



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70001
JOSÉ PORTUGAL CATAORA - PUNO, 2023.**

TESIS

PRESENTADO POR:

Bach. RAMIRO ORTIZ APAZA.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA

PUNO – PERÚ

2024



NOMBRE DEL TRABAJO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
O LABORAL EN EL PERSONAL DE LA INS
TITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70001
JOSÉ PORTUGAL CATACORÁ - PUNO, 20
23.**

AUTOR

RAMIRO ORTIZ APAZA

RECuento DE PALABRAS

17021 Words

RECuento DE CARACTERES

102742 Characters

RECuento DE PÁGINAS

109 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.9MB

FECHA DE ENTREGA

May 13, 2024 9:21 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 13, 2024 9:22 AM GMT-5

● **12% de similitud general**

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

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
Dr. NILTON CESAR MAYTA JARA
DOCENTE

M. Sc. Ramiro Ortiz Gutierrez
DOCENTE UNAP - PUNO

Resumen



DEDICATORIA

A mi familia por su apoyo incondicional, y por comprenderme para realizar este trabajo de investigación

Ramiro Ortiz Apaza



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional del Altiplano de, Puno Facultad de Ciencias de la Educación, Escuela Profesional de Educación Primaria por haberme permitido continuar mis estudios y lograr mis metas con este trabajo de investigación.

A mis maestros quienes me han asesorado con su paciencia y sus ideas brillantes este trabajo no lo hubiese logrado tan fácil, muchas gracias por sus palabras de aliento cuando más lo necesitaba.

A mi asesor y director de tesis Dr. Nilton César Mayta Jara y miembros del jurado quienes siempre han impulsado la culminación de este trabajo de investigación.

Ramiro Ortiz Apaza



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	16
ABSTRACT.....	17
CAPITULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	21
1.2.1. Problema general.....	21
1.2.2. Problemas específicos	21
1.3. HIPÓTESIS	22
1.3.1. Hipótesis general	22
1.3.2. Hipótesis específicas	22
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	22
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
1.5.1. Objetivo general	24
1.5.2. Objetivos específicos	24



CAPITULO II

REVISION DE LITERATURA

2.1.	ANTECEDENTES	25
2.1.1.	A nivel internacional	25
2.1.2.	A nivel nacional	27
2.1.3.	A nivel regional	30
2.2.	MARCO TEÓRICO	31
2.2.1.	Clima organizacional	31
2.2.2.	Teoría del clima organizacional según Likert	32
2.2.3.	Importancia del clima organizacional.	33
2.2.4.	Desarrollo personal.	34
2.2.5.	Involucramiento laboral.	34
2.2.6.	Condiciones laborales.	34
2.2.7.	Desempeño laboral	35
2.2.8.	Teoría de Desempeño Laboral según Campbell.	36
2.2.9.	Teoría de Desempeño Laboral según Earley y Shalley “Teoría de la Motivación – Cognitiva”	36
2.2.10.	Objetivos de desempeño laboral.	37
2.2.11.	Gestión de desempeño	38
2.2.12.	Evaluación de desempeño.	39
2.2.13.	Productividad.	40
2.2.14.	Satisfacción laboral.	40
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	40



CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	42
3.2.	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	42
3.3.	PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	43
3.3.1.	Técnica	43
3.3.2.	Instrumentos	43
3.3.3.	Enfoque de investigación	44
3.3.4.	Tipo de investigación	45
3.3.5.	Diseño de investigación	45
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	45
3.4.1.	Población.....	45
3.4.2.	Muestra.	46
3.5.	DISEÑO ESTADÍSTICO	47
3.6.	PROCEDIMIENTO.....	47
3.7.	VARIABLES	47
3.8.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	49

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	RESULTADOS.....	50
4.1.1.	Análisis de validez y confiabilidad.	50
4.1.2.	Análisis de normalidad.....	52
4.1.3.	Estadística descriptiva	53
4.1.4.	Prueba de hipótesis.....	75
4.2.	DISCUSIÓN	83



V. CONCLUSIONES.....	87
VI. RECOMENDACIONES	89
VII. REFERENCIAS.....	90
ANEXOS.....	96

ÁREA : Gestión y Administración de la educación

TEMA: Características del diseño y ejecución de políticas educativas

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 16 / Mayo / 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Tabla descriptiva del personal directivo, docente y administrativo de la institución educativa primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno 2023.....	46
Tabla 2 Operacionalización de variables.	47
Tabla 3 Validación de instrumentos por juicio de expertos.....	50
Tabla 4 Escala de valoración del Alfa de Cronbach	51
Tabla 5 Análisis de fiabilidad para las variables.....	51
Tabla 6 Test de normalidad para las variables Clima organizacional y Desempeño laboral	53
Tabla 7 Descriptivos de la variable Clima Organizacional.....	54
Tabla 8 Tabla descriptiva para la dimensión: Realización Personal.....	55
Tabla 9 Tabla descriptiva para la dimensión: Involucramiento Laboral	56
Tabla 10 Tabla descriptiva para la dimensión: Supervisión	57
Tabla 11 Tabla descriptiva para la dimensión: Comunicación	58
Tabla 12 Tabla descriptiva para la dimensión: Condiciones laborales.....	59
Tabla 13 Tabla descriptiva para el Indicador 1 de la dimensión realización personal: Desarrollo personal	60
Tabla 14 Tabla descriptiva para el Indicador 2 de la dimensión realización personal: Desarrollo profesional.....	61
Tabla 15 Tabla descriptiva para el Indicador 1 de la dimensión Involucramiento Laboral: Compromiso con la institución.....	62
Tabla 16 Tabla descriptiva para el Indicador 2 de la dimensión Involucramiento Laboral: Identificación con la institución	63



Tabla 17	Tabla descriptiva para el Indicador 1 de la dimensión Supervisión: Apoyo a las tareas.....	64
Tabla 18	Tabla descriptiva para el Indicador 2 de la dimensión Supervisión: Funcionamiento.....	65
Tabla 19	Tabla descriptiva para el Indicador 1 de la dimensión Comunicación: Fluidez en la comunicación	66
Tabla 20	Tabla descriptiva para el Indicador 2 de la dimensión Comunicación: Claridad en la comunicación.....	67
Tabla 21	Tabla descriptiva para el Indicador 1 de la dimensión Condiciones Laborales: Elementos materiales	68
Tabla 22	Tabla descriptiva para el Indicador 2 de la dimensión Condiciones Laborales: Elementos psicosociales.....	69
Tabla 23	Tabla descriptiva para el Indicador 3 de la dimensión Condiciones Laborales: Elementos económicos.....	70
Tabla 24	Tabla descriptiva para la variable Desempeño laboral	71
Tabla 25	Tabla descriptiva para la dimensión: Productividad.....	72
Tabla 26	Tabla descriptiva para la dimensión: Competencias.....	73
Tabla 27	Tabla descriptiva para la dimensión: Satisfacción laboral.....	74
Tabla 28	Tabla cruzada Clima Organizacional*Desempeño Laboral	75
Tabla 29	Test Chi-cuadrado para las variables Clima organizacional y Desempeño laboral	76
Tabla 30	Test de la correlación de Spearman	76
Tabla 31	Tabla cruzada Clima Organizacional*Productividad	77
Tabla 32	Test Chi-cuadrado para las variables Clima Organizacional* Productividad	78



Tabla 33	Tabla de la Correlación de Spearman	78
Tabla 34	Tabla cruzada Clima Organizacional*Competencias	79
Tabla 35	Test de Chi-cuadrado para Clima Organizacional*Competencias	80
Tabla 36	Tabla de correlación de Spearman	80
Tabla 37	Tabla cruzada Clima Organizacional*Satisfacción laboral	81
Tabla 38	Test Chi-cuadrado para las variables Clima Organizacional*Satisfacción laboral	82
Tabla 39	Tabla de Correlación de Spearman	82



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Ubicación geográfica del estudio.....	42
Figura 2 Gráfico para la variable Clima Organizacional (General)	54
Figura 3 Gráfico para la Dimensión Realización personal.....	55
Figura 4 Gráfico para la Dimensión Involucramiento Laboral	56
Figura 5 Grafico para la dimensión Supervisión.....	57
Figura 6 Grafico para la dimensión Comunicación.....	58
Figura 7 Grafico para la dimensión Condiciones laboral.....	59
Figura 8 Gráfico de la dimensión realización personal, indicador 1: Desarrollo personal	60
Figura 9 Gráfico de la dimensión realización personal, indicador 2: Desarrollo profesional.....	61
Figura 10 Gráfico de la dimensión Involucramiento Laboral, indicador 1: Compromiso con la institución	62
Figura 11 Gráfico de la dimensión Involucramiento Laboral, indicador 2: Identificación con la institución.....	63
Figura 12 Gráfico de la dimensión Supervisión, indicador 1: Apoyo a las tareas	64
Figura 13 Gráfico de la dimensión Supervisión, indicador 2: Funcionamiento.....	65
Figura 14 Gráfico de la dimensión Comunicación, indicador 1: Fluidez en la comunicación	66
Figura 15 Gráfico de la dimensión Comunicación, indicador 2: Claridad en la comunicación	67
Figura 16 Gráfico de la dimensión Condiciones Laborales, indicador 1: Elementos materiales	68



Figura 17	Gráfico de la dimensión Condiciones Laborales, indicador 2: Elementos psicosociales	69
Figura 18	Gráfico de la dimensión Condiciones Laborales, indicador 3: Elementos económicos	70
Figura 19	Gráfico para la Variable: Desempeño laboral.....	71
Figura 20	Grafico para la dimensión: Productividad	72
Figura 21	Gráfico para la dimensión: Competencias.	73
Figura 22	Gráfico para la dimensión: Satisfacción laboral.	74



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1: Instrumento de validación clima organizacional	97
ANEXO 2: Ficha técnica de clima organizacional	99
ANEXO 3: Instrumento de investigación del clima organizacional	100
ANEXO 4: Instrumento de validación desempeño laboral	102
ANEXO 5: Ficha técnica de desempeño laboral	104
ANEXO 6: Instrumento de investigación del desempeño laboral	105
ANEXO 7: Matriz de consistencia	106
ANEXO 8: Constancia de ejecución del trabaja de investigación	107
ANEXO 9: Declaración jurada de autenticidad de tesis.....	108
ANEXO 10: Autorización para el depósito de tesis al repositorio institucional	109



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

CO:	Clima Organizacional
DL:	Desempeño Laboral
ESCALE:	Estadística de Calidad Educativa
MINEDU:	Ministerio de educación
RH:	Recursos humanos
SPSS:	Statistical Package for Social Sciences
TIC:	Tecnologías de información y comunicación



RESUMEN

Determinar el grado de relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, con método hipotético deductivo, de modelo básico o teórico de categoría o alcance correlacional de diseño no experimental de corte transeccional. La cantidad de personas analizadas en este estudio fue de 38 sujetos, siendo este un muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica que se utilizó es la encuesta, para cada variable se desarrolló un cuestionario de modelo escala Likert como instrumento para recopilar la información, para la variable clima organizacional se utilizó el cuestionario de percepción de clima organizacional CI-SPC de la psicóloga Sonia Palma Carrillo. el cual consta de 50 ítems que miden el nivel de percepción global del ambiente laboral. Para la variable desempeño laboral se utilizó el cuestionario desempeño laboral el cual nos permite apreciar los indicadores y dimensiones del desempeño laboral, este instrumento fue utilizado por Jinmy Paul Carrasco. los datos fueron procesados en el SPSS 26, la prueba de la hipótesis se realizó con el estadístico Rho de Spearman. De acuerdo a los resultados se concluye que existe una relación directa y positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la institución educativa primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023, tal como se observa en el test de correlación de Spearman ($Rho=.402$, $p-value= .012$) el cual es un valor positivo moderado y directa altamente significativo.

Palabras Clave: clima organizacional, desempeño laboral, institución educativa, personal.



ABSTRACT

Determine the degree of relationship between organizational climate and work performance in the staff of the Primary Educational Institution 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023. The research corresponds to the quantitative approach, with a hypothetical deductive method, with a basic or theoretical model of category or correlational scope. non-experimental design of transectional section. The number of people analyzed in this study was 38 subjects, this being a non-probabilistic sampling for convenience. The technique used is the survey, for each variable a Likert scale model questionnaire was developed as an instrument to collect information, for the organizational climate variable the CI-SPC organizational climate perception questionnaire by psychologist Sonia Palma Carrillo was used. . which consists of 50 items that measure the level of global perception of the work environment. For the job performance variable, the job performance questionnaire was used, which allows us to appreciate the indicators and dimensions of job performance. This instrument was used by Jinmy Paul Carrasco. The data were processed in SPSS 26, the hypothesis test was performed with Spearman's Rho statistic. According to the results, it is concluded that there is a direct and positive relationship between organizational climate and work performance in the staff of the primary educational institution 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023, as observed in the Spearman correlation test ($Rho = .402$, $p\text{-value} = .012$) which is a moderate positive value and highly significant direct.

Keywords: Organizational climate, job performance, educational institution, staff.



CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se realizó con el propósito de establecer la posible relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023. Esta investigación busca mediante la sistematización de la teoría y los conceptos básicos del clima organizacional y desempeño laboral proponer un plan de mejora que sirva de guía al personal de la institución educativa y poder fomentar un ambiente agradable y motivador, de este modo incrementar su desempeño laboral, los resultados obtenidos servirán para mejorar el desempeño laboral, teniendo un impacto positivo para alcanzar sus metas, objetivos y ocupar una posición de alto nivel. Desde un punto de vista metodológico se busca establecer la relación existente entre las dos variables y cómo se articulan en el desarrollo de las actividades que se realizan dentro de la institución educativa, motivo por el cual la investigación se realizó con el método hipotético deductivo, de tipo básico o teórico de nivel o alcance correlacional de diseño no experimental de corte transversal.

La estructura de nuestra tesis es la siguiente: Capítulo I: muestra el Planteamiento del Problema: describe el problema, objeto de estudio, la justificación, sus objetivos e hipótesis. Capítulo II: contiene la revisión bibliográfica con su marco teórico y Antecedentes relacionados con este estudio. Capítulo III: Materiales y métodos que se utilizó en la presente investigación. El espacio donde se realizó dicho estudio y una descripción detallada de métodos por objetivos específicos. El Capítulo IV: Es referente a los resultados obtenidos y la discusión de los mismos. Finalmente, el Capítulo V las conclusiones y recomendaciones.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“En la actualidad a nivel mundial, la motivación en las organizaciones ha variado notablemente poniendo mayor énfasis en el clima organizacional” (Restrepo, 2015). Por su parte, Salazar, J. et al. (2009) aseguraron que “un clima laboral positivo favorece el logro de metas institucionales y un clima negativo genera falta de identificación del trabajador con los objetivos y metas de la institución, ocasionando conflictos, ausencias e ineficacia, que conllevan a un bajo desempeño laboral”. En tal sentido la influencia del clima organizacional, el diseño de las responsabilidades, la gestión de la remuneración y los desafíos promovidos por la institución son determinantes para fortalecer los lazos y compromisos de los empleados, lo cual se traduce en un cumplimiento efectivo de sus funciones y un desempeño laboral satisfactorio.

En el contexto internacional se puede observar que, en la región de Uttar Pradesh de la India, la Secretaría Nacional de la Administración Pública utiliza como herramienta el clima organizacional para poder mejorar el desempeño de los trabajadores, en vista que no se lograban los objetivos institucionales mensuales y existía poco incentivo remunerativo (Choudhary & Khan, 2021).

“En el Perú, las instituciones tienen el mismo problema, la ausencia de gestión de personas no permite mejorar el desempeño laboral, por el contrario, el clima laboral ocasiona estrés, incremento de quejas de los usuarios, incumplimiento de metas” (Navarro, 2019). En las instituciones estatales están sujetas a políticas gubernamentales difíciles de modificar, es necesario trabajar en la mejora del clima organizacional, se pueden implementar mejoras a través de los equipos funcionales, comenzando por los gestores responsables de cada equipo de trabajo. Esta estrategia se plantea como un enfoque para alcanzar los objetivos institucionales.



(Aptitus, 2020) “El 81% de los trabajadores considera que el clima es muy importante para su desempeño laboral. En tanto, el 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima laboral. Sin embargo, el 19% dijo que este aspecto no influye en sus funciones”.

Según Info Capital Humano “En una época en la que se ha incrementado el desempleo en el Perú, las personas buscan mantener su trabajo; sin embargo, para el 60 % el deseo de continuar adelante solo es válido si existe un buen clima laboral; este aspecto, incluso, es más importante que el económico, el cual es destacado por el 40 %” (2018). Así lo indica el estudio de percepción laboral en el 2019 elaborado por **Ronald, Career Services Group**, que encuestó a ejecutivos de mandos medios y altos de las principales empresas del país.

Según Instituto Nacional de Estadística e Informática 2007, de la población empleada el 61,8% (2 millones 664 mil 300 personas) con un contrato a plazo fijo, seguido del 29,5% (1 millón 263 mil 400) tiene un contrato indefinido, el 7,1% (303 mil 400) que tiene un contrato por locación de servicios y el 1,6% (70 mil 100 personas) en Otros que comprende periodo de prueba, convenios de formación laboral juvenil, práctica pre-profesionales, contratos de aprendizaje, entre otros tipos de contratos. “Medir el desempeño laboral genera mejoras y más beneficios. Según los resultados de varias evaluaciones de desempeño aplicadas por 50 empresas a 6,000 colaboradores, entre ellos los directivos, demostraron tener un alto nivel de compromiso llegando al 82% de eficiencia en esta habilidad”

“De acuerdo con cifras del INEI, en el trimestre abril-junio de 2022, la población ocupada se situó en 17,770,900 personas (96% de la PEA). Sin embargo, solo el 52% de la PEA ocupada contó con un empleo adecuado” (ComexPerú, 2022)



En síntesis, el análisis del clima organizacional es trascendental para identificar cómo el individuo define o percibe su empleo; ya que, según García, M., (2009) “el desempeño laboral no solo está gobernado por el análisis objetivo de la situación, sino también por sus impresiones subjetivas (percepciones) del clima en que trabaja”. El entorno en el que las personas llevan a cabo sus labores tiene un impacto significativo en su satisfacción, comportamiento, creatividad y productividad. Esto se evidencia en los numerosos esfuerzos realizados por las empresas para mejorar el clima organizacional. Así Toro (2010) “aplica un plan de mejora del clima organizacional basado en la reestructuración de puestos de trabajo, mejora del salario, implementación de actividades de recreación, etc. encontró que este plan permite un mejor clima organizacional”.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Existe relación y en qué nivel entre el clima organizacional y la dimensión productividad en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023?
- ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la dimensión competencia en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023?



- ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023?

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis general

- Existe relación directa y positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión productividad en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.
- Existe relación directa y positiva entre el clima organizacional y la dimensión competencia en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.
- Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

Actualmente el clima organizacional en las instituciones educativas es cada vez más importante, porque se considera parte fundamental del éxito de una institución, los docentes y el personal administrativo que se desempeñan en un buen ambiente laboral



desarrollan satisfacción personal la cual se refleja en una mayor productividad, por ello es importante que diversas instituciones presten atención a la percepción que tienen los trabajadores acerca del entorno en el que se desenvuelven. Esto nos permite aumentar el desempeño, brindar un servicio de calidad y ser más competentes.

La presente investigación es oportuna puesto que la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno brinda servicios educativos a la población puneña y es aquí donde surge la interacción entre el personal directivo, personal administrativo y personal docente que demanda de un ambiente armonioso para lograr los objetivos institucionales y la calidad educativa; es por ello que el propósito del presente estudio es determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, mediante la base teórica y conceptos básicos sobre el clima organizacional y desempeño laboral, para establecer los fundamentos de una política laboral renovada para el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno. A su vez, la investigación proporcionará la posibilidad de reconocer de manera individualizada el nivel del clima organizacional y desempeño laboral que discernen los empleados, de este modo el personal pueda sugerir acciones que puedan producir mejoras significativas en el rendimiento y desempeño de los trabajadores, considerando los obstáculos e inconvenientes detectados en el clima organizacional de la Institución Educativa.

Realizar esta investigación es importante porque permite evaluar y mejorar el ambiente laboral para incrementar la satisfacción del alumnado, además puede ayudar a identificar áreas de mejora y tomar medidas para abordar problemas potenciales antes de que afecten de manera significativa el funcionamiento de la institución.



Finalmente, se puede señalar que el estudio es un aporte teórico ya que pretende potenciar el conocimiento científico que brindará información válida y confiable que además puede servir como literatura para posteriores trabajos de investigación beneficiando a la gestión comunitaria, docentes, estudiantes y futuras investigaciones.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

- Determinar el grado de relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar el grado de relación entre clima organizacional y productividad en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.
- Establecer el grado de relación entre clima organizacional y competencia en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.
- Precisar el grado de relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.



CAPITULO II

REVISION DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Al realizar la búsqueda de investigaciones realizadas sobre las variables de estudio del presente trabajo, se encontraron los siguientes antecedentes, que están relacionados con el tema en estudio:

2.1.1. A nivel internacional

En Ecuador, la investigación de López (2021). Señala como propósito determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. La metodología que asume es de enfoque cuantitativo de alcance correlacional, de diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal y se aplicó a una muestra de 51 personas a quienes se les empleó una encuesta paramétrica de 30 preguntas que está dividida en tres partes. Los resultados a los que arribó de acuerdo con los resultados obtenidos destacan que existe una relación directa y positiva entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.

Por otro lado, el estudio de Santamaría (2020). Señala como objetivo principal determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. La metodología que asume está catalogada como mixto cuantitativo-cualitativo, por sus objetivos, tuvo un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Por su alcance es de tipo descriptivo, explicativo y correlacional,



donde se aplicó un cuestionario a todos los trabajadores constituido por 32 preguntas con 4 alternativas de respuesta en escala Likert. Concluyó que el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., esto se determinó en primer lugar a través de los resultados de la estadística descriptiva que mostró las variables y dimensiones y esta afirmación se ve reforzada por pruebas de inferencia estadística que una vez aplicadas descartan por completo la idea de independencia entre las variables indicadas.

De igual forma en México, el estudio de Meza (2018). Señala como propósito determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de sus empleados. La metodología que asume es de tipo empírico cuantitativo y transversal, la muestra estuvo compuestas por 100 empleados de la Universidad Linda Vista, Chiapas a quienes se aplicaron dos instrumentos de medición los cuales fueron validados en investigaciones previas. Los resultados a los que concluyó enfatizan que sí existe una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral esto se sustenta en el procedimiento de estadística inferencial realizada r de Pearson. ($r = .569$, $p = .000$), lo que permite concluir que, cuanto mejor sea el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, los empleados tendrán un mejor desempeño laboral.

Asimismo, Mogrovejo (2020). Cuyo propósito principal fue analizar la influencia que tiene el clima organizacional en la motivación del personal del hospital Liborio Panchana Sotomayor. La metodología que se utilizó en este estudio fue un enfoque cuantitativo, de tipo transversal con alcance descriptivo y correlacional, la muestra estuvo compuesta por 218 empleados a quienes se les administró una encuesta “Cuestionario de Motivación Laboral y Tipo de



Necesidad Predominante (WES)”. Los resultados a los que se arribó destacan que si existe relación entre las dos variables por medio de la correlación de Pearson, donde se obtuvo un coeficiente de 0.937 con una significancia del 0.000, que significa una correlación positiva y fuerte.

El investigador Jiménez (2021). Señala como objetivo principal determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral. La metodología que asume el investigador es el enfoque cuantitativo además aplicó la modalidad de campo, de nivel correlacional, la muestra del estudio estuvo compuesto por 54 colaboradores del departamento de tesorería del Gad Municipalidad de Ambato donde procedió con la aplicación de dos instrumentos validados en investigaciones anteriores y por el método de alfa de Cronbach, para la asociación entre variables aplicó el coeficiente de correlación de Spearman y los datos fueron procesados en el Software SPSS. Los resultados a los que arribó registran que el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral del personal de tesorería del Gad Municipalidad de Ambato.

2.1.2. A nivel nacional

La investigación de Pastor (2018). Señala como propósito determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017. La metodología que plantea es un estudio prospectivo, transversal y correlacional de diseño no experimental, la muestra se determina a través de procedimientos probabilísticos y la técnica de selección que utilizó fue el muestreo aleatorio simple estratificado a quienes les administró dos cuestionarios estructurados bajo una escala tipo Likert. Los



resultados a los que arribó destacan que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada de combustibles e hidrocarburos, se puede afirmar que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los trabajadores administrativos de la empresa.

Asimismo, el investigador Navarro (2019). Señala como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pachacámac. La metodología que asume está orientado al tipo de investigación no experimental de corte transversal de diseño descriptivo correlacional, cuya población fue conformada por 130 sujetos, con una muestra de 97 sujetos de estudio cuya muestra lo determinó a través de procedimientos no probabilística de tipo intencional a quienes se les aplicó dos cuestionarios de alta confiabilidad validados mediante el estadístico Alfa de Cronbach, 0.918 para el cuestionario de clima organizacional y 0.94 para el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados a los que arribó afirman que existe una correlación altamente significativa entre las dos variables esto se sustenta en la prueba de hipótesis realizada donde se obtuvo un r de Pearson 0.801, con un p valor de 0.000.

Según Peralta (2019). Señala como su objetivo determinar el impacto que tiene el clima organizacional sobre el desempeño laboral. El método que empleó es de enfoque cuantitativo de diseño no experimental de nivel descriptivo, la población fue conformada por 90 colaboradores donde la muestra se determinó a través de procedimientos no probabilísticos, siendo 39 trabajadores a quienes se les aplicó el instrumento para recopilar información. Los resultados a los que arribó reflejan que el clima organizacional se encuentra directamente relacionado



al desempeño laboral esto se sustenta en la prueba de hipótesis realizada donde se observa una relación significativa con $r=0.533$.

Los investigadores Estela & Puyo (2017). Plantean como propósito establecer si existe relación significativa entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, la metodología que asumen los investigadores está orientado al diseño no experimental, con corte transversal y tipo correlacional, la muestra de los participantes quedó conformado por 92 colaboradores el cual se determinó a través de procedimientos no probabilísticos a quienes se les administró dos instrumentos validados por juicio de expertos y la fiabilidad por el método de alfa de Cronbach. Los resultados a los que arribaron indican que tiene una correlación moderada pero muy significativa entre las variables ($r = .403^{**}$; $p < .000$) esto se sustenta en el procesamiento de datos realizada en SPSS 23 y el estadístico Rho de Spearman.

Por otro lado Bazalar & Choquehuanca (2020). Señalan como objetivo determinar la relación que existe entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la UNAC, la metodología que asumen está orientado en la ruta cuantitativa de alcance correlacional con diseño no experimental, la muestra se determina a través del procedimiento probabilístico estratificado esta estuvo compuesta por 101 trabajadores a quienes se les administró el cuestionario clima organizacional y satisfacción laboral cuya validación se realizó a través del juicio de expertos y la fiabilidad con el alfa de Cronbach, los datos obtenidos se procesaron en el software SPSS Versión 25, para la prueba de hipótesis se utilizó el chi cuadrado de Pearson. Los resultados a los que se arribó destacan que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.



2.1.3. A nivel regional

Málaga (2020). Señala como propósito determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres”. La metodología que asume está orientada al diseño no experimental, con corte transversal y tipo correlacional, la muestra de los participantes quedó conformado por 32 colaboradores entre docentes y administrativos Concluyó: que el estilo de liderazgo que aplica el director de la Institución Educativa Particular “Andrés Avelino Cáceres”, es Autocrático, influenciado por su origen castrense y por la procedencia del mismo Centro educativo; este estilo de liderazgo es aceptado por un 56% de los encuestados; sin embargo, el 44% se mostró en desacuerdo con el mismo.

La investigación de Choquepata (2019). Señala como objetivo determinar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Antauta, la metodología que asume está orientado en la ruta cuantitativa de alcance correlacional con diseño no experimental, la muestra se realizó a través del procedimiento probabilístico aleatorio simple las cuales estuvo compuesta por 52 colaboradores a quienes se les administró el cuestionario que contiene 23 ítems en escala de Likert. Los resultados que se obtuvieron indican que existe una relación directa y significativa de (69.2%) entre las variables desempeño laboral y clima organizacional esto se sustenta en el resultado obtenido mediante el coeficiente Tau b.



Según Mamani (2019). Señala como propósito analizar y explicar el clima organizacional de la institución tutelar del gobierno subnacional. La metodología que asume está orientado al enfoque cuantitativo de alcance correlacional con diseño no experimental, la muestra se determinó a través del procedimiento no probabilístico aleatoria simple esta estuvo compuesta por 174 colaboradores a quienes se les entrevistó mediante un cuestionario. Los resultados a los que llegó el clima organizacional en el desempeño laboral no fue el mejor por las limitaciones de carácter humano y técnico.

La investigación de Mamani (2019). Señala como objetivo determinar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A. La metodología que plantea está orientado al enfoque cuantitativo de tipo correlacional y de diseño descriptivo no experimental de carácter transversal, la muestra se realizó a través del procedimiento no probabilístico las cuales estuvo compuesta por 80 trabajadores a quienes se les administró el cuestionario que contiene 69 ítems en escala de Likert. Los resultados al que arribó revelan que si existe relación significativa ($r= ,416$) entre las variables clima organizacional y desempeño laboral esto indica que mientras exista un adecuado clima organizacional mayor será el desempeño laboral de los colaboradores.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Clima organizacional

De acuerdo con Domínguez, et al. (2013) “el clima organizacional se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización” (p. 43). El ambiente laboral se



caracteriza como el factor que afecta la motivación de los trabajadores, así como la forma y calidad del trabajo en equipo. Asimismo, hace referencia a las circunstancias internas de una institución y las interacciones entre los grupos de empleados y el rendimiento laboral.

El autor Toro (2010) menciona que “existen tres diferentes concepciones del término clima organizacional: Lo define como responsable de efectos sobre la motivación, la satisfacción y la productividad. La segunda, determinadas condiciones como: antigüedad trabajo, edad y género. Finalmente, mediadora entre las realidades sociales”. (p. 52).

2.2.2. Teoría del clima organizacional según Likert

En la teoría de Likert (1967) menciona que “el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los miembros perciben”. En consecuencia, se establece que las respuestas se verán influenciadas por las percepciones.

a. Variables Causales.

Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como los resultados que obtiene. Éstas no incluyen más que las variables independientes susceptibles de sufrir una modificación proveniente de la organización a los responsables.

b. Variables Intermediaria.

Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc.



c. Variables Finales.

Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de los dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización; son, por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y pérdidas (p. 43).

2.2.3. Importancia del clima organizacional.

Según, Brunet (2014) teniendo en cuenta que: “el clima organizacional es reflejo de percepciones concebidas por los integrantes de una organización y ello define la calidad de los resultados” (p. 55).

En tal aspecto se precisa:

- Identificar y analizar la presencia de disidencias y desmotivación que den lugar a actitudes conformacionales o situaciones contrarias a los objetivos que una institución busca alcanzar.
- Fomentar transformaciones lideradas por el administrador, incentivando e integrando a los equipos de trabajo, con el objetivo conjunto de encontrar soluciones a los factores que generan conflicto o un ambiente laboral negativo, de manera colaborativa con el equipo.
- Permanecer atento a situaciones que puedan dar origen a nuevos problemas, preverlas y plantear opciones de solución o propuestas para evitar su ocurrencia. Esto permitirá al administrador mejorar el entorno laboral y ejercer un mayor control en el área, logrando así una gestión más efectiva.



2.2.4. Desarrollo personal.

Según, Maslow (2007) define la realización personal como “una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva el comportamiento de cada uno y una vez realizado se puede experimentar bienestar, armonía y felicidad, incrementando así la autoestima” en tal sentido el desarrollo personal es un proceso que nos ayuda a desarrollar nuestras destrezas y habilidades los cuales nos permitirán ser más productivos y alcanzar la felicidad y plenitud.

2.2.5. Involucramiento laboral.

Para Paullay, et al. (1994) es "El grado en que una persona está preocupada y dedicada a su trabajo actual". Por otro lado, Owusu (1999) indica que es “la participación en el trabajo para mejorar el ambiente laboral, calidad del producto, productividad del equipo y competitividad” en el ámbito educativo el involucramiento laboral de los docentes aumenta cuando existe una buena comunicación entre docentes y administrativos generando una mejor calidad de la enseñanza-aprendizaje.

2.2.6. Condiciones laborales.

Según Vallejo (2011) “son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos”; Por otro lado, Londoño (2010) resalta que “son condiciones que constituyen el contexto laboral tales como tecnológicas, sociales, económicas, organizacionales y otros aspectos individuales” Por lo tanto para alcanzar la satisfacción laboral, es muy



trascendental proteger la integridad física y emocional de los trabajadores, ya que esto está determinado por las condiciones proporcionadas y percibidas.

2.2.7. Desempeño laboral

Según Palmar, et al. (2014) el desempeño laboral se define como “el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización” (p. 32).

Montejo (2009), se define el desempeño laboral como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y nivel de contribución a la empresa” (p. 53).

A su vez Chiavenato (2000), define el desempeño laboral como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización” (p. 86). Según esta afirmación, se sostiene que un adecuado desempeño laboral es el atributo más importante que posee una organización. Mientras que (Bittel S., 2000), plantea que “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía” (p. 11). Por consiguiente, el desempeño está estrechamente relacionado o ligado con las destrezas y competencias que respaldan las tareas del empleado, con el fin de alcanzar los propósitos de la institución.

El desempeño laboral se divide en positivo y negativo. Es positivo cuando las tareas se completan a tiempo, y negativo cuando, aunque se cumplan,



requieren más tiempo y recursos de lo planeado. Esto puede afectar el cumplimiento de otras tareas y generar costos adicionales en términos de tiempo de trabajo y recursos. Este impacto es más evidente en áreas productivas de empresas manufactureras que en áreas administrativas. Sin embargo, en estas últimas se incurren frecuentemente en costos más altos debido a los salarios del personal administrativo.

2.2.8. Teoría de Desempeño Laboral según Campbell.

El modelo teórico propuesto por Campbell (1993), propone que “el desempeño laboral es la acción y no los resultados de la misma” (p. 55). El autor resalta la importancia del conocimiento declarativo, conocimiento de procedimientos, habilidades y motivación para influir en el comportamiento, y propone ocho componentes fundamentales para el desempeño. Estos componentes abarcan el rendimiento en labores determinadas del cargo, el rendimiento en labores no determinadas del cargo, la habilidad comunicativa verbal y escrito, la muestra de dedicación y empeño, mantener la disciplina personal, la facilitación del desempeño del grupo y colegas, la revisión, el liderazgo y la gestión.

2.2.9. Teoría de Desempeño Laboral según Earley y Shalley “Teoría de la Motivación – Cognitiva”

La teoría de la Motivación – Cognitiva desarrollada por Earley & Shalley (1991) define “el desempeño laboral como una ampliación del establecimiento de metas”. El autor describe el proceso mediante los cuales los objetivos de una organización impactan en el rendimiento del trabajo y de ese modo se traducen en comportamientos. Además, sugiere que el desempeño consta de dos aspectos: el



primero se refiere a la formulación, valoración y adaptación de objetivos profesionales, mientras que el segundo se centra específicamente en el progreso y ejecución de estrategias de acción.

