



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
601491 MADRE TERESA DE CALCULA AÑO 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: GREGORY ISAAC PEZO VELA

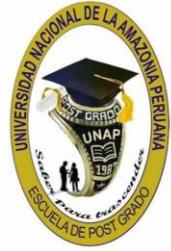
ASESOR: C.P.C JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
601491 MADRE TERESA DE CALCULA AÑO 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: GREGORY ISAAC PEZO VELA

ASESOR: C.P.C JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N°021-2024-OAA-EPG-UNAP

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los nueve días del mes de febrero de 2024 a las 11:00 a.m, se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 601491 MADRE TERESA DE CALCUTA AÑO 2023", aprobado con Resolución Directoral N° 0208-2024-EPG-UNAP, presentado por el egresado GREGORY ISAAC PEZO VELA, para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1552-2023-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

- | | |
|---|---------------------|
| CPC. Cesar Ulises Marín Eléspuru, Dr. | (Presidente) |
| Lic. Adm. Juan Carlos Ramírez Cervan, Dr | (Miembro) |
| CPC. Rolan Ramírez Gómez, Mgr. | (Miembro) |

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: ACEPTABLEMENTE

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis ha sido: APROBADO con calificación BUENA.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 12:50 PM del nueve de febrero de 2024; con lo cual, se le declara al sustentante APTO, para recibir Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

CPC. Cesar Ulises Marín Eléspuru, Dr.
Presidente

Lic. Adm. Juan Carlos Ramírez Cervan, Dr.
Miembro

CPC. Rolan Ramírez Gómez, Mgr.
Miembro

CPC. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

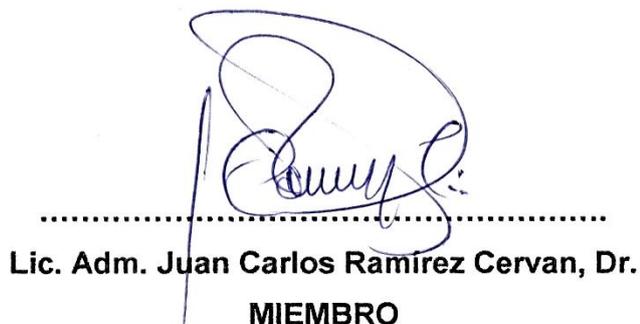
Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Teléfono: (5165) 261101 Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 09 DE FEBRERO
DE 2024 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS –
PERÚ.



.....
C.P.C. Cesar Ulises Marin Elespuru, Dr.
PRESIDENTE



.....
Lic. Adm. Juan Carlos Ramirez Cervan, Dr.
MIEMBRO



.....
C.P.C. Rolan Ramirez Gomez, Mgr.
MIEMBRO



.....
C.P.C. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.
ASESOR

NOMBRE DEL TRABAJO

EPG_MAESTRÍA_TESIS_PEZO VELA.pdf

AUTOR

GREGORY ISAAC PEZO VELA

RECUENTO DE PALABRAS

11857 Words

RECUENTO DE CARACTERES

65554 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

60 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

892.9KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 10, 2023 9:02 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 10, 2023 9:03 AM GMT-5

● 19% de similitud general

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

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

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

A nuestro Padre Celestial, a mis padres José Pezo y Gabriela Vela por el apoyo incondicional, a mi pareja Brenda Tasayco por su perseverancia y a mi hijo Eithan mi gran tesoro, son los motivos para seguir triunfando en la vida.

AGRADECIMIENTO

Al profesor Ricardo Balbuena por el apoyo constante en el desarrollo y la ejecución de la tesis, a los profesores de la institución educativa por su colaboración en las encuestas y al director por permitirme realizar todo este gran trabajo en su digna institución.

