Julio Cesar. (ORCID: 0000-0002-9421-8717-441)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión de Organizaciones

HUARAZ - PERÚ  
2019

**Resumen de coincidencias**

**27 %**

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	22 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
4	Entregado a ESIC Busin... Trabajo del estudiante	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 34 | Número de palabras: 10880 | Text-only Report | High Resolution | Activado | 16:07 5/12/2019

## Anexo 8: Formulario de 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

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Yacas... Blas... Jamil... Leonard.....  
D.N.I. : 72742471.....  
Domicilio : Urbanización Los Picos Flores... It. D. 47.20.....  
Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 982690642.....  
E-mail : jamil.vb.12@gmail.com.....

#### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales.....  
Escuela : Profesional de Administración.....  
Carrera : Administración.....  
Título : Licenciado en Administración.....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : .....  
Mención : .....

#### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Yacas... Blas... Jamil... Leonard.....  
.....  
.....

Título de la tesis:

Relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa "San Mateo" Yungay - 2019.....

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 : .....

Fecha : 12/12/2019..

## Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de la Tesis

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

Yo, JULIO CESAR BUSTAMANTE CABELLO, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Huaraz, revisor (a) de la tesis titulada:

"RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SAN VIATOR YUNGAY - 2019.", del (de la) estudiante VACAS BLAS JAMIL LENARD constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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 César Vallejo.

Huaraz, 5 de diciembre del 2019



Firma

BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR

DNI: 31662476

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

## Anexo 10: 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 EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VACAS BLAS JAMIL LENARD

INFORME TÍTULADO:

RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL  
DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SAN  
VIATOR YUNGAY - 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 12/12/2019

NOTA O MENCIÓN: QUINCE (15)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

**Anexo 7: Galería de Fotos.**