2.2.10. Objetivos de desempeño laboral.

Cada estrategia se implementa a nivel organizacional hasta poder llegar al nivel operativo. Por lo tanto, es muy necesario poder vincularlos a través de metas operativas para que así el nivel de actividad pueda contribuir de alguna manera a mejorar la ventaja competitiva (Chiavenato, 2017).

Los objetivos de desempeño se encuentran enfocados en mejorar las siguientes características:

- **Calidad.** Producción sin ningún tipo de errores, garantizando la entrega de productos y servicios que cumplan con todas las especificaciones requeridas.
- **Velocidad.** Disminuir la velocidad y el período de entrega.
- **Confiabilidad.** Realización precisa de la fabricación y entrega de productos de manera segura y confiable.
- **Flexibilidad.** Capacidad de mejorar e innovar de forma constante en los productos y servicios.
- **Costos.** Producción a bajo costo para asegurar precios competitivos y márgenes de beneficio elevados.
- Cada uno de estos objetivos tiene tanto impactos internos como externos.



2.2.11. Gestión de desempeño

La gestión de desempeño va a depender de los individuos, como se desempeñan en la organización, del jefe que se encarga de supervisar y evaluar, según los méritos, informes de evaluación, la eficiencia en las funciones, dado que las evaluaciones son de manera constante porque así puede detectar los problemas que se presenten y como se integra el personal en el puesto que ocupa (Chiavenato, 2017).

En general, la gestión del desempeño es un proceso que depende tanto de los individuos como de los supervisores y jefes encargados de supervisar y evaluar el rendimiento de los empleados en una organización. Los líderes desempeñan un papel clave al proporcionar evaluaciones basadas en los méritos, informes de rendimiento y la eficacia en las labores desempeñadas. Realizar la evaluación de forma permanente permite identificar y abordar algunas dificultades que puedan surgir, así como evaluar la forma de integrarse del personal en sus respectivos puestos de trabajo. Es importante que tanto los individuos como los administrativos estén comprometidos y participen activamente en este proceso para lograr una gestión efectiva del desempeño y fomentar un ambiente de trabajo productivo.

“Es de vital importancia que la gestión de desempeño se encuentre bien estructurado, claramente definido, acorde con los perfiles de puestos, y proporcione indicadores que sean conocidos por las jefaturas y empleados a través de políticas, reglamentos, procedimientos u otros” (López, Pasamar, & Valle, 2018).



2.2.12. Evaluación de desempeño.

“Es aquel proceso sistemático que permite medir el desempeño de un colaborador en el cumplimiento de sus funciones, teniendo en cuenta el potencial en la actividad que desarrolla para tener un crecimiento profesional” (Chiavenato, 2007). Estas evaluaciones son realizadas dentro de la organización y pueden servir tanto como una herramienta de motivación como de evaluación. Además de considerar la excelencia en el desempeño, también se tienen en cuenta el entorno de trabajo físico y las características ambientales que influyen en la realización de las tareas. En conjunto, estas evaluaciones proporcionan información valiosa para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, así como para el mejoramiento del rendimiento y la optimización del ambiente laboral.

“Evaluar el desempeño implica mantener indicadores de control de los resultados obtenidos de forma individual y grupal con el fin de mantener un alto estándar organizacional y funcional” (Naumov, 2018). Es importante que las políticas y funciones de la organización estén formuladas de manera efectiva, alineadas con los perfiles de los puestos, para que las evaluaciones sean justas y reflejen de manera precisa el desempeño de los empleados. También se menciona la importancia de incorporar escalas salariales que incentiven un alto rendimiento laboral, lo cual puede ser una estrategia efectiva para motivar y recompensar a los empleados por su desempeño destacado. En resumen, evaluar el desempeño de manera adecuada y contar con políticas y sistemas de incentivos bien diseñados pueden contribuir a fomentar un ambiente de trabajo productivo y promover el crecimiento y la excelencia en la organización.



2.2.13. Productividad.

El autor Medina (2010) define la productividad como “la relación entre la producción obtenida y los factores utilizados para generarla los cuales nos permiten evaluar la eficiencia y la rentabilidad de una empresa en función de los recursos utilizados” de lo anterior el autor describe la productividad como una capacidad de desarrollar tareas en un definido tiempo y con cierto número de recursos proporcionados por la organización.

2.2.14. Satisfacción laboral.

Según Espaderos (2016) para que “el desempeño laboral del trabajador sea productivo y constante, es necesario que cuenten con ambientes motivadores, donde se les asignen mayores responsabilidades y recompensar sus logros obtenidos; brindándoles de esta forma, una satisfacción laboral para que de esta forma aumente su desempeño”. De esta manera, la productividad de una organización o institución depende en gran medida de un buen desempeño de los trabajadores, por lo que a mayor rendimiento y mayor bienestar para los mismos. En general, para alcanzar una organización competitiva, es justo contar con un recurso humano comprometido y capaz de ofrecer a la organización todos sus conocimientos y habilidades (Montoya, 2009)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Clima organizacional:** Para Chiavenato (2000) el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.



- **Institución educativa:** es una organización que imparte educación, ya sea como objetivo principal o complementario. Esta puede ser una institución educativa pública, así como una empresa privada, una organización no gubernamental o un organismo público no educativo.
- **Nivel primario:** la educación primaria constituye el segundo nivel de la Educación Básica, ofrece un trayecto formativo coherente y consistente que da continuidad al desarrollo de competencias que los alumnos adquieren en la Educación Preescolar; además sienta las bases para que en el nivel de Educación Secundaria los estudiantes desarrollen plenamente sus competencias.
- **Docente:** es el encargado de enseñar, guiar, orientar y ayudar a las personas, en la adquisición de conocimientos, habilidades, normas, valores, roles de acuerdo al nivel del sistema educativo.
- **Personal administrativo:** es el personal empleado en una empresa, encargado de la administración de dicha empresa. Así, entre sus tareas destacan las de ordenar, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad
- **Gestión educativa:** La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas.
- **Administración educativa:** se encarga de la gestión de los centros educativos en función de los recursos humanos, académicos o tecnológicos para elevar la calidad académica y mejorar sus procesos

CAPITULO III

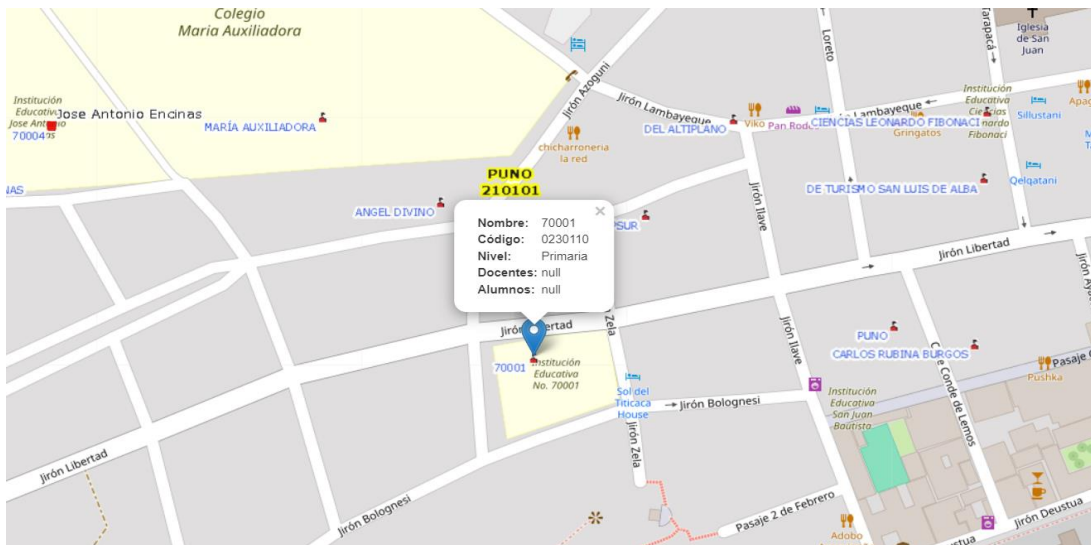
MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La investigación se realizó en las instalaciones de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno, ubicada geográficamente en las coordenadas $15^{\circ}50'23''S$ de latitud y $70^{\circ}01'53''W$ de longitud con una altitud de 3862,44 m.s.n.m. situado en el departamento de Puno, provincia de Puno y distrito de Puno, específicamente en el Jr. Libertad N° 813 del barrio Huajsapata.

Figura 1

Ubicación geográfica del estudio.



Nota. Ubicación de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora, extraído de ESCALE (Estadística de Calidad Educativa)

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación sobre el clima organizacional y desempeño laboral en personal de la I.E. 70001 José Portugal Catacora - Puno, se llevó a cabo por un periodo de estudio de cinco meses, comprendiendo desde setiembre del 2023 fecha donde fue aprobado el



proyecto de investigación hasta enero del 2024, durante este periodo se realizó un análisis detallado de los datos referidos al clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la institución educativa primaria 70001 José Portugal Catacora de Puno.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

3.3.1. Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta para obtener información de forma directa del personal de la institución educativa primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno, con el objetivo de plasmar la información en cuadros estadísticos y realizar el análisis correspondiente, según Arias (2012) “la aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser guardada en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados posteriormente” (p. 68).

3.3.2. Instrumentos

Se utilizó los cuestionarios: clima organizacional y desempeño laboral, para efectos de la recopilación de información, según Hernández et al., (2010), “constituyen un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 34). De esta manera nos ayudará a obtener información certera respecto de nuestras variables de estudio.

Para la variable clima organizacional se utilizó el cuestionario de percepción de clima organizacional de la psicóloga Sonia Palma Carrillo, adaptado por Andrea Paola Pastor Guillén en su investigación denominado clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos.



Este cuestionario consta de 50 ítems que miden el nivel de percepción global del ambiente laboral. Los ítems del cuestionario de percepción de clima organizacional están dirigidos a medir 5 dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, las cuales están determinadas por sus respectivos indicadores,

El cuestionario de percepción de clima organizacional está estructurado bajo una escala tipo Likert de cinco categorías: ninguna o nunca (1), poco (2), regular o algo (3), mucho (4), todo o siempre (5).

Para la variable desempeño laboral se utilizó el cuestionario desempeño laboral, que fue utilizado por Jinmy Paul Carrasco en su trabajo de investigación denominado gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de ONCOSALUD S.A.C.

El objetivo de esta instrumento es apreciar los indicadores y dimensiones del desempeño laboral evalúa y describe los diferentes aspectos de productividad, competencias y satisfacción laboral, consta de 15 ítems dirigidos a los sujetos de estudio, las preguntas son de tipo cerradas, en la escala de Likert de cinco categorías: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) y la forma de administración es individual.

3.3.3. Enfoque de investigación

Pertenece al “enfoque cuantitativo”, ya que según Hernández (2014) “pretende acotar intencionalmente la información (medir con precisión las variables del estudio, tener foco) basándose en investigaciones previas” (p. 10).



3.3.4. Tipo de investigación

La investigación es de tipo correlacional, ya que Hernández (2014) indica que “este tipo de estudios tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”. según el autor mencionado, esto nos permite determinar la relación, correlación o asociación que tienen ambas variables de estudio. En este caso se indagó la relación que existe entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral, puesto que, “los datos se recolectaron en un tiempo definitivo y único para posteriormente analizarla”.

3.3.5. Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental. Donde, Hernández (2014) define “los estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente para analizarlos”.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

Los investigadores Hernández et al., (2014), conceptúan que: “la población constituye la totalidad de las unidades de investigación cuyas características se estiman coincidentes o similares”. El presente estudio de investigación está constituido por 38 sujetos que son parte del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno.



Tabla 1

Tabla descriptiva del personal directivo, docente y administrativo de la institución educativa primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno 2023.

Cargo	Cantidad	%
Directivos	2	5
Docentes	30	79
Administrativos	6	16
Total	38	100

Nota. Extraído del Cuadro de asignación personal I.E.P. 70001 JPC 2023 – UGEL PUNO

3.4.2. Muestra.

Considerando los objetivos de nuestro estudio, se determinó a través de la técnica no probabilístico cuyo procedimiento fue el muestreo por conveniencia el cual está determinado por 38 sujetos que son parte del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno.

a) Muestro

Según Arias (2012) “el muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilística donde las muestras de la población se seleccionan solo porque están convenientemente disponibles para el investigador”.

b) Criterios de inclusión

- Personas interesadas en la investigación.
- Personal que asiste con normalidad a la institución

c) Criterios de Exclusión:

- Personas no interesadas en la investigación.
- Personal que labora menos de 3 meses.

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

Se utilizó estadísticos descriptivos de frecuencia y porcentaje, para analizar e interpretar los resultados en tablas y gráficos. Los datos, fueron sometidos a procesamiento estadístico usando el software del SPSS 26, con lo que se realizó la contrastación de los resultados.

3.6. PROCEDIMIENTO

Primero se pidió autorización a la dirección de la institución, para luego coordinar con los docentes y personal administrativo para efectos de la recolección de datos se utilizó como instrumentos el cuestionario de clima organizacional y el desempeño laboral, los cuales constituyen un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Hernández (2010), de esta manera nos ayudará a obtener información certera respecto de nuestras variables.

3.7. VARIABLES

Tabla 2

Operacionalización de variables.

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Clima organizacional	Según Chiavenato (2011) el clima organizacional es “una cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta”.	Realización personal	Desarrollo personal	1,6,11, 16,21,26	
			Desarrollo profesional	31,36, 41,46	
		Involucramiento laboral	Compromiso con la institución	2,7,12, 17,22,27	
			Identificación con la institución	32,37, 42,47	
	Asimismo, Toro (2010) menciona que “el clima		Supervisión	Apoyo a las tareas	3,8,13, 18,23,28



Desempeño laboral	Andrés. (2023). “Cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización”.	organizacional es responsable de efectos importantes sobre la motivación, la satisfacción o la productividad; está determinada por la antigüedad en el trabajo, la edad, el género y las condiciones del trabajo”.	Comunicación	Funcionamiento	33,38, 43,48
		Comunicación	Fluidez en la comunicación	4,9,14, 19,24	
			Claridad en la comunicación	29,34, 39,44,49	
			Condiciones laborales humano	Elementos materiales	5,10,15, 20,25,30
		Elementos psicosociales		35,40	
		Elementos económicos		45,50	
		Productividad	Calidad de servicio		
			Nivel de eficiencia		
			Nivel de eficacia	1,2,3,	
			Recursos informáticos	4,5	
Experiencia laboral					
Competencias	Desarrollo de liderazgo				
	Trabajo en equipo				
	Desarrollo de destrezas	6,7,8, 9,10			
	Adaptabilidad al cambio				
Satisfacción laboral	Grado de competitividad				
	Nivel de motivación				
	Frecuencia de incentivos				
	Reconocimiento	11,12,13, 14,15			
		Grado de desarrollo profesional			
		Grado de satisfacción			

Nota. Elaboración propia.



3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se obtiene el resultado de los Test, se realizó los cuadros estadísticos y porcentuales de acuerdo a los datos recogidos y con sus respectivos gráficos, se realiza esto mediante el uso de los programas Excel y SPSS. De tal manera, se realiza las interpretaciones correspondientes a los resultados obtenidos de la variable, dimensiones e indicadores.



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Análisis de validez y confiabilidad.

Este proceso se concretó por medio de la valoración de juicio de expertos, para este fin, se acudió a la valoración de dos docentes destacados de la UNA – Puno, quedando en manifiesto el contenido apropiado y pertinente en los ítems de los instrumentos.

Tabla 3

Validación de instrumentos por juicio de expertos.

Expertos	Especialidad	Opinión
MSc. José Marcial Mamani Condori	Educación	Apto
MSc. José Antonio Supo Gutiérrez	Educación	Apto

Nota. Datos alcanzados por el investigador en la validación de instrumentos.

La validez a través de expertos “se relaciona al nivel en que un instrumento efectivamente mide la variable de interés, en conformidad con expertos en el tópico” (Hernandez, 2014)

Por otro lado, la confiabilidad fue estudiada a través de la consistencia interna utilizando el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. Se consideró que las preguntas medían de forma óptima entre 0,7 y 0,9. La probabilidad de error se fijó en 5%.



Según Hernández y Pascual Barrera (2018) explican en relación al coeficiente de competencia (K) los resultados con el número de expertos con coeficiente (K) se sugiere lo siguiente:

Tabla 4

Escala de valoración del Alfa de Cronbach

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente	< 0.9 , 1.0]
2	Muy Bueno	< 0.7 , 0.9]
3	Bueno	< 0.5 , 0.7]
4	Regular	< 0.3 , 0.5]
5	Deficiente	[0.0 , 0.3]

Nota. Escala de valoración del Alfa de Cronbach para la identificación del nivel de fiabilidad del instrumento.

Aplicando la prueba con todos los ítems de la encuesta, obtenemos el siguiente valor en la escala de Cronbach, considerando que, al aplicar la prueba por primera vez, y por el análisis de correlaciones del alfa de Cronbach, el resultado es el siguiente.

Tabla 5

Análisis de fiabilidad para las variables

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima organizacional	.982	50
Desempeño laboral	.891	15

Nota. Escala de valoración del Alfa de Cronbach según SPSS

Esta tabla muestra la escala de fiabilidad del clima organizacional, el valor del alfa de Cronbach es ($\alpha=.982$) según la tabla 1 esta es excelente, la variable desempeño laboral presenta un alfa de Cronbach de ($\alpha=.891$) según la tabla 1 esta es muy buena.



4.1.2. Análisis de normalidad

La prueba de normalidad también llamados contrastes de normalidad, tienen como objetivo analizar cuánto difiere la distribución de los datos observados respecto a lo esperado si procediesen de una distribución normal con la misma media y desviación típica. Si las muestras se distribuyen de forma normal, se puede aceptar que así lo hacen las poblaciones de origen.