A los futuros maestros que con esmero y dedicación también se encuentran trabajando arduamente para cumplir con sus objetivos y metas en este mundo competitivo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Paginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de Sustentación	iii
Jurados	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1 Antecedentes	5
1.2 Bases teóricas	6
1.3 Definición de términos básicos	11
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	13
2.1 Variables y su operacionalización	13
2.2 Formulación de la hipótesis	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Población y muestra	18
3.3 Técnicas e instrumentos	19
3.4 Procesamiento de recolección de datos	19
3.5 Técnicas de procesamientos y análisis de los datos	20
3.6 Aspectos Éticos	21

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	22
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	53
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	56
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	57
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	58
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	
1. Matriz de Consistencia	
2. Tabla de operacionalización de las Variables	
3. Instrumento de Recolección de Datos	
4. Consentimiento Informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Paginas
Tabla N° 1 Población del estudio	18
Tabla N° 2 Variables, fuente, técnica e instrumento	19
Tabla N° 3 Genero	22
Tabla N° 4 Área de Servicios	23
Tabla N° 5 Años en la Institución	24
Tabla N° 6 Practica trabajo en equipo	25
Tabla N° 7 Practica de trato adecuado	26
Tabla N° 8 Practica de la solidaridad	27
Tabla N° 9 Expresión de emociones de manera asertiva	27
Tabla N° 10 Comunicación horizontal adecuada	29
Tabla N° 11 Respeto a opiniones de manera empática	30
Tabla N° 12 Comunicación cordial y motivadora	31
Tabla N° 13 Explicaciones o motivos antes de emitir juicios de valor	32
Tabla N° 14 Ambiente armónico cotidiano	33
Tabla N° 15 Estrategias para la solución de conflictos	34
Tabla N° 16 Respeto a ideas y puntos comunes ante un problema	35
Tabla N° 17 Actitudes de conciliación	36
Tabla N° 18 Grado de compromiso institucional	37
Tabla N° 19 Cumplimiento de responsabilidades	38
Tabla N° 20 Comportamiento ético, con valores y principios	39
Tabla N° 21 Alto desempeño en sus funciones	40
Tabla N° 22 Aptitudes proactivas	41
Tabla N° 23 Perfeccionamiento continuo	42
Tabla N° 24 Planificación adecuada para el cumplimiento de objetivos	43
Tabla N° 25 Colaboradores que lideran el trabajo en equipo	44
Tabla N° 26 Capacidad adecuada para solución de problemas	45
Tabla N° 27 Identificación oportuna de conflictos laborales	46
Tabla N° 28 Trabajo articulado para resolver los problemas	47
Tabla N° 29 Asistencia de profesionales especializados	48
Tabla N° 30 Normalidad Clima Organizacional y Compromiso Laboral	49
Tabla N° 31 Relación Clima Organizacional y Compromiso Laboral	49
Tabla N° 32 Normalidad Clima Organizacional e Iniciativa laboral	50
Tabla N° 33 Relación Clima Organizacional e Iniciativa laboral	50
Tabla N° 34 Normalidad Clima Organizacional y Resolución de problemas	51
Tabla N° 35 Relación Clima Organizacional y Resolución de problemas	51
Tabla N° 36 Normalidad Clima Organizacional y Desempeño laboral	52
Tabla N° 37 Relación Clima Organizacional y Desempeño laboral	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Paginas

Figura N° 1 Genero	22
Figura N° 2 Área de Servicios	23
Figura N° 3 Años en la Institución	24
Figura N° 4 Practica trabajo en equipo	25
Figura N° 5 Practica de trato adecuado	26
Figura N° 6 Practica de la solidaridad	27
Figura N° 7 Expresión de emociones de manera asertiva	28
Figura N° 8 Comunicación horizontal adecuada	29
Figura N° 9 Respeto a opiniones de manera empática	30
Figura N° 10 Comunicación cordial y motivadora	31
Figura N° 11 Explicaciones o motivos antes de emitir juicios de valor	32
Figura N° 12 Ambiente armónico cotidiano	33
Figura N° 13 Estrategias para la solución de conflictos	34
Figura N° 14 Respeto a ideas y puntos comunes ante un problema	35
Figura N° 15 Actitudes de conciliación	36
Figura N° 16 Grado de compromiso institucional	37
Figura N° 17 Cumplimiento de responsabilidades	38
Figura N° 18 Comportamiento ético, con valores y principios	39
Figura N° 19 Alto desempeño en sus funciones	40
Figura N° 20 Aptitudes proactivas	41
Figura N° 21 Perfeccionamiento continuo	42
Figura N° 22 Planificación adecuada para el cumplimiento de objetivos	43
Figura N° 23 Colaboradores que lideran el trabajo en equipo	44
Figura N° 24 Capacidad adecuada para solución de problemas	45
Figura N° 25 Identificación oportuna de conflictos laborales	46
Figura N° 26 Trabajo articulado para resolver los problemas	47
Figura N° 27 Asistencia de profesionales especializados	48

RESUMEN

El estudio aborda la problemática del clima organizacional y el desempeño laboral en una entidad pública de la ciudad de Iquitos considerando la importancia que represente el sector educación en la gestión gubernamental para ellos se desarrolló un estudio cuantitativo, de tipo observacional y de diseño no experimental que incluyó como población de estudio a los colaboradores de la entidad determinando como objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023, la investigación identificó que se presenta una relación positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0.791, representando la importancia de cultivar un ambiente de trabajo positivo y saludable, que se presenta una relación positiva fuerte entre el clima organizacional y el compromiso laboral con un Rho de Spearman de 0.851 representando que se resalta la necesidad de crear un entorno de trabajo donde los empleados se sientan valorados y motivados, que se presenta una relación positiva fuerte entre el clima organizacional y la iniciativa laboral con un Rho de Spearman de 0.732 lo que demuestra la importancia de promover un ambiente en el que los empleados se sientan fortalecidos para tomar decisiones y asumir responsabilidades y que se presenta una relación positiva fuerte entre el clima organizacional y la capacidad de resolver problemas con un Rho de Spearman de 0.738 para resolver problemas siendo relevante contar con un ambiente de trabajo que fomente la colaboración y creatividad.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral

ABSTRACT

The study addresses the problem of organizational climate and work performance in a public entity in the city of Iquitos, considering the importance that the education sector represents in government management. For them, a quantitative study was developed, of an observational type and with a non-experimental design that included the entity's collaborators as the study population, determining the general objective of determining the relationship between the organizational climate and work performance in the staff of the Educational Institution 601491 Mother Teresa of Calcutta, year 2023, the research identified that a positive relationship is presented. strong relationship between the organizational climate and work performance with a Spearman's Rho of 0.791, representing the importance of cultivating a positive and healthy work environment, which presents a strong positive relationship between the organizational climate and work commitment with a Spearman's Rho of 0.851, representing that the need to create a work environment where employees feel valued and motivated is highlighted, that there is a strong positive relationship between the organizational climate and work initiative with a Spearman's Rho of 0.732, which demonstrates the importance to promote an environment in which employees feel strengthened to make decisions and assume responsibilities and that there is a strong positive relationship between the organizational climate and the ability to solve problems with a Spearman's Rho of 0.738 to solve problems, it being relevant to have a work environment that encourages collaboration and creativity.

Keywords: Organizational climate, work performance

INTRODUCCIÓN

El problema del clima organizacional en el sector de la educación es una cuestión que ha preocupado a numerosas instituciones educativas de igual manera en lo que refiere al desempeño laboral. Se ha observado que un ambiente de trabajo positivo, donde los docentes y el personal administrativo se sienten valorados y motivados, tiende a favorecer un mejor desempeño laboral y, por ende, un mayor éxito en la enseñanza y el aprendizaje. Sin embargo, cuando el clima organizacional es tenso, desmotivador o conflictivo, los profesionales de la educación pueden experimentar un bajo compromiso, estrés y agotamiento, lo que a su vez afecta negativamente la calidad de la educación proporcionada. Este problema puede influir en la satisfacción de los empleados, su retención en la institución educativa y, en última instancia, en los resultados académicos de los estudiantes. Por lo tanto, abordar la relación entre ambos aspectos se ha convertido en una preocupación fundamental en el sector educativo, con el objetivo promover un entorno de trabajo más saludable y productivo para todos los involucrados. Rivera et al. (2016) señalan que la sociedad contemporánea está marcada por cambios constantes y rápidas transformaciones que imponen a las organizaciones en todo el mundo la responsabilidad de adaptarse. Esto implica mantenerse actualizadas y estar preparadas para abordar las demandas del entorno histórico en el que operan. En este contexto, es relevante señalar que las instituciones educativas, en calidad de organizaciones, tienen la responsabilidad de alinearse con las diversas políticas educativas que se están desarrollando para responder eficazmente a las demandas del entorno. En ese sentido Cortés y Leal (2019) postulan que el clima laboral, que se refiere al ambiente emocional y psicológico en una empresa, adquiere un papel crítico en la consecución de metas y en la garantía del sustento y crecimiento de la organización. El comportamiento y las relaciones interpersonales de los individuos dentro de la empresa pueden ejercer una influencia significativa en su desarrollo, su reputación en el mercado y su nivel de productividad. Desde esta perspectiva, el clima laboral se convierte en un recurso valioso para la empresa, y como tal, debe ser apreciado y se deben invertir esfuerzos en maximizar su potencial.