En el caso de que las muestras no se distribuyan de forma normal, sus consecuencias son: Los estimadores mínimo-cuadráticos no son eficientes (de mínima varianza), y los intervalos de confianza de los parámetros del modelo y los contrastes de significancia son solamente aproximados y no exactos.

Hipótesis de normalidad

a) Hipótesis

Ho: Los datos son normales

Ha: Los datos no son normales

b) Nivel de significación: 5%

c) Prueba estadística: Para esta prueba de hipótesis haremos uso del estadístico de Shapiro-Wilk para la prueba de normalidad son los siguientes resultados.

Tabla 6

Test de normalidad para las variables Clima organizacional y Desempeño laboral

Pruebas de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	G1	p-value
Clima Organizacional	0.726	38	0.000
Realización Personal	0.766	38	0.000
Involucramiento Laboral	0.756	38	0.000
Supervisión	0.753	38	0.000
Comunicación	0.808	38	0.000
Condiciones Laborales	0.809	38	0.000
Desempeño Laboral	0.764	38	0.000
Productividad	0.806	38	0.000
Competencias	0.742	38	0.000
Satisfacción laboral	0.833	38	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, donde el p-value en todas las variables son menores al 0.05 de significancia, por lo que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, los datos no siguen una distribución normal.

d) Conclusiones: Podemos concluir que los datos en ambas variables no siguen una distribución normal, por lo que se recomienda hacer uso de la estadística no paramétrica para los siguientes cálculos.

4.1.3. Estadística descriptiva

Ahora se presentará los resultados por cada una de las variables de forma descriptiva, comenzando por la variable Clima organizacional, seguidamente por la variable desempeño laboral.

a) **Descriptivos de la Variable 1: Clima Organizacional**

Tabla 7

Descriptivos de la variable Clima Organizacional

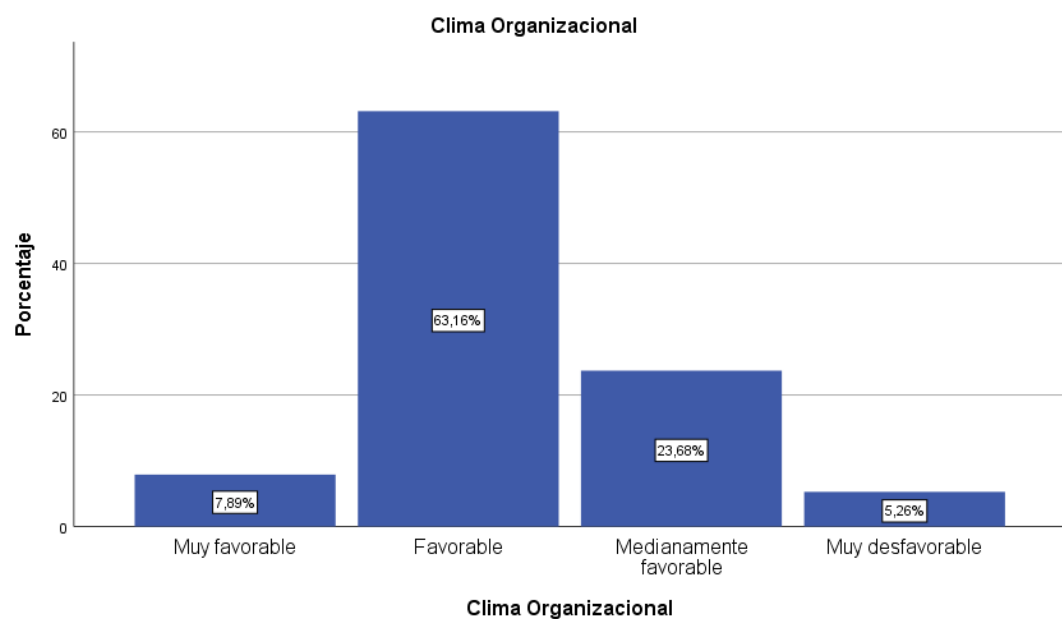
Clima Organizacional	Frecuencia	%	% Acum.
Muy favorable	3	7.9%	7.9%
Favorable	24	63.2%	71.1%
Medianamente favorable	9	23.7%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

En la tabla muestra que el 63.2% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indican que el clima organizacional es favorable, un 23.7% indica que esta es medianamente favorable, un 7.9% indica que es muy favorable y un 5.3% que es muy desfavorable.

Figura 2

Gráfico para la variable Clima Organizacional (General)



Dimensión 1: Realización personal

Tabla 8

Tabla descriptiva para la dimensión: Realización Personal

Realización Personal	Frecuencia	%	% Acum.
Muy favorable	2	5.3%	5.3%
Favorable	22	57.9%	63.2%
Medianamente favorable	11	28.9%	92.1%
Desfavorable	1	2.6%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 57.9% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno opina que la realización personal es favorable, un 28.9% que esta es medianamente favorable, el 5.3% que es muy favorable, el 2.6% que es desfavorable y un 5.3% que es muy desfavorable.

Figura 3

Gráfico para la Dimensión Realización personal

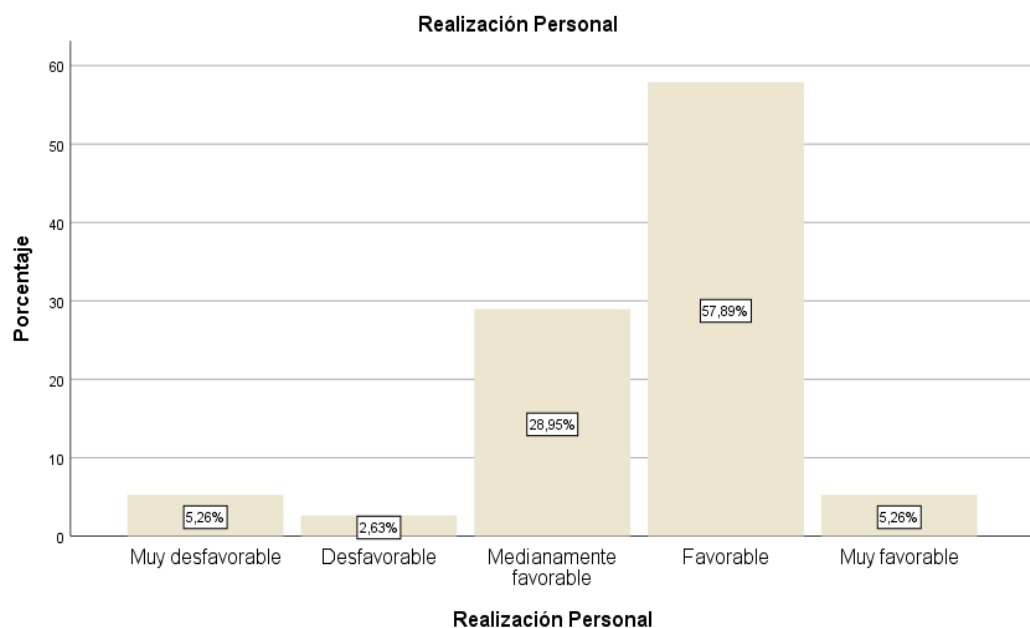


Tabla 9

Tabla descriptiva para la dimensión: Involucramiento Laboral

Involucramiento Laboral	Frecuencia	%	% Acum.
Muy favorable	5	13.2%	13.2%
Favorable	23	60.5%	73.7%
Medianamente favorable	8	21.1%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 60.5% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indica que el involucramiento laboral es favorable, el 21.1% que esta es medianamente favorable, un 13.2% que es muy favorable y un 5.3% que es muy desfavorable.

Figura 4

Gráfico para la Dimensión Involucramiento Laboral

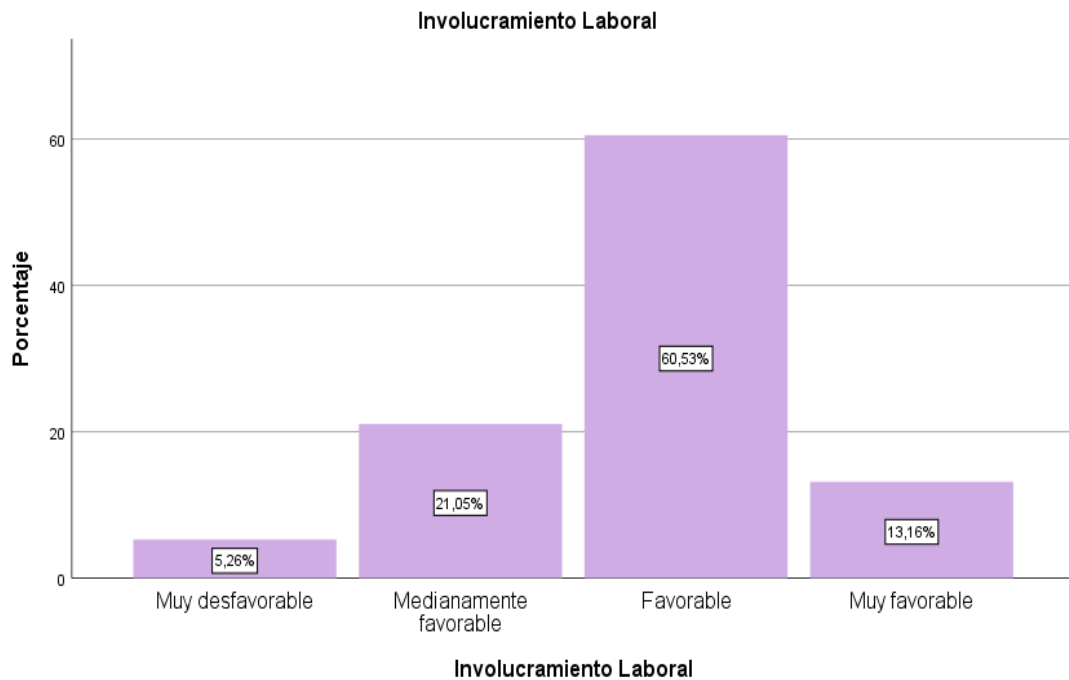


Tabla 10

Tabla descriptiva para la dimensión: Supervisión

Supervisión	Frecuencia	%	% Acum.
Muy favorable	4	10.5%	10.5%
Favorable	23	60.5%	71.1%
Medianamente favorable	9	23.7%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 60.5% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indica que la supervisión es favorable, un 23.7% que es medianamente favorable, un 10.5% que es muy favorable y un 5.3% que esta es muy desfavorable.

Figura 5

Grafico para la dimensión Supervisión

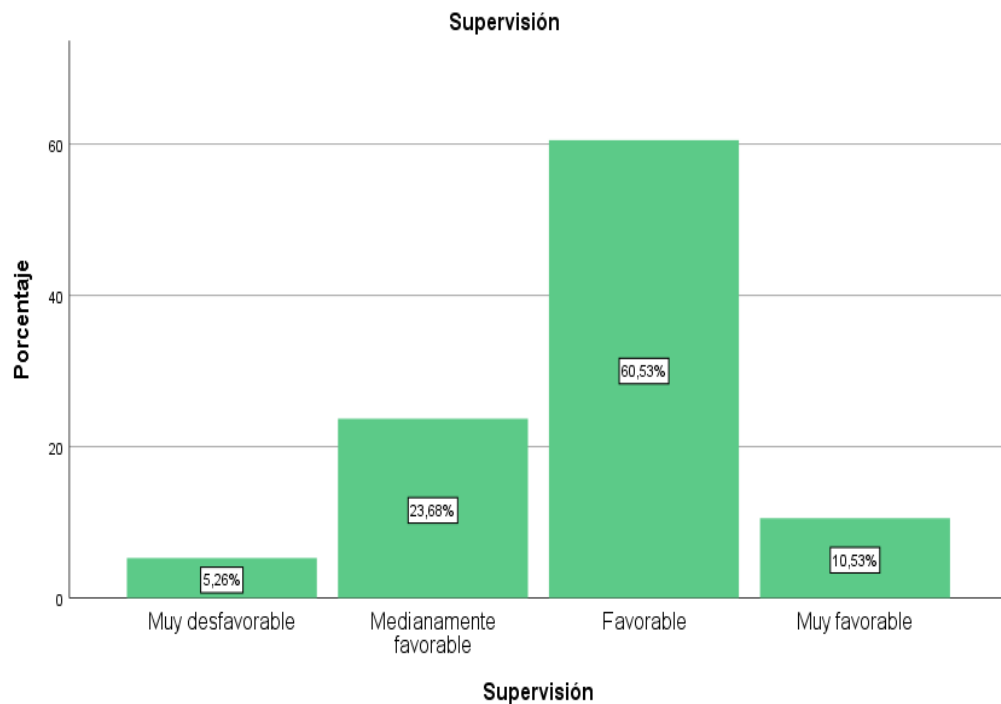


Tabla 11

Tabla descriptiva para la dimensión: Comunicación

Comunicación	Frecuencia	%	% Acum.
Muy favorable	2	5.3%	5.3%
Favorable	20	52.6%	57.9%
Medianamente favorable	12	31.6%	89.5%
Desfavorable	2	5.3%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 52.6% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indica que la comunicación es favorable, un 31.6% que esta es medianamente favorable, un 5.3% se encuentra dividido entre muy favorable, desfavorable y muy desfavorable.

Figura 6

Grafico para la dimensión Comunicación

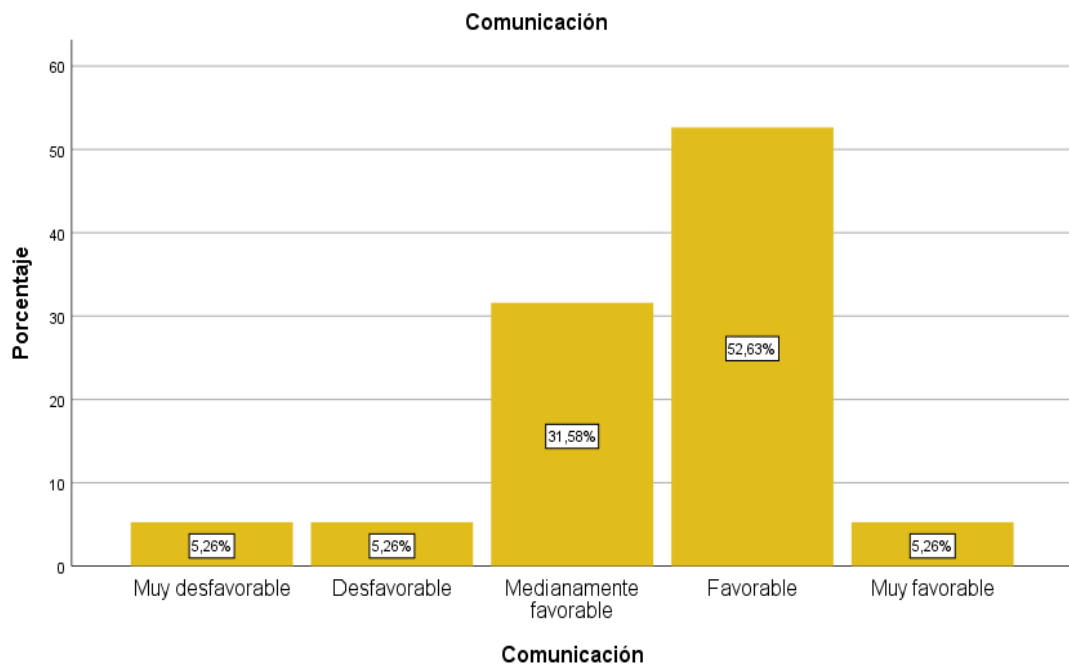


Tabla 12

Tabla descriptiva para la dimensión: Condiciones laborales

Condiciones Laborales	Frecuencia	%	% Acum.
Muy favorable	2	5.3%	5.3%
Favorable	18	47.4%	52.6%
Medianamente favorable	15	39.5%	92.1%
Desfavorable	1	2.6%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 47.4% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indica que las condiciones laborales son favorables, un 39.5% que estas son medianamente favorables un 2.3% se encuentra entre muy favorable y muy desfavorable y un 2.6% que es desfavorable.

Figura 7

Grafico para la dimensión Condiciones laboral

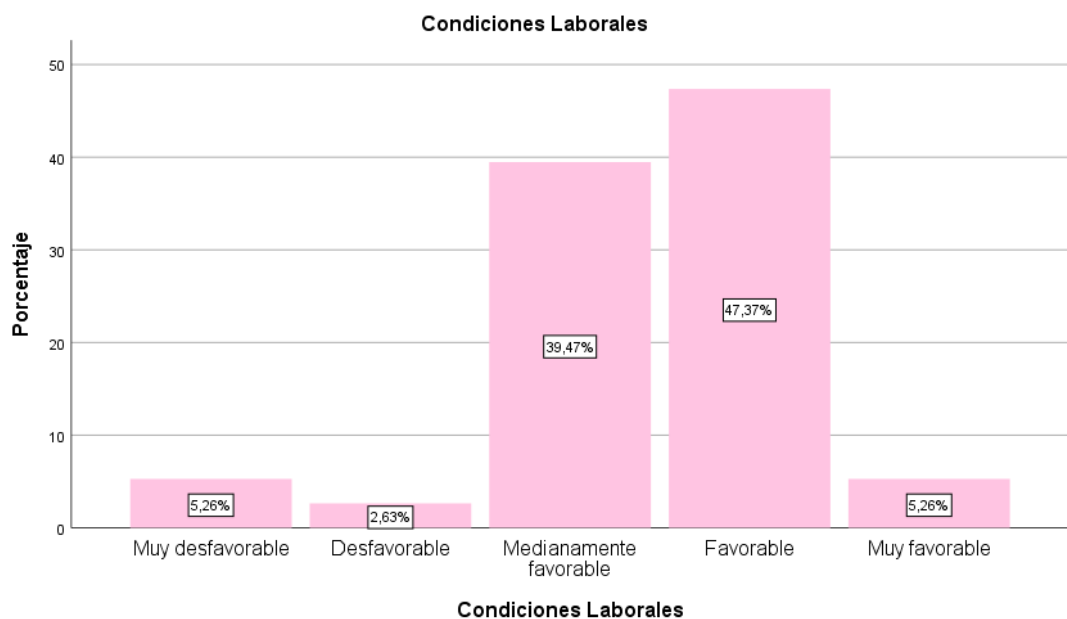


Tabla 13

Tabla descriptiva para el Indicador 1 de la dimensión realización personal:

Desarrollo personal

Desarrollo personal	Frecuencia	%	% Acum.
Favorable	23	60.5%	60.5%
Medianamente favorable	12	31.6%	92.1%
Desfavorable	1	2.6%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 60.5% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno opina que este indicador del desarrollo personal es favorable, un 31.6% que esta es medianamente favorable, el 2.6% que es desfavorable y el 5.3% que es muy desfavorable el desarrollo personal.