Bada et al. (2020) mencionan que Los docentes que trabajan en instituciones públicas exhiben una serie de características personales que se ven directamente influenciadas por factores externos, los cuales inciden de manera significativa en su rendimiento laboral y en sus relaciones con los estudiantes. En este contexto, el director desempeña el papel de líder dentro de la institución educativa. Esta figura debe tomar decisiones acertadas en el momento adecuado, involucrando a todo el personal docente en el proceso de toma de decisiones. Un ambiente organizacional óptimo tendría el potencial de generar satisfacción entre los docentes, lo que, a su vez, tendría un impacto positivo en la entidad y sus funciones.

Con relación al desempeño laboral Según Farria (1995), el rendimiento en el trabajo se refiere a cómo los empleados se comportan y manejan sus responsabilidades, tareas y funciones dentro de la organización. Este rendimiento está sujeto a un proceso de interacción entre el empleado y la institución. En este contexto, es esencial proporcionar una base de estabilidad laboral a los nuevos trabajadores cuando se incorporan a una empresa, ofreciéndoles beneficios apropiados y pertinentes de acuerdo con las responsabilidades que asumirán en su puesto de trabajo. Para Castagnola et al. (2020) señalan que se reconoce como un factor fundamental para potenciar la eficacia y lograr el éxito de una institución. Por este motivo, en la actualidad, los responsables de recursos humanos están particularmente interesados en identificar elementos que no solo permitan evaluar, sino también mejorar este aspecto. En este contexto, el desempeño se refiere al comportamiento exhibido por los colaboradores que resulta relevante para los objetivos de la organización. Para Palacios (2019) Examinar el entorno laboral brinda posibilidades para el progreso y avance de las organizaciones, ya que al analizar este factor se adquiere información valiosa para mejorar de las condiciones de trabajo y los niveles de excelencia, a partir de estas afirmaciones, se puede concluir que el clima organizacional se erige como un paso inicial en la garantía de la calidad de los servicios, al respaldar un rendimiento laboral óptimo. A nivel nacional se evidencian deficiencias en la gestión de las instituciones educativas, lo que ha obstaculizado la provisión de servicios de alto nivel. En este contexto, es importante señalar que cada

institución experimenta situaciones distintas y posee un entorno laboral o ambiente organizacional único, a pesar de que comparten un objetivo común: ofrecer servicios de calidad y garantizar la satisfacción de los usuarios. En las instituciones educativas a nivel nacional, surgen con regularidad conflictos entre sus miembros, incluyendo a los directores, docentes y padres de familia. Estos conflictos representan un obstáculo para la consecución de los objetivos originales de la escuela, lo cual a su vez dificulta la mejora o el mantenimiento de la calidad educativa. La medición del desempeño laboral en las organizaciones gubernamentales es de vital importancia para el logro de objetivos de manera eficiente,

En ese sentido Gonzales y Vílchez (2021) postulan que el rendimiento de una empresa se verá influenciado por el comportamiento de sus empleados, ya sea que asuman o no la responsabilidad en la ejecución de las tareas asignadas a sus puestos de trabajo. Esto se alcanza al proporcionar pautas claras sobre cómo deben llevar a cabo sus funciones y cómo pueden contribuir al logro de los objetivos de la empresa. De esta manera, se promueve la eficacia en la ejecución de las responsabilidades por parte de todos los empleados que forman parte de la organización. Es así que en la Institución Educativa 601491 Madre Teresa De Calcuta de la provincia de Maynas, Se pueden identificar desafíos que incluyen un ambiente de trabajo poco propicio, una falta de estructura organizativa, y dificultades en la comunicación entre los docentes, factores que no solo carecen de motivación, sino que también dificultan en muchas ocasiones la consecución de los objetivos institucionales. Para Bermejo et al. (2022) la consecución de resultados deseados será inalcanzable si no se logra un ambiente laboral u organizacional favorable, independientemente de los procesos o instituciones en los que se desarrollen. El estudio permite identificar dificultades y sus posibles soluciones en bien del servicio educativo público propiciando una mejora en el problema identificado y permitiendo ampliar el entendimiento en el contexto en el cual se desenvuelven las variables de estudio, es por ello que el estudio planteo como pregunta general ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023? y como objetivo central determinar la relación

entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023. El estudio, en su momento, revistió una importancia significativa desde una perspectiva teórica, ya que permitió la revisión y síntesis de las contribuciones de varios teóricos relacionados con el tema en cuestión, enriqueciendo así la comprensión de las variables de estudio. Desde una óptica práctica, su relevancia radicó en su capacidad para abordar y mejorar un problema actual que afectaba directamente al servicio educativo público a nivel local. En el ámbito social, la investigación adquirió relevancia al abordar las dificultades compartidas por individuos en su entorno laboral, contribuyendo positivamente a la mejora de su situación. Además, la justificación metodológica se centró en la utilidad del estudio al utilizar un cuestionario con preguntas cerradas como instrumento de recolección, perfectamente alineado con la investigación. En cuanto a la viabilidad del estudio, esta se fundamentó en la obtención de la autorización por parte de los directivos de la institución educativa.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

En el 2020, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, no experimental; que incluyó como población de estudio a 40 trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C. La investigación determinó la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Pecuarias Granados S.A.C., el estudio reveló que un 72.5% de los empleados percibe un clima organizacional favorable, y al mismo tiempo, el 82.5% de los trabajadores muestra un desempeño laboral sobresaliente. Además, los coeficientes de correlación indican que existe una relación significativa y positiva de intensidad moderada entre las dimensiones, estableciendo que el clima organizacional ejerce una influencia positiva en el desempeño laboral de los empleados en la empresa bajo análisis (Chagray et al., 2022).

En el 2020, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa, no experimental de corte transversal; que incluyó como población de estudio a los cuarenta servidores públicos de la unidad educativa Francisco Iñiguez de Salitre. La investigación determinó la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral de una unidad educativa del cantón Salitre, 2020, el estudio llegó a la conclusión de que existe una fuerte correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal, con un nivel de significancia inferior a 0.05. Además, se determinó que la motivación laboral se encuentra en un nivel del 55%, lo cual se debe a la ausencia de programas de compensación por años de servicio y la falta de disponibilidad de cursos que contribuyan al desarrollo profesional del personal. (Aldaz et al, 2022).

En el 2019, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa, no experimental; que incluyó como población de estudio a 196 colaboradores de diferentes áreas del Instituto Nacional de Defensa Civil. La investigación determinó la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Nacional de Defensa Civil. el estudio concluyó que se establece una correlación directa entre el Clima Organizacional y el

Desempeño Laboral. Esto se respalda con los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución, donde 66 de ellos indicaron que casi siempre existe una relación directa entre estas dos variables de estudio. Asimismo, al examinar la relación entre el Clima Organizacional y la Eficiencia Laboral, 71 personas señalaron que casi siempre se establece una relación entre estas dos variables, y 63 personas indicaron que tanto casi siempre como siempre existe una relación entre el Clima Organizacional y la Calidad Laboral. (Penachi, 2019).