Figura 8

Gráfico de la dimensión realización personal, indicador 1: Desarrollo personal

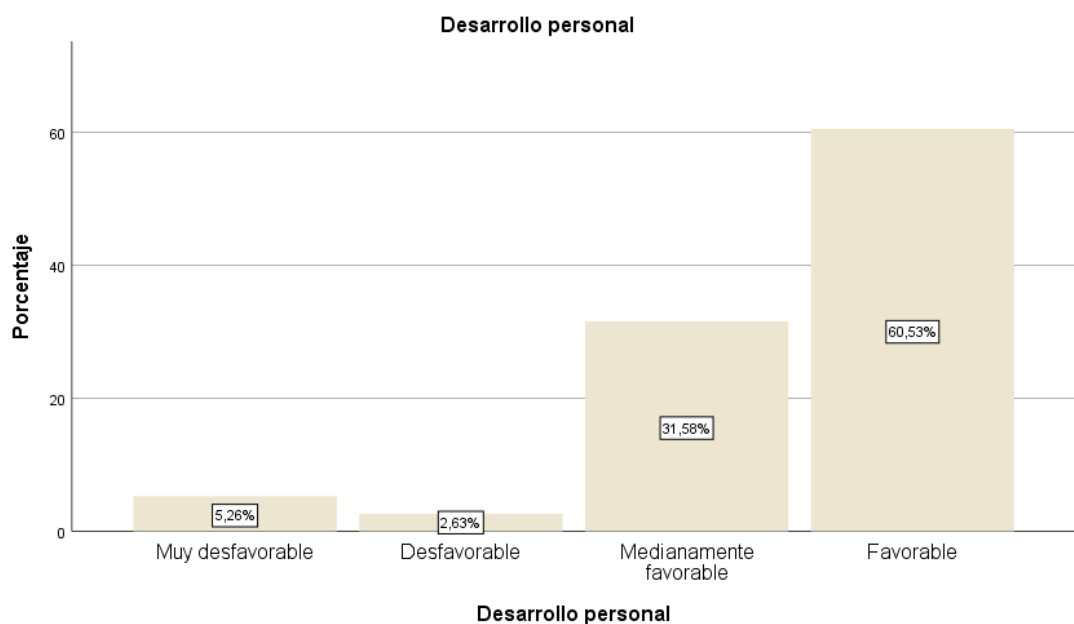


Tabla 14

Tabla descriptiva para el Indicador 2 de la dimensión realización personal:

Desarrollo profesional

Desarrollo profesional	Frecuencia	%	% Acum.
Favorable	6	15.8%	15.8%
Medianamente favorable	19	50.0%	65.8%
Desfavorable	11	28.9%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 50.0% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indica que el desarrollo profesional es medianamente favorable, un 28.9% indique que es desfavorable, el 15.8% indica que es favorable el desarrollo profesional, mientras que el 5.3% opina que es muy desfavorable.

Figura 9

Gráfico de la dimensión realización personal, indicador 2: Desarrollo profesional

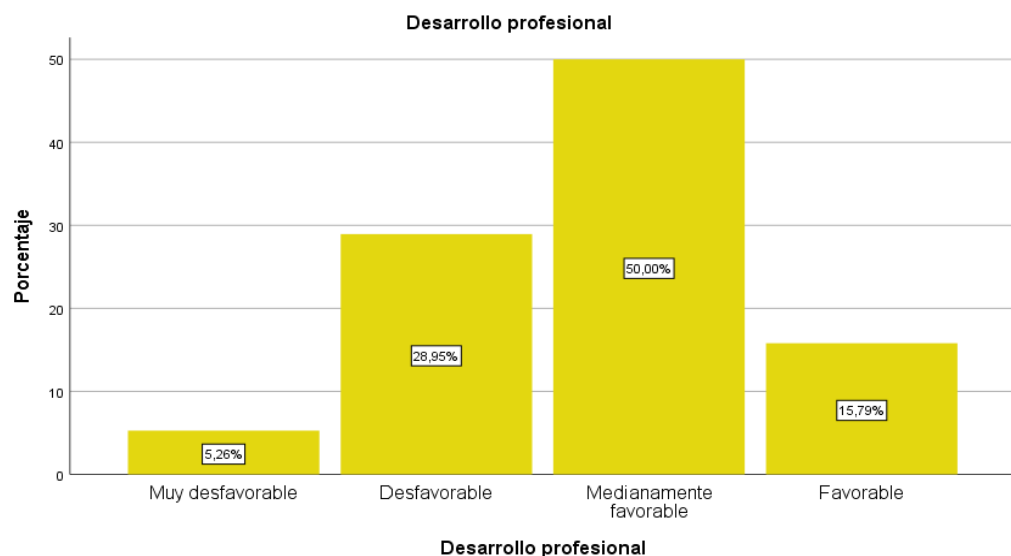


Tabla 15

Tabla descriptiva para el Indicador 1 de la dimensión Involucramiento Laboral:

Compromiso con la institución

Compromiso con la institución	Frecuencia	%	% Acum.
Muy favorable	4	10.5%	10.5%
Favorable	24	63.2%	73.7%
Medianamente favorable	8	21.1%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 63.2% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indica que el compromiso con la institución es favorable, un 21.1% indica que esta es medianamente favorable, un 10.5% que esta es muy favorable y un 5.3% que es muy desfavorable el compromiso con la institución.

Figura 10

Gráfico de la dimensión Involucramiento Laboral, indicador 1: Compromiso con la institución

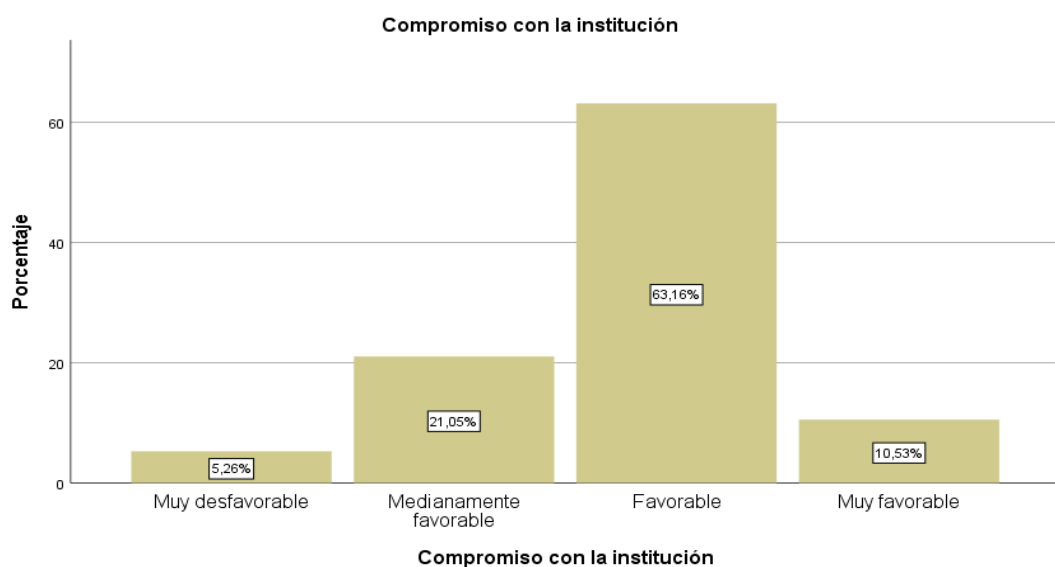


Tabla 16

Tabla descriptiva para el Indicador 2 de la dimensión Involucramiento Laboral:

Identificación con la institución

Identificación con la institución	Frecuencia	%	% Acum.
Favorable	4	10.5%	10.5%
Medianamente favorable	24	63.2%	73.7%
Desfavorable	8	21.1%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 63.2% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indica que la identificación con la institución es moderada, un 21.1% indica que es desfavorable, un 10.5% opina que es favorable, mientras que un 5.3% es muy desfavorable.

Figura 11

Gráfico de la dimensión Involucramiento Laboral, indicador 2: Identificación con la institución

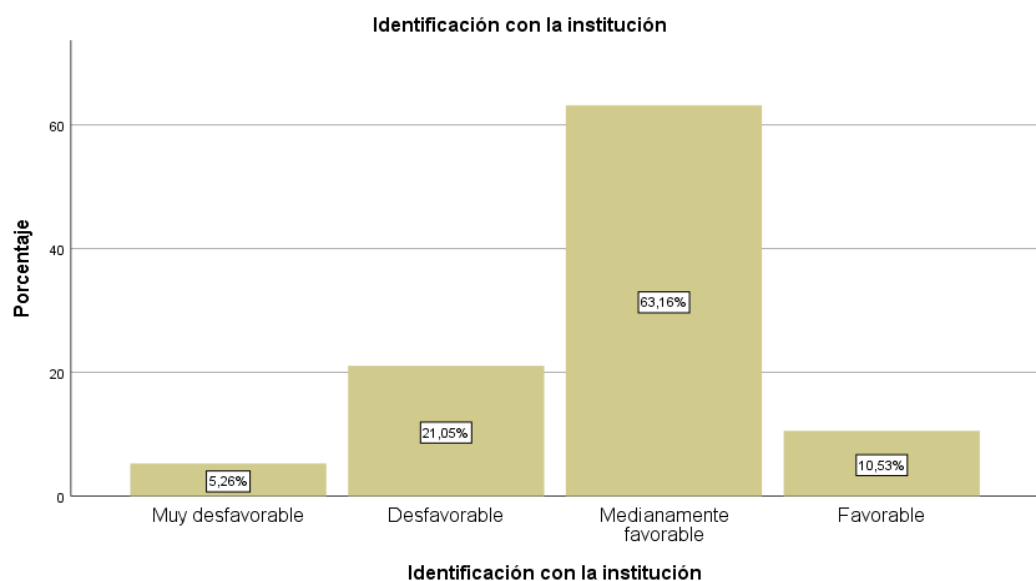


Tabla 17

Tabla descriptiva para el Indicador 1 de la dimensión Supervisión: Apoyo a las tareas

Apoyo a las tareas	Frecuencia	%	% Acum.
Muy favorable	3	7.9%	7.9%
Favorable	23	60.5%	68.4%
Medianamente favorable	7	18.4%	86.8%
Desfavorable	3	7.9%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 60.5% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indica que el apoyo a las tareas es favorable, el 18.4% que es medianamente favorable, un 7.9% opina que es muy favorable y otro grupo que es desfavorable, mientras que un 5.3% es muy desfavorable.

Figura 12

Gráfico de la dimensión Supervisión, indicador 1: Apoyo a las tareas

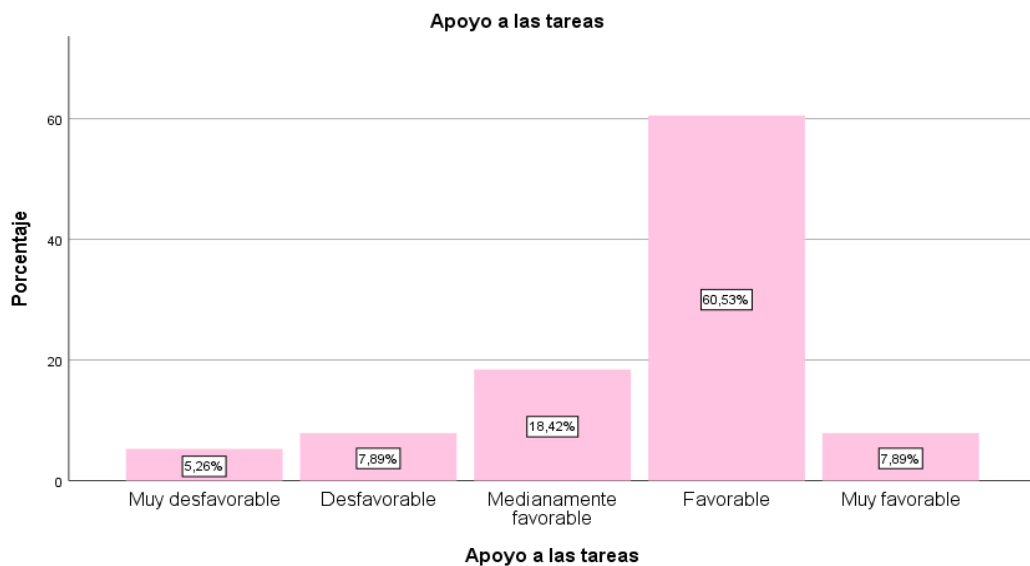


Tabla 18

Tabla descriptiva para el Indicador 2 de la dimensión Supervisión:

Funcionamiento

Funcionamiento	Frecuencia	%	% Acum.
Favorable	4	10.5%	10.5%
Medianamente favorable	28	73.7%	84.2%
Desfavorable	4	10.5%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 73.7% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno opina que el su funcionamiento es medianamente favorable, un 10.5% indica que esta es favorable y otro que es desfavorable, mientras que el 5.3% opina que es muy desfavorable.

Figura 13

Gráfico de la dimensión Supervisión, indicador 2: Funcionamiento

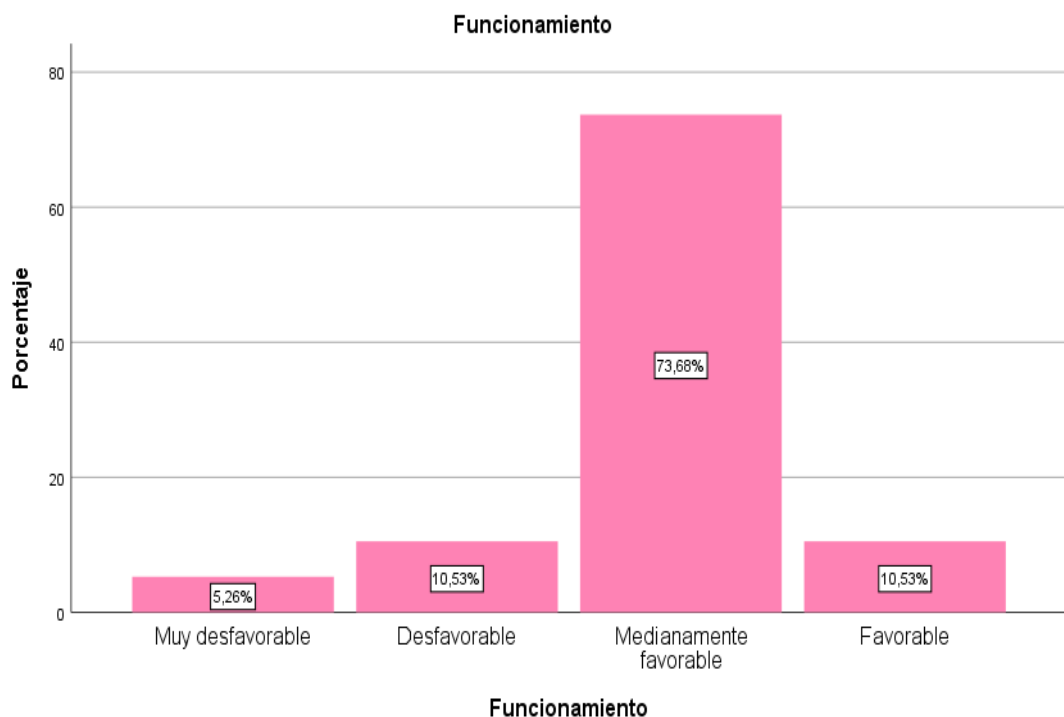


Tabla 19

Tabla descriptiva para el Indicador 1 de la dimensión Comunicación: Fluidez en la comunicación

Fluidez en la comunicación	Frecuencia	%	% Acum.
Muy favorable	3	7.9%	7.9%
Favorable	18	47.4%	55.3%
Medianamente favorable	12	31.6%	86.8%
Desfavorable	3	7.9%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 47.4% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno en la fluidez en la comunicación es favorable, un 31.6% indica que esta es medianamente favorable, un 7.9% indica que es muy favorable y otro que es desfavorable, mientras que el 5.3% indica que es muy desfavorable.

Figura 14

Gráfico de la dimensión Comunicación, indicador 1: Fluidez en la comunicación

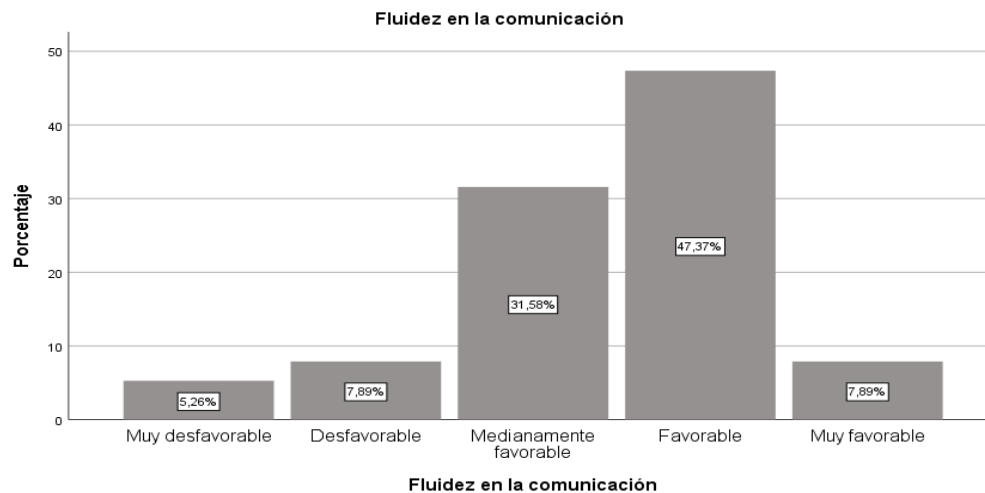


Tabla 20

Tabla descriptiva para el Indicador 2 de la dimensión Comunicación: Claridad en la comunicación

Claridad en la comunicación	Frecuencia	%	% Acum.
Muy favorable	2	5.3%	5.3%
Favorable	13	34.2%	39.5%
Medianamente favorable	19	50.0%	89.5%
Desfavorable	2	5.3%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 50.0% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indica que la claridad en la comunicación es medianamente favorable, un 34.2% indica que es favorable, un 5.3% está dividido entre muy favorable, desfavorable y muy desfavorable.

Figura 15

Gráfico de la dimensión Comunicación, indicador 2: Claridad en la comunicación

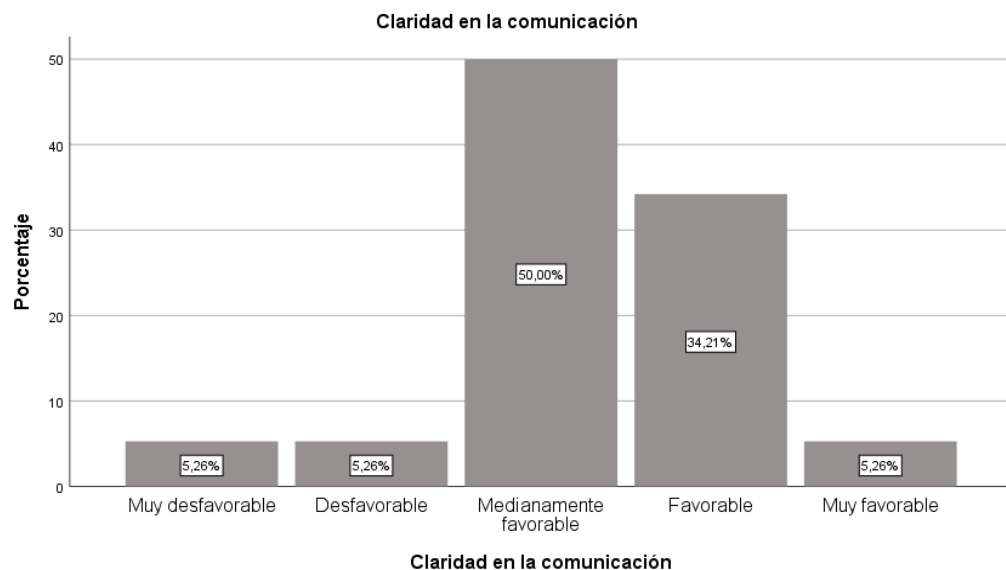


Tabla 21

Tabla descriptiva para el Indicador 1 de la dimensión Condiciones Laborales:

Elementos materiales

Elementos materiales	Frecuencia	%	% Acum.
Muy favorable	1	2.6%	2.6%
Favorable	17	44.7%	47.4%
Medianamente favorable	17	44.7%	92.1%
Desfavorable	1	2.6%	94.7%
Muy desfavorable	2	5.3%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 44.7% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno con las condiciones laborales y los elementos materiales son favorables y medianamente favorables, un 2.6% se encuentra entre muy favorable y desfavorable, mientras que el 5.3% es muy desfavorable.

Figura 16

Gráfico de la dimensión Condiciones Laborales, indicador 1: Elementos materiales

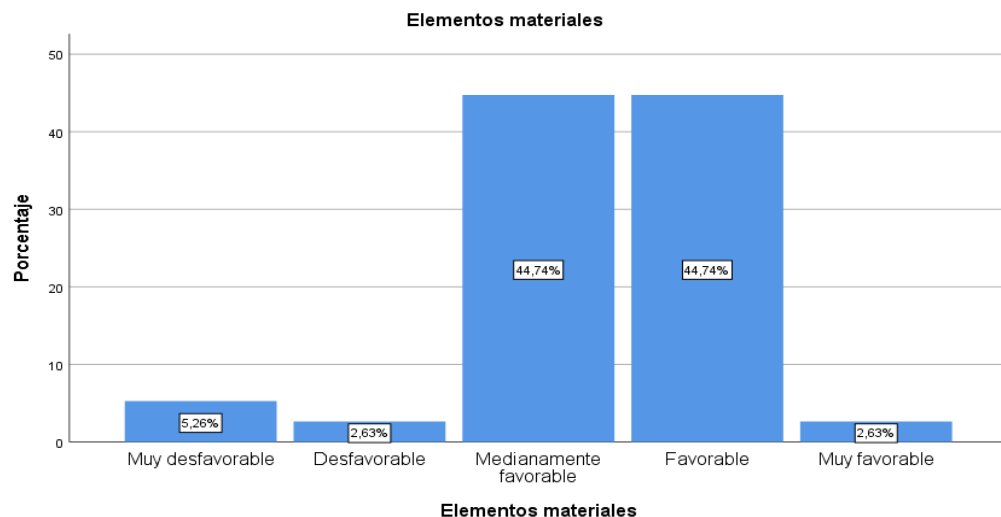


Tabla 22

Tabla descriptiva para el Indicador 2 de la dimensión Condiciones Laborales:

Elementos psicosociales

Elementos psicosociales	Frecuencia	%	% Acum.
Favorable	3	7.9%	7.9%
Medianamente favorable	17	44.7%	52.6%
Desfavorable	14	36.8%	89.5%
Muy desfavorable	4	10.5%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 44.7% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indica que los elementos psicosociales son medianamente favorables, un 36.8% indica que estos son desfavorables, un 10.5% indica que es muy desfavorable y un 7.9% que es favorable.

Figura 17

Gráfico de la dimensión Condiciones Laborales, indicador 2: Elementos psicosociales

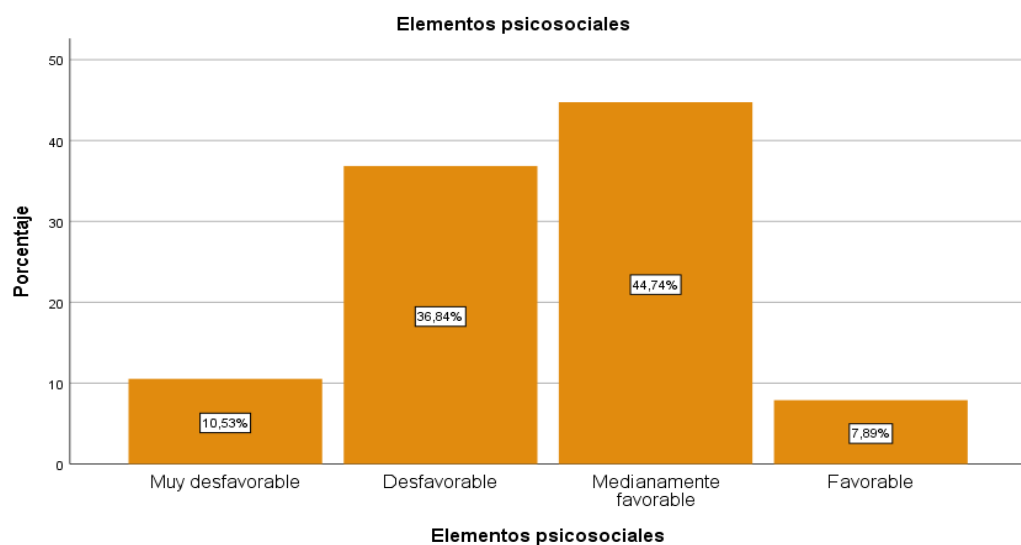


Tabla 23

Tabla descriptiva para el Indicador 3 de la dimensión Condiciones Laborales:

Elementos económicos

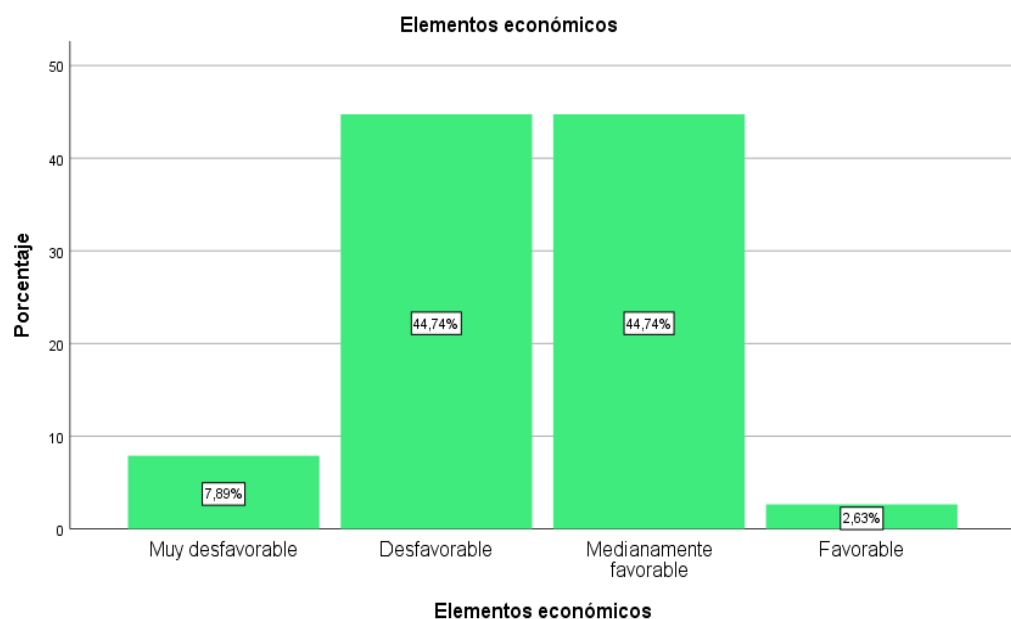
Elementos económicos	Frecuencia	%	% Acum.
Favorable	1	2.6%	2.6%
Medianamente favorable	17	44.7%	47.4%
Desfavorable	17	44.7%	92.1%
Muy desfavorable	3	7.9%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 44.7% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indica que en los elementos económicos esta entre medianamente favorable y desfavorable respectivamente, un 7.9% indica que está muy desfavorable y un 2.6% que esta es favorable.

Figura 18

Gráfico de la dimensión Condiciones Laborales, indicador 3: Elementos económicos



b) Descriptivos de la Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 24

Tabla descriptiva para la variable Desempeño laboral

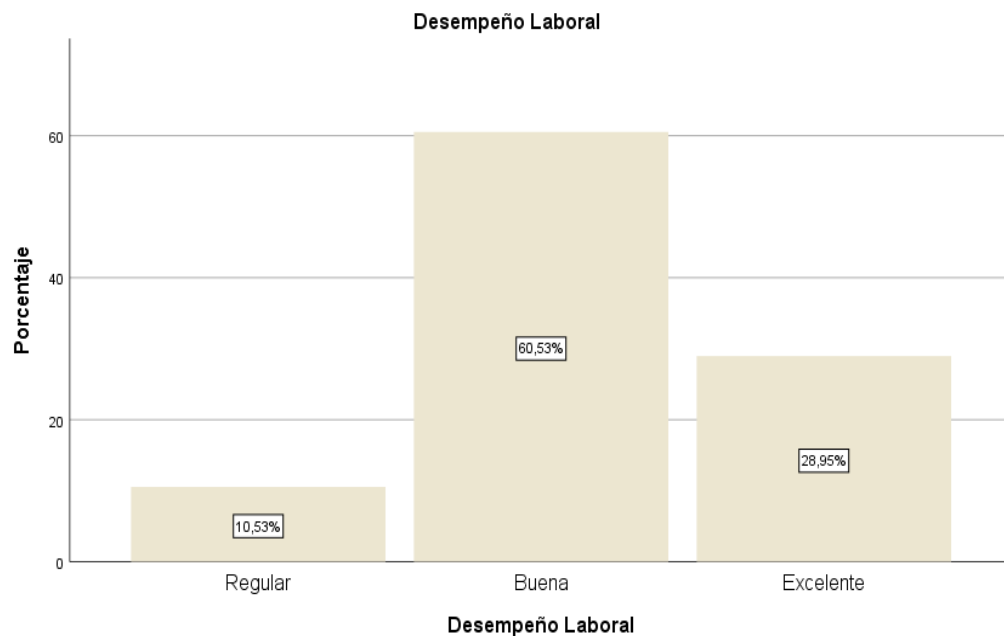
Desempeño Laboral	Frecuencia	%	% Acum.
Excelente	11	28.9%	28.9%
Buena	23	60.5%	89.5%
Regular	4	10.5%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 60.5% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno en el desempeño laboral es buena, un 28.9% indica que esta es excelente y un 10.5% que es regular.

Figura 19

Gráfico para la Variable: Desempeño laboral



Esta variable presenta 03 dimensiones y estos son sus tablas y gráficos

Tabla 25

Tabla descriptiva para la dimensión: Productividad

Productividad	Frecuencia	%	% Acum.
Excelente	10	26.3%	26.3%
Buena	22	57.9%	84.2%
Regular	5	13.2%	97.4%
Mala	1	2.6%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 57.9% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indica que la productividad en el desempeño laboral es buena, un 26.3% indica que esta es excelente, un 13.2% indica que es regular y un 2.6% que esta es mala.

Figura 20

Gráfico para la dimensión: Productividad

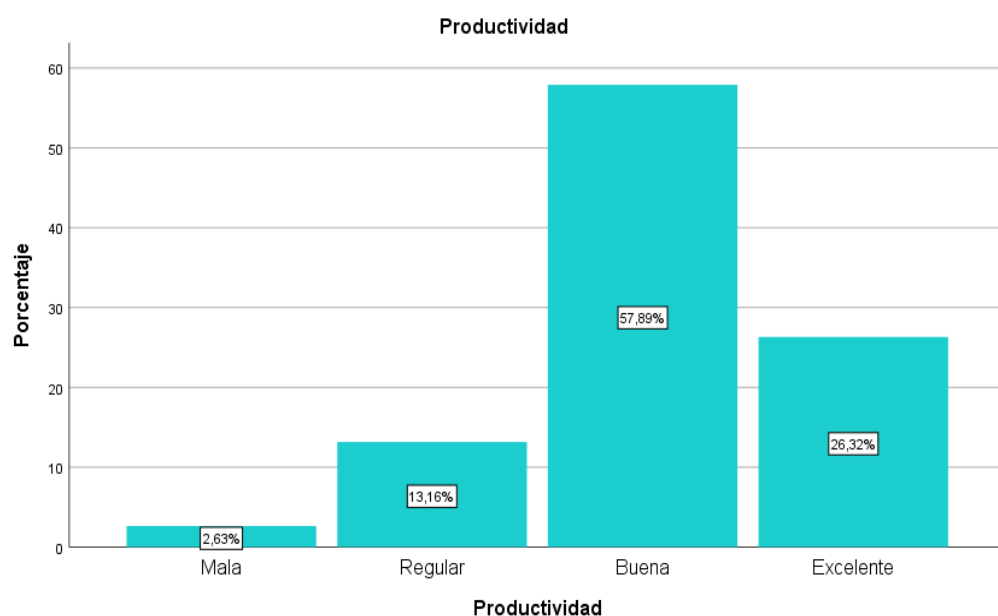


Tabla 26

Tabla descriptiva para la dimensión: Competencias

Competencias	Frecuencia	%	% Acum.
Excelente	11	28.9%	28.9%
Buena	24	63.2%	92.1%
Regular	3	7.9%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 63.2% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indica que en el tema de competencias es buena, un 28.9% indica que es excelente, un 7.9% que esta es regular.

Figura 21

Gráfico para la dimensión: Competencias.

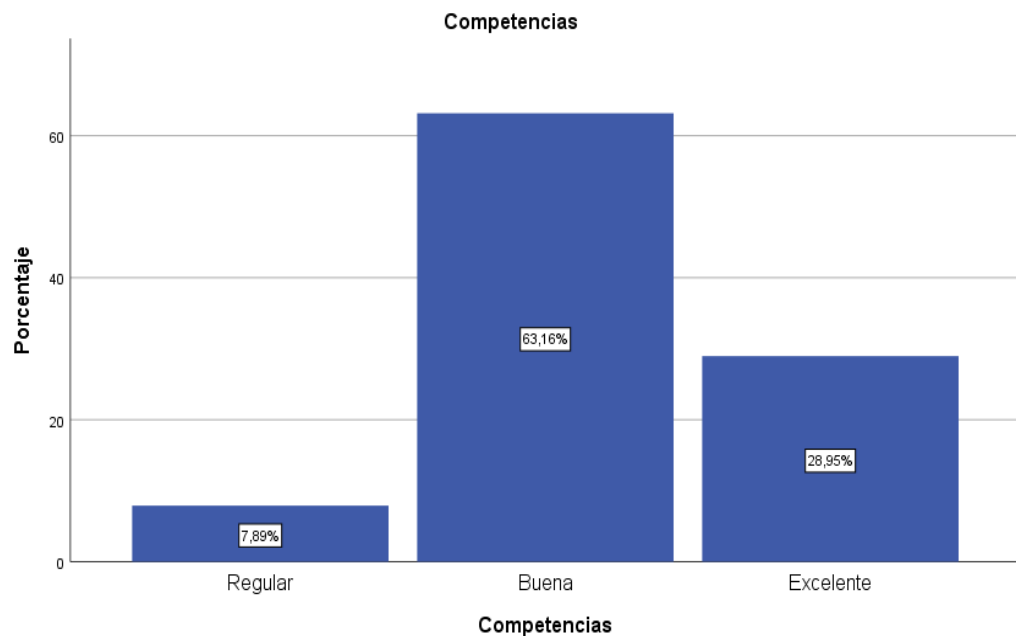


Tabla 27

Tabla descriptiva para la dimensión: Satisfacción laboral.