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativo, de diseño no experimental-transeccional y carácter correlacional-causa; que incluyó como población de estudio al total de trabajadores de la ALA-HZ, en el año 2016. La investigación determinó evaluar el impacto del clima organizacional en la mejora del desempeño laboral en los trabajadores de la institución de Administración Local de Agua Huaraz (ALA-HZ). el estudio llegó a la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores. En otras palabras, cuanto mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los colaboradores en la institución estatal. Sin embargo, a pesar de que los trabajadores bajo el régimen CAS y de locación se encuentran satisfechos con sus labores, aún existen factores que afectan su satisfacción y motivación, como la remuneración, la falta de tecnología que facilite su desarrollo, la dificultad en la comunicación con sus superiores, la falta de reconocimiento y las limitadas oportunidades de crecimiento profesional. (Urbano, 2018).

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Clima Organizacional

El concepto se origina en la comprensión de que las personas interactúan en entornos en constante cambio. Las organizaciones se componen de grupos de individuos que exhiben diversos comportamientos que impactan en el ambiente circundante. Por consiguiente, el clima organizacional se posiciona como un elemento fundamental para el progreso empresarial, y su análisis,

evaluación y mejora influyen de manera directa en la cultura organizacional (García, 2009).

Zhang y Liu (2010) señalan que los factores que repercuten en el clima organizacional pueden dividirse se pueden dividir en cuatro categorías principales: factores ecológicos, atributos individuales de los empleados, factores sociales y aspectos culturales dentro de la organización. Dentro de estas categorías, el nivel de educación juega un papel crucial en la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores.

En este sentido, Cárdenas et al (2009) añaden que el clima organizacional afecta en los procesos dentro de la organización, como en la satisfacción y el bienestar laboral, por ende, en la productividad. Por tal motivo, es necesario establecer estrategias que fortalezcan el desarrollo humano y se mejore la percepción de los trabajadores para este aspecto.

Comunicación en el clima organizacional

La comunicación organizacional se posiciona como un pilar esencial en la gestión de la dirección estratégica de las empresas, esto conlleva a un aumento en la cantidad y eficiencia de los flujos de información dentro de la organización, lo que, a su vez, facilita la generación de innovación y la adición de valor mediante el proceso de aprendizaje, en conjunto con el clima y la cultura organizacional, estos elementos contribuyen al fortalecimiento de la productividad y la competitividad (Quiroga, 2007). La comunicación favorece la productividad, en función de la calidad de las interacciones de los empleados (Glomo-Narzoles, 2012).

Además, el clima organizacional guarda una relación directa con la gestión de la comunicación, ya que, en situaciones de un clima organizacional negativo, pueden surgir rumores y chismes que perjudican las relaciones interpersonales (Cojocarú & Stoican, 2010).

De este modo, el nivel de colaboración en el equipo se ve influenciada por factores como la comunicación efectiva, el equilibrio en las contribuciones de cada uno, el respaldo mutuo y la integración del grupo (Rota et al., 2012).

Compañerismo

Dentro de toda organización existe una cultura definida por las normas de comportamiento aceptables para los trabajadores. Los grupos que se constituyen en una organización poseen una configuración que influye en la conducta de sus integrantes, permitiendo la comprensión y predicción de gran parte del comportamiento individual dentro del grupo, así como de su rendimiento en términos generales (Robbins, 1999).

Castro y Guerrero (2002) mencionan que El trabajo en equipo no solo conlleva mejoras a nivel individual y para la organización en su conjunto, sino que también influye en la mejora de los servicios, tanto en términos de cantidad como de calidad. Además, promueve una gestión más efectiva de la información y el conocimiento. En Centro de Estudios para el Desarrollo (2019), recalca que lograr la armonía en el entorno laboral es fundamental, ya que muchas personas suelen pasar más tiempo en su oficina que en sus casas. Como resultado, se comparten alegrías y buenos momentos, pero también diferencias con los compañeros del trabajo. Es importante mantener buenas relaciones con el grupo de personas del trabajo para lograr formar un equipo comprometido por un mismo objetivo.

Gestión de conflictos

Los conflictos representan una realidad ineludible en la vida de las organizaciones y, si no se abordan de manera efectiva, pueden acarrear resultados adversos (Giebels & Janssen, 2005). Es por esto que las organizaciones están adoptando enfoques alternativos, como la mediación, para solución de conflictos y las buenas relaciones laborales (Nabatchi et al., 2006).