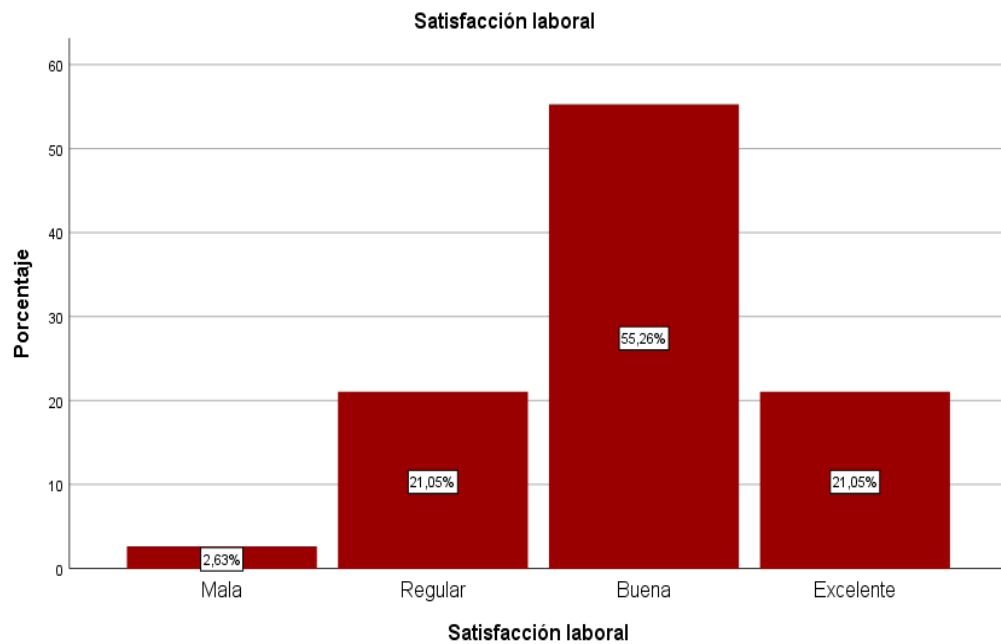
Satisfacción laboral	Frecuencia	%	% Acum.
Excelente	8	21.1%	21.1%
Buena	21	55.3%	76.3%
Regular	8	21.1%	97.4%
Mala	1	2.6%	100.0%
Total	38	100.0%	

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 55.3% del personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno indica que la satisfacción laboral es buena, un 21.1% indica que esta es excelente y regular respectivamente, un 2.6% indica que esta es mala.

Figura 22

Gráfico para la dimensión: Satisfacción laboral.





4.1.4. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

a) Hipótesis

Ho: No existe relación directa y positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria

70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023

Ha: Existe relación directa y positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria

70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023

b) Nivel de significancia: 5% ó 0.05

c) Estadístico de Prueba: Chi-cuadrado y Correlación de Spearman

Tabla 28

*Tabla cruzada Clima Organizacional*Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral			Total
		Regular	Buena	Excelente	
Clima Organizacional	Muy desfavorable	2.6%		2.6%	5.3%
	Medianamente favorable	2.6%	21.1%		23.7%
	Favorable	5.3%	39.5%	18.4%	63.2%
	Muy favorable			7.9%	7.9%
Total		10.5%	60.5%	28.9%	100.0%

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 39.5% del personal de la Institución Educativa 70001 José Portugal Catacora – Puno presenta un desempeño laboral bueno y un clima organizacional favorable, vemos que un 18.4% presenta un desempeño laboral excelente y un clima organizacional favorable.

Tabla 29

Test Chi-cuadrado para las variables Clima organizacional y Desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	p-value
Chi-cuadrado de Pearson	15,771	6	0.015
N de casos válidos	38		

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra el valor del Chi-cuadrado ($x^2 = 15.771$, $p - value = .015$) donde el p-value es menor al 0.05, lo que indica que las variables presentan relación entre ellas.

Tabla 30

Test de la correlación de Spearman

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	p-value
Correlación de Spearman	0.402	0.153	2.633	,012
N de casos válidos	38			

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el grado de correlación entre las variables es (Rho=.402, p-value= .012) el cual es un valor positivo moderado y directa, y altamente significativo

- d) Conclusiones: Tal como se aprecian en los resultados de los test de Chi-cuadrado y la correlación de Spearman, vemos que indican que, si existe correlación entre ellos, siendo esta una correlación positiva, media y significativa entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación entre clima

organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023

Hipótesis Específica 1

a) Hipótesis

Ho: No existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión productividad en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión productividad en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.

b) Nivel de significancia: 5% ó 0.05

c) Estadístico de Prueba: Chi-cuadrado y correlación de Spearman

Tabla 31

*Tabla cruzada Clima Organizacional*Productividad*

		Productividad				Total
		Mala	Regular	Buena	Excelente	
Clima Organizacional	Muy desfavorable		2.6%		2.6%	5.3%
	Medianamente favorable		2.6%	21.1%		23.7%
	Favorable	1.6%	5.9%	39.8%	15.8%	63.2%
	Muy favorable				7.9%	7.9%
Total		1.6%	11.2%	60.9%	26.3%	100.0%

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el 39.8% del personal de la Institución Educativa 70001 José Portugal Catacora – Puno presenta un clima organizacional favorable y una productividad buena en su gran mayoría.

Tabla 32

*Test Chi-cuadrado para las variables Clima Organizacional*Productividad*

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	p-value
Chi-cuadrado de Pearson	15,467	6	0.015
N de casos válidos	38		

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el valor del Chi-cuadrado es ($x^2 = 15.467, p - value = .015$) > al 0.05 de significancia estadística, así que se debe aceptar la hipótesis alterna, y rechazar la hipótesis nula. Lo que indica que las variables se relacionan positiva y significativamente.

Tabla 33

Tabla de la Correlación de Spearman

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	p-value
Correlación de Spearman	0.422	0.152	2.644	,011
N de casos válidos	38			

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el valor de la correlación de Spearman es (Rho=.422, p-value= .011) el cual es una correlación positiva moderado y directa altamente significativa.

- e) Conclusiones: Según los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación positiva y significativa entre clima organizacional y la dimensión productividad en el personal de la institución educativa primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023,

tal como se aprecian en los resultados de los test de Chi-cuadrado y la correlación de Spearman

Hipótesis Específica 2

a) Hipótesis

Ho: No existe relación directa y positiva entre el clima organizacional y la dimensión competencia en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.

Ha: Existe relación directa y positiva entre el clima organizacional y la dimensión competencia en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.

b) Nivel de significancia: 5% ó 0.05

c) Estadístico de Prueba: Chi-cuadrado y correlación de Spearman

Tabla 34

*Tabla cruzada Clima Organizacional*Competencias*

		Competencias			Total
		Regular	Buena	Excelente	
Clima Organizacional	Muy desfavorable	2.6%		2.6%	5.3%
	Medianamente favorable		23.7%		23.7%
	Favorable	5.3%	36.8%	21.1%	63.2%
	Muy favorable		2.6%	5.3%	7.9%
Total		7.9%	63.2%	28.9%	100.0%

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que la mayor concentración de personas se encuentra en la dimensión competencias y esta es buena con un clima medianamente favorable y favorable.

Tabla 35

*Test de Chi-cuadrado para Clima Organizacional*Competencias*

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	p-value
Chi-cuadrado de Pearson	13,698	6	0.033
N de casos válidos	38		

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que el valor del Chi-cuadrado es de ($\chi^2 = 13.698, p - value = .033$) < al 0.05 de significancia estadística, lo que indica que si existen relación entre las variables y que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 36

Tabla de correlación de Spearman

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	p-value
Correlación de Spearman	0.298	0.154	1.872	,069
N de casos válidos	38			

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que la correlación de Spearman es de ($Rho = .298, p - value = .069$) siendo esta una correlación positiva débil y no tan significativa, sin embargo, por el resultado del Chi-cuadrado, esta indica que si existe relación entre las variables.

- d) Conclusiones: Tal como se ha mostrado en los resultados de las pruebas estadísticas podemos afirmar que Existe relación entre clima organizacional y competencia en el personal de la Institución Educativa



Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023, con un grado de correlación ligeramente débil entre las variables, pero positiva.

Hipótesis específica 3

a) Hipótesis

Ho: No existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023

b) Nivel de significancia: 5% ó 0.05

c) Estadístico de Prueba: Chi-cuadrado y correlación de Spearman

Tabla 37

*Tabla cruzada Clima Organizacional*Satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral				Total
		Mala	Regular	Buena	Excelente	
Clima Organizacional	Muy desfavorable	2.6%			2.6%	5.3%
	Medianamente favorable		10.5%	13.2%		23.7%
	Favorable		10.5%	39.5%	13.2%	63.2%
	Muy favorable			2.6%	5.3%	7.9%
Total		2.6%	21.1%	55.3%	21.1%	100.0%

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que la mayor concentración de personas se encuentra en la satisfacción laboral buena con un 52.7% sumando los valores resaltados, con un clima medianamente favorable y favorable.

Tabla 38

*Test Chi-cuadrado para las variables Clima Organizacional*Satisfacción*

laboral

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	p-value
Chi-cuadrado de Pearson	28,861	9	0.001
N de casos válidos	38		

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra el valor del Chi-cuadrado es de ($x^2 = 28.861, p - value = .001$) < al 0.05 de significancia estadística altamente significativo, indicando que existe relación entre las 2 variables analizadas. Se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 39

Tabla de Correlación de Spearman

	Valor	Error estándar	T aproximada	p-value
Correlación de Spearman	0.388	0.163	2.528	,016
N de casos válidos	38			

Nota: resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Esta tabla muestra que la correlación de Spearman es de ($Rho = .388, p - value = .016$) siendo esta una correlación positiva media altamente significativa, y que contrasta con lo indicado por el test de Chi-cuadrado.

e) Conclusiones: En base a los resultados obtenidos, aceptamos la hipótesis alterna que indica que Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria



70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023, con un grado de relación medio pero significativo entre las variables.

4.2. DISCUSIÓN

Este estudio en base a nuestro objetivo general el cual es determinar el grado de relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la institución educativa primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023, se pudo encontrar el valor del Chi-cuadrado ($\chi^2=15.771, p\text{-value}=.015$) donde el p-value es menor al 0.05 y el valor (Rho=.402, p-value= .012) a través de la correlación de Spearman. Lo que nos da a entender que existe una relación positiva media siendo muy significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Esto quiere decir que el ambiente generado por los directivos, docentes y administrativos, tienden a relacionarse positivamente con el rendimiento del trabajador, es decir podrá desenvolverse adecuadamente en su área de trabajo. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde refiere que existe relación directa y positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023. Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Pastor (2018) quien realizó su investigación en una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, concluye en base de los hallazgos encontrados, la existencia de una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. (PECSA) en Lima durante el año 2017. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que mientras mejor estructurada se encuentre el clima organizacional, mejor será el desempeño laboral de los directivos, docentes y administrativos generando niveles



óptimos de compromiso por el trabajo que realizan el personal de la institución educativa primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno.

Respecto a nuestro primer objetivo específico el cual es identificar el grado de relación entre la variable clima organizacional y la dimensión productividad en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023, podemos observar en la tabla 30 de los resultados obtenidos donde se pudo encontrar el valor del Chi-cuadrado es ($\chi^2 = 15.467, p - value = .015$) > al 0.05 lo que nos indica que existe relación positiva y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión productividad y el valor de la correlación de Spearman es (Rho=.422, p-value=.011) el cual es una correlación positiva moderado y directa altamente significativa. Esto quiere decir que el ambiente que dan a lugar los directivos, docentes y administrativos tienden a relacionarse positiva y significativamente con los resultados obtenidos dentro de la institución. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde refiere que existe relación positiva y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión productividad en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023. Estos resultados se asemejan levemente con los obtenidos por Puyo y Estela (2017) quienes realizaron su investigación en los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto llegando a la conclusión que ambas variables tienen una correlación moderada. En tal sentido al analizar estos resultados, confirmamos que mientras exista un buen clima organizacional, la productividad de los directivos, docentes y administrativos aumentará, más productivo será el sistema de trabajo que realizan el personal de la institución educativa primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno.

Asimismo, respecto a nuestro segundo objetivo específico el cual es establecer el grado de relación entre la variable clima organizacional y la dimensión competencia en



el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023, se pudo encontrar el valor del Chi-cuadrado es de ($\chi^2=13.698, p\text{-value}=.033$) < al 0.05 y el valor ($Rho = .298, p - value = .069$) a través de la correlación de Spearman. Lo que nos da a entender que existe una relación positiva débil y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión competencia personal. Esto quiere decir que el ambiente generado por los directivos, docentes y administrativos, tienden a relacionarse positivamente con los conocimientos y habilidades que tiene una persona para responder activamente ante una tarea o actividad en el ámbito del trabajo. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde refiere que existe relación directa y positiva entre el clima organizacional y la dimensión competencia en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023. Estos resultados se asemejan a lo manifestado por Benavides (2002), al definir el desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorara su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: genéricas, competencias laborales y competencias básicas”. De tal manera, bajo lo tratado anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que mientras mejor constituida se encuentre el clima organizacional, mejores serán las competencias personales tanto de los directivos como de los docentes y administrativos fomentando nuevas habilidades y conocimientos que necesitan todo el personal de la institución educativa primaria 70001 José Portugal Catacora para relacionarse de manera efectiva con los demás.



Entorno a nuestro tercer objetivo específico el cual es precisar el grado de relación entre clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023, se pudo encontrar el valor del Chi-cuadrado es de ($\chi^2 = 28.861, p - value = .001$) < al 0.05 y el valor ($Rho = .388, p - value = .016$) a través de la correlación de Spearman. Lo que nos da a entender que existe una relación positiva media altamente significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral. Esto quiere decir que mantener un buen clima organizacional influye favorablemente en la satisfacción laboral de los directivos, docentes y administrativos tanto en la comunicación como en el sentimiento de grupo. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde refiere que existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023. Al respecto, encontramos similitud con los resultados obtenidos por Bazalar & Choquehuanca (2020) de acuerdo con su investigación concluyeron que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UNAC. En ese sentido confirmamos que mientras exista un buen clima organizacional mayor será la satisfacción laboral del personal de la institución educativa primaria 70001 José Portugal Catacora – Puno.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: En respuesta al propósito que orienta esta investigación podemos concluir que existe una relación directa y positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023. Tal como se observa en el test de correlación de Spearman el grado de correlación entre las variables es ($Rho=.402, p-value=.012$) el cual es un valor positivo moderado y directa, y altamente significativo.

SEGUNDA: En base a nuestro primer objetivo específico y los resultados obtenidos, concluimos que existe relación positiva y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión productividad en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023, la correlación de Spearman ($Rho=.422, p-value=.011$) el cual indica que es una correlación positiva moderado y directa altamente significativa.

TERCERA: De acuerdo con nuestro segundo objetivo específico, concluimos que existe relación positiva y significativa entre clima organizacional y la dimensión competencia en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023, donde el coeficiente de correlación de Spearman es de ($Rho = .298, p - value = .069$) siendo esta una correlación positiva débil y no tan significativa, sin embargo, por el resultado del Chi-cuadrado, esta indica que si existe relación directa entre las variables.

CUARTA: En respuesta a nuestro tercer objetivo específico y en base a los resultados obtenidos, confirmamos la hipótesis que indica que existe relación positiva



y significativa entre clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023, donde el coeficiente de correlación de Spearman es de ($Rho = .388, p - value = .016$) siendo esta una correlación positiva media altamente significativa, y que contrasta con lo indicado por el test de Chi-cuadrado.



VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A los entes nacionales encargados de establecer políticas que fortalezca la formación en las relaciones internas de los centros laborales y fortalecer el clima organizacional a fin de hacer más productiva el desempeño laboral del personal.
- SEGUNDA:** Al Ministerio de Educación se sugiere plantear estrategias sobre clima organizacional y desempeño laboral a las instituciones educativas a efectos de mantener un equilibrio entre ambas instituciones.
- TERCERA:** A las Instituciones Educativas establecer políticas internas para su personal a fin de motivar un excelente clima organizacional y conseguir efectos productivos en su desempeño laboral.
- CUARTA:** Al personal de las Instituciones Educativas poner en práctica conocimientos sobre clima organizacional y desempeño laboral puesto que, se ha establecido que existe una relación directa entre ambas temáticas.



VII. REFERENCIAS

- Andrés, Á. (17 de Octubre de 2023). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*.
Obtenido de Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual.:
<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Aptitus. (20 de 08 de 2020). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. (Andina, Editor) Obtenido de
<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx#:~:text=El%2081%25%20de%20trabajadores%20considera,Agencia%20Peruana%20de%20Noticias%20Andina>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto De Investigación: Introducción a la metodología científica* (Vols. 6° Edición, Issue July). Caracas: Editorial episteme, C.A.
- Balkar, B. (2015). *The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers*. International Online Journal of Educational Sciences.
- Bazalar, P. M., & Choquehuanca, S. C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad, Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogota: Editorial McGraw - Hill.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas.
- Campbell, P. (1993). *A theory of performance*. . New York: Employee Selection.
- Carrasco Taco, J. P. (2016). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de ONCOSALUD S.A.C*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega .
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.



- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill. (Octava ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. . Brasil: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Decima ed.). McGraw-Hill.
- Choquepata Luicho, E. M. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019*. Juliaca: Universidad Peruana Union.
- Choudhary, V., & Khan, N. (2021). *Revisión mundial del espíritu empresarial, la gestión y el desarrollo sostenible*. Emerald Group Holdings.
- ComexPerú. (16 de 09 de 2022). *¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL PERUANO?*
- Domínguez, L., Ramírez, A., & García, A. (2013). *El clima laboral como elemento del compromiso organizacional*. (Cuarta ed.). Revista Nacional de Administración.
- Earley, A., & Shalley, C. (1991). *Teoría de la Motivación - Cognitiva*.
- Espaderos, A. (2016). Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financierade la municipalidad se de Santa Lucía. *Tesis de grado. Universidad*.
- Estela, C. E., & Puyo, H. J. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017*. (L. A. Cobeñas, Ed.) Tarapoto: Universidad Peruana Unión. doi:20.500.12840/896
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. .
- Gómez, R. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona Sur, Lima – 2019*. Lima: Repositorio Institucional UA.
- Hernandez, R. (2014). Metodología de la Investigacion. En R. H. Sampieri, *Metodología de la Investigacion* (pág. 94). Mexico: McGraw Hill Education.



- Hernández, S. R., Fernández, c. C., & Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). (I. Editores, Ed.) Mexico: Mc Graw Hill Companies Inc. Obtenido de https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Hernandez_Fernandez_y_Baptista_2010_
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). Metodología de la investigación. *McGraw-Hill*.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). Selección de la muestra. *McGraw-Hill*, 170-190.
- Info Capital Humano . (2018). *60 % de los peruanos prefiere un buen clima laboral en vez de un buen sueldo*. Obtenido de <https://infocapitalhumano.pe/featured/60-de-los-peruanos-prefiere-un-buen-clima-laboral-en-vez-de-un-buen-sueldo/>
- Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. . Ambato: Repositorio Institucional UTA.
- Jorge, C. (2018). *Clima laboral y desempeño organizacional en los colaboradores del área de producción en la Empresa KFC del distrito de Surco*. Repositorio Institucional UA.
- León, S. (2016). *Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución Fondo Mivivienda S.A. - Lima 2015*. Lima.
- Likert, R. (1967). *Los seres humanos en las organizaciones*. MacGraw-Hill.
- Londoño, M. (2010). *Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales*. Revista interamericana de Psicología ocupacional.
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. Repositorio Institucional UPS. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- López, Á., Pasamar, S., & Valle, R. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos*. UOC.



- Lorrén, N. (2018). *Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa S.A.C. en el primer semestre 2017*. Repositorio Institucional USIL.
- Málaga Caparó, A. (2020). *El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral del Personal Docente y Administrativo de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno – 2018*. Juliaca: Universidad Andina Nestor Cáceres Velasquez. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4670>
- Mamani Bellido, J. W. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Puno, 2016*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3217878?locale=en>
- Mamani Quispe, C. D. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A, Agencias Juliaca-2019*. Juliaca: UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN.
- Maslow , A. (2007). *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser*. Barcelona: Kairós Decimoséptima ed.
- Medina, J. (2010). Modelo Integral de productividad, Aspectos importantes para su implementación. *Escuela de Administración y Negocios*, 69: 110 - 109.
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*. Repositorio Institucional UM.
- Mogrovejo, M. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor*. Repositorio Institucional UCSG.: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>.
- Montejo, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. UPIICSA XVII. Obtenido de <https://repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Montoya, C. (2009). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano*. Revista Científica “Visión de Futuro”, vol. 11, núm. 1: Argentina.



- Muñoz, F. (2000). *Adolescencia y agresividad*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid .
- Naumov, S. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Patria.
- Navarro, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Pachacamac-2017*. Repositorio Institucional UA.
- Ojeda, R. (2011). *Propuesta para detemrnar la relación entre el clima organización y el desempeño laboral*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Owusu, Y. (1999). *Importance of employee involvement in world-class agile management systems*. Obtenido de <https://scihub.tw/https://doi.org/10.1108/14654659910280938>.
- Palma C., S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Lima.
- Palmar, R., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. Mara: Political Science.
- Pastor, G. A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017*. Lima : Universidad San Ignacio de Loyola .
- Paullay, I., Alliger, G., & Stone-Romero, E. (1994). *Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality*. . Journal of Applied Psychology Obtenido de <https://scihub.tw/https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.224>.
- Peralta, P. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de Outsourcing en Lima - Perú*. Repositorio Institucional UDEP.
- Restrepo, H. (2015). *Clima Organizacional y productividad en las empresas u organizaciones*. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Salazar, J. G. (2009). *Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*.



- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Repositorio Institucional UASB. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Toro, T. (2010). *Clima Organización*. Colombia.
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía.* Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato.
- Valdivia, C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER - Trujillo S.A.C.* Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo - Perú.
- Vallejo, O. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Revista Cultura, educación y sociedad*. Vol. 2 – No. 1.



ANEXOS



ANEXO 1: Instrumento de validación clima organizacional



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : **Mamani Condori, José Marcial.**
 1.2 Grado académico : **Magister Scientiae en Lingüística Andina y Educación.**
 1.3 Institución donde labora : **Universidad Nacional del Altiplano – Puno.**
 1.4 Nombre del instrumento : **Cuestionario percepción del clima organizacional.**
 1.5 Apellidos y nombres del investigador : **Ortiz Apaza Ramiro.**
 1.6 Título de la investigación : **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70001 JOSÉ PORTUGAL CATACORÁ - PUNO, 2023.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.			X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.				X	
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.					X
SUMATORIA PARCIAL				3	16	15
SUMATORIA TOTAL						34

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1 Valoración cuantitativa (total x 0.5)	17	01-13 = Deficiente 14-16 = Bueno 17-20 = Excelente	
3.2 Valoración cualitativa	Excelente.		
3.3 Valoración de aplicabilidad	Aplicable.		
Puno, 27/09/23	01229829	 UNA PUNO Firmado digitalmente por MAMANI CONDORI Jose Marcial FAU 20145496170 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 27.09.2023 18:38:08 -05:00	948660036
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO	TELÉFONO



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : **Supo Gutiérrez, José Antonio.**
 1.2 Grado académico : **Magister Scientiae en Educación.**
 1.3 Institución donde labora : Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
 1.4 Nombre del instrumento : Cuestionario percepción del clima organizacional.
 1.5 Apellidos y nombres del investigador : Ortiz Apaza, Ramiro.
 1.6 Título de la investigación : **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70001 JOSÉ PORTUGAL CATAORA - PUNO, 2023.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.			X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.				X	
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.				X	
SUMATORIA PARCIAL				3	24	5
SUMATORIA TOTAL						32

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1 Valoración cuantitativa (total x 0.5)	16	01-13 = Deficiente 14-16 = Bueno 17-20 = Excelente
3.2 Valoración cualitativa	Bueno.	
3.3 Valoración de aplicabilidad	Aplicable.	

Puno, 25/09/23	43779022	 UNA PUNO <small>Firmado digitalmente por SUPO GUTIERREZ Jose Antonio FAU 20145498170 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 25.09.2023 08:04:02 -06:00</small>	951934610
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO	TELÉFONO



ANEXO 2: Ficha técnica de clima organizacional

FICHA TÉCNICA 1

CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre	Cuestionario percepción del clima organizacional.
Autor	Sonia Palma Carrillo.
Año	2004
Adaptado	Andrea Paola Pastor Guillén.
Año	2018
Número de ítems	50 ítems dirigidos a los trabajadores.
Escala	Las preguntas son de tipo cerradas, en la escala de Likert.
Ámbito de aplicación	Los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos.
Monitoreo	Validez mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con el método alfa de Cronbach.
Forma de administración	Individual
El cuestionario está dividido en cinco dimensiones	
Realización Personal	Se formulan 10 preguntas (Ítems 1; 6; 11; 16; 21; 26; 31; 36; 41; 46)
Involucramiento Laboral	Se formulan 10 preguntas (Ítems 2; 7; 12; 17; 22; 27; 32; 37; 42; 47)
Supervisión	Se formulan 10 preguntas (Ítems 3; 8; 13; 18; 23; 28; 33; 38; 43; 48)
Comunicación	Se formulan 10 preguntas (Ítems 4; 9; 14; 19; 24; 29; 34; 39; 44; 49)
Condiciones laborables	Se formulan 10 preguntas (Ítems 5; 10; 15; 20; 25; 30; 35; 40; 45; 50)
Calificación:	Muy favorable: 210-250 Favorable: 170-209 Medianamente favorable: 130-169 Desfavorable: 90-129 Muy desfavorable: 50-89



ANEXO 3: Instrumento de investigación del clima organizacional



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación, encontrará un cuestionario para medir la percepción de clima organizacional en su centro laboral. Son cinco escalas. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

5) Todo o Siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o nunca

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución educativa.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la institución educativa.					
3	El Director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El Director se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la institución educativa, e mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En la institución educativa, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución educativa.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la institución educativa.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.					
22	En la institución educativa, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					



26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.								
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.								
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.								
29	En la institución educativa, se afrontan y superan los obstáculos.								
30	Existe buena administración de los recursos.								
31	El director promueve la capacitación que se necesita.								
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.								
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.								
34	La institución educativa fomenta y promueve la comunicación interna.								
35	La remuneración es atractiva con respecto con la de otras instituciones educativas.								
36	La institución educativa promueve el desarrollo personal.								
37	Los productos y/o servicios de la institución educativa, son motivo de orgullo del personal.								
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.								
39	El director escucha los planteamientos que se le hacen.								
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución educativa.								
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras								
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.								
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.								
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas aulas.								
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.								
46	Se reconocen los logros en el trabajo.								
47	La institución educativa es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.								
48	Existe un trato justo en la institución educativa.								
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la institución educativa.								
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.								



ANEXO 4: Instrumento de validación desempeño laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : **Mamani Condori, José Marcial.**
 1.2 Grado académico : **Magister Scientiae en Lingüística Andina y Educación.**
 1.3 Institución donde labora : Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
 1.4 Nombre del instrumento : Cuestionario de desempeño laboral.
 1.5 Apellidos y nombres del investigador : Ortiz Apaza Ramiro.
 1.6 Título de la investigación : **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70001 JOSÉ PORTUGAL CATAORA - PUNO, 2023**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.				X	
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.					X
SUMATORIA PARCIAL					24	10
SUMATORIA TOTAL		34				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1 Valoración cuantitativa (total x 0.5)	17	01-13 = Deficiente 14-16 = Bueno 17-20 = Excelente
3.2 Valoración cualitativa	Excelente.	
3.3 Valoración de aplicabilidad	Aplicable.	

Puno, 27/09/23	01229829	 UNA PUNO <small>Firmado digitalmente por MAMANI CONDORI Jose Marcial FAU 20145496170 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 27.09.2023 18:39:45 -05:00</small>	948660036
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO	TELÉFONO



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : **Supo Gutiérrez, José Antonio.**
 1.2 Grado académico : **Magister Scientiae en Educación.**
 1.3 Institución donde labora : Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
 1.4 Nombre del instrumento : Cuestionario de desempeño laboral.
 1.5 Apellidos y nombres del investigador : Ortiz Apaza Ramiro.
 1.6 Título de la investigación : **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70001 JOSÉ PORTUGAL CATACORA - PUNO, 2023**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.				X	
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.					X
SUMATORIA PARCIAL					16	20
SUMATORIA TOTAL						36

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1 Valoración cuantitativa (total x 0.5)	18	01-13 = Deficiente 14-16 = Bueno 17-20 = Excelente
3.2 Valoración cualitativa	Excelente.	
3.3 Valoración de aplicabilidad	Aplicable.	

Puno, 25/09/23	43779022	 UNA PUNO <small>Firmado digitalmente por SUPO GUTIERREZ Jose Antonio FAU 20145496170 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 28.09.2023 08:04:34 -06:00</small>	951934610
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO	TELÉFONO



ANEXO 5: Ficha técnica de desempeño laboral

FICHA TÉCNICA 2 CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre	Cuestionario de desempeño laboral.
Autor	Jimmy Paúl Carrasco Taco
Año	2016
Tipo de instrumento	Cuestionario
Objetivo	El objetivo de esta escala es apreciar los indicadores y dimensiones del desempeño laboral evalúa y describe los diferentes aspectos de productividad, competencias y satisfacción laboral, consta de 15 ítems dirigidos a los sujetos de estudio, las preguntas son de tipo cerradas, en la escala de Likert y la forma de administración es individual
Número de ítems	15 ítems dirigidos a los trabajadores.
Escala	Las preguntas son de tipo cerradas, en la escala de Likert.
Ámbito de aplicación	Los trabajadores administrativos de Oncosalud S.A.C.
Monitoreo	Validez mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con el método alfa de Cronbach.
Forma de administración	Individual
El cuestionario está dividido en tres dimensiones	
Productividad	Se formulan 05 preguntas (Ítems 1; 2; 3; 4; 5)
Competencias	Se formulan 05 preguntas (Ítems 6; 7; 8; 9; 10)
Desempeño laboral	Se formulan 05 preguntas (Ítems 11; 12; 13; 14; 15)
Calificación	Nunca(1) Casi nunca(2) A veces..... (3) Casi siempre (4) Siempre..... (5)



ANEXO 6: Instrumento de investigación del desempeño laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta, luego marque con un aspa (x) las afirmaciones enunciadas. Sírvase responder con total sinceridad, agradecemos de antemano su gentil colaboración.

Nunca=1 Casi nunca =2 A veces=3 Casi siempre =4 Siempre =5

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Productividad						
1	Los recursos informáticos son adecuados para el desempeño de sus labores diarias					
2	Considera Ud. la experiencia laboral (Know how de trabajos anteriores) importante para la optimización de procesos.					
3	Realiza Ud. mejoras en los reportes estructurados por su jefe inmediato					
4	Cumple con las tareas en los tiempos que se le asignan					
5	Considera Ud. que brinda un servicio de calidad dentro de la institución educativa.					
Competencias						
6	En su área de trabajo, se incentiva el desarrollo de liderazgo					
7	La institución educativa promueve el trabajo en equipo					
8	Le resulta fácil adaptarse a los cambios dentro de la institución educativa					
9	Cree Ud. que podría desempeñarse en otras áreas de la institución educativa.					
10	Pone en práctica sus destrezas para el desarrollo de sus actividades diarias.					
Satisfacción laboral						
11	Se siente motivado para realizar su trabajo.					
12	En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.					
13	Se reconocen adecuadamente las tareas que realiza.					
14	La institución educativa le proporciona oportunidades de desarrollo profesional					
15	Se siento satisfecho en su área de trabajo.					

ANEXO 7: Matriz de consistencia



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	TIPO:	METODOLOGIA
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL				
¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023?	Determinar el grado de relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.	Existe relación directa y positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.	Clima Organizacional	- Realización Personal - Involucramiento Laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones Laborales humano	Cuantitativo	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
¿Existe relación y en qué nivel entre el clima organizacional y la dimensión productividad en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023?	Identificar el grado de relación entre clima organizacional y productividad en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.	Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión productividad en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.		- Productividad - Competencias		POBLACIÓN: La población está conformada por 38 sujetos.
¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la dimensión competencia en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023?	Establecer el grado de relación entre clima organizacional y competencia en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.	Existe relación directa y positiva entre el clima organizacional y la dimensión competencia en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.	Desempeño laboral	- Satisfacción laboral		MUESTRA: La muestra está conformada por 38 sujetos. INSTRUMENTOS - Cuestionario Percepción del Clima Organizacional. - Cuestionario de Desempeño Laboral.
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023?	Precisar el grado de relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.	Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023.				MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS: Uso del estadístico SPSS 26



ANEXO 8: Constancia de ejecución del trabajo de investigación

 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70001
“JOSÉ PORTUGAL CATACORÁ” - PUNO

C.mod: 0230110 - Jr. Libertad N° 813 - Barrio Huajsapata. Telef: 051-208034 - Cel: 996888814.

LA DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70 001
JOSÉ PORTUGAL CATACORÁ – PUNO CON CODIGO MODULAR N°
0230110

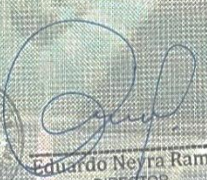
HACE CONSTAR:

Que, el Bach. **RAMIRO ORTIZ APAZA**, identificado con DNI N° 44334901 egresado de la Escuela Profesional de Educación Primaria, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, llevó a cabo la ejecución de dos instrumentos “Cuestionario de percepción del clima organizacional” y “cuestionario de desempeño laboral”, como parte del proyecto de tesis denominado “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la institución educativa primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023” para optar el título profesional de Licenciado en Educación Primaria.

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

Nota: cualquier enmienda invalida el presente documento.

Puno, 12 de abril del 2024


Eduardo Neyra Ramos
DIRECTOR
Institución Educativa N° 70001
“JOSÉ PORTUGAL CATACORÁ”

¡Construyendo una Escuela Diferente!



ANEXO 9: Declaración jurada de autenticidad de tesis



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo RAMIRO ORTIZ APAZA
identificado con DNI 44334901 en mi condición de egresado de:

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

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
" CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA
70001 JOSÉ PORTUGAL CATAORA - PUNO, 2023. "

Es un tema original.

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

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

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

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

Puno 09 de MAYO del 2024



FIRMA (obligatoria)





Huella



ANEXO 10: Autorización para el depósito de tesis al repositorio institucional

 Universidad Nacional del Altiplano Puno

 Vicerrectorado de Investigación

 Repositorio Institucional

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

Por el presente documento, Yo RAMIRO ORTIZ APAZA
identificado con DNI 44334901 en mi condición de egresado de:

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

EDUCACIÓN PRIMARIA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70001 JOSÉ PORTUGAL CATAORA - PUNO, 2023. "

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

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

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

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


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


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

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

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 09 de MAYO del 2024


FIRMA (obligatoria)


Huella