1.2.2 Desempeño Laboral

De acuerdo con Chiavenato (2000), se refiere al comportamiento de los empleados en la búsqueda de las metas trazadas y constituye la estrategia para alcanzar las mismas. En otras palabras, engloba todas las acciones observables de los empleados que tienen relevancia para los objetivos de la organización. Por lo tanto, para que las organizaciones logren el éxito, es esencial gestionar de manera efectiva su recurso humano, teniendo en cuenta los procesos a los que los empleados están sometidos en estas instituciones.

En la era actual, las organizaciones deben establecer y ejecutar sistemas de evaluación del desempeño que les faciliten identificar de manera ágil y efectiva cualquier deficiencia o restricción que pueda presentarse, con el propósito de corregirlas y asegurar que se cumplan los objetivos de la institución (Pedraza et al, 2010).

La capacidad de evaluar el nivel de productividad de un empleado y su potencial para mejorar su desempeño futuro tiene varias implicaciones importantes en la gestión de recursos humanos. Esto permite la implementación de políticas de compensación, la mejora del rendimiento, la toma de decisiones en cuanto a promociones o reubicaciones, la identificación de la necesidad de capacitación adicional, la detección de posibles problemas en el diseño del puesto y la evaluación de cualquier problema personal que pueda estar afectando el rendimiento del individuo (Hernández, 1993).

Compromiso laboral

En las empresas, el concepto de compromiso laboral se define como el lazo de fidelidad o afiliación que lleva al empleado a querer seguir formando parte de la organización, motivado intrínsecamente (Peralta et al., 2007). Este compromiso se entiende como un proceso en el que el trabajador se identifica con su labor y cree en la importancia de sus tareas y en la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en su trabajo (Alvarez de Mon et al., 2001).

Harter, et al. (2002) Consideran que el compromiso laboral abarca el concepto de involucramiento de los individuos, así como la satisfacción y el entusiasmo

por su trabajo. Es importante destacar que el compromiso laboral también se percibe como beneficioso desde la perspectiva del empleado, ya que le proporciona una sensación de estabilidad laboral y la oportunidad de obtener ventajas a largo plazo por su permanencia en la empresa. Esto motiva al trabajador a contribuir con su esfuerzo para lograr los beneficios a largo plazo (Betanazos Díaz et al., 2006). Además, representa una ventaja tanto para las familias como para la economía individual, familiar y nacional.

Iniciativa laboral

Para Cabrera (2019) el nivel de iniciativa se manifiesta cuando los empleados, sin necesidad de ser impulsados por factores externos o circunstancias fuera de su rutina habitual, proponen llevar a cabo acciones de manera anticipada a las que ya están establecidas, con el objetivo de prevenir posibles problemas futuros.

Gonzales (2016), menciona que el nivel de iniciativa se manifiesta cuando los empleados, sin necesidad de ser impulsados por factores externos o circunstancias fuera de su rutina habitual, proponen llevar a cabo acciones de manera anticipada a las que ya están establecidas, con el objetivo de prevenir posibles problemas futuros.

Resolución de problemas

Dentro de la empresa, dado que los equipos de trabajo existen y la naturaleza humana es compleja, es común que surjan desacuerdos y opiniones divergentes acerca de las acciones a tomar para lograr resultados. La mejor manera de abordar los conflictos es mediante la aplicación de técnicas de resolución, las cuales constituyen un proceso analítico diseñado para identificar de manera sistemática los problemas tanto individuales como organizacionales. Este proceso implica la recopilación y análisis de información relacionada con los conflictos presentes, seguido del desarrollo e implementación de respuestas que tengan el potencial de eliminar o reducir dichos conflictos. De manera continua, se evalúan estas respuestas para determinar su eficacia (Arango & Ocampo, 2009).

Marcelo y Cojal (2010) menciona que la resolución de conflictos se presenta como una herramienta que tiene la capacidad de conectar el pensamiento crítico y reflexivo con la habilidad necesarias para llevar a cabo cambios y abordar los desafíos más complejos en el ámbito educativo.

1.3 Definición de términos básicos

1.3.1 Trabajo en equipo

Trabajar de manera participativa con el fin de lograr un propósito frente al cual todos sus miembros son responsables (Shermerhom, 2008).

1.3.2 Solidaridad

Un fenómeno social que implica una interconexión fundamentada en la comunidad de necesidades y la especialización laboral como factor esencial. (Lucas, 1993).

1.3.3 Comunicación horizontal

Es la trasmisión de información que se da entre los integrantes de un mismo entorno de trabajo y entre integrantes del equipo de labor del mismo nivel (Robbins y Judge, 2009).

1.3.4 Expresión de afecto

Capacidad de indicarle al individuo cuáles son las situaciones que tienen mayor valor para él (Gil et al., 2014).

1.3.5 Cultura de paz

Conjunto de actitudes, valores y comportamientos en fomentar la paz individual y social (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1999).

1.3.6 Capacidad de atención

es una función neurosicológica que permite a las personas enfocar sus sentidos en determinada información, que le servirá para realizar alguna actividad en curso, inhibiendo otros estímulos (Téllez, 2002).

1.3.7 Conciliación

Una vía alternativa para solucionar disputas en la que las partes, ya sea de manera personal o representadas por sus abogados, buscan resolver su conflicto bajo la supervisión de un tercero. (Saad de Bianciotti, 2005).

1.3.8 Objetivos institucionales

Se refieren a los logros más importantes y de mayor alcance que la institución aspira alcanzar para cumplir con su misión. (Andía, 2006).

1.3.9 Proactividad

Se trata de la habilidad para efectuar transformaciones, promover iniciativas nuevas, generar cambios positivos y actuar como impulsor de nuevas situaciones. (Bateman y Crant, 1993).

1.3.10 Dialogo

Es el dialogo entre dos o más personas que, mediante un proceso de negociación, alternativamente manifiestan sus deseos, intenciones y creencias (Zubizarreta, 1993).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su operacionalización

Variables

Variable 1

X1. Clima Organizacional

Variable 2

X2. Desempeño Laboral

Definiciones Conceptual

Clima Organizacional

Son representaciones mentales que una persona tiene acerca de sí misma y de situaciones cercanas que reflejan el significado psicológico y la importancia que tienen esas situaciones para el individuo. Estas percepciones se considera que se forman a partir de componentes históricos, específicamente, patrones cognitivos que reflejan experiencias de aprendizaje únicas (Chiang et al., 2010).

Desempeño Laboral

El desempeño laboral se refiere a la forma en que los empleados de una organización ejecutan las responsabilidades y tareas que les han sido asignadas en sus respectivos roles dentro de la empresa, esto implica utilizar sus habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades para alcanzar los objetivos establecidos, en el proceso, generan comportamientos y resultados que permiten tanto a la organización como a los empleados evaluar su eficiencia y efectividad en la consecución de las metas propuestas. (Gonzales & Vílchez, 2021).

Definiciones operacionales

Clima Organizacional

La variable se evalúa mediante las manifestaciones de los colaboradores de la institución con relación al compañerismo, comunicación y gestión de conflictos.

Desempeño Laboral

La variable se evalúa mediante las manifestaciones de los colaboradores de la institución con relación al compromiso, iniciativa y resolución de problemas.

Dimensiones

- Compañerismo
- Comunicación
- Gestión de conflictos
- Compromiso
- Iniciativa
- Resolución de problemas

Indicadores

- Trabajo en equipo
- Trato entre compañeros
- Solidaridad
- Asertividad
- Comunicación Horizontal
- Comunicación empática
- expresión de afecto
- Capacidad de atención
- Cultura de paz
- Alternativas de solución
- aceptación de ideas contrarias
- Capacidad de conciliación
- Objetivos institucionales
- responsabilidades asumidas

- Perfil ético
- Alto nivel de desempeño
- Proactividad
- Capacitación continua
- Planeación
- Conducción de equipos
- Brinda soluciones
- Comprende escenario conflictivo
- Dialogo para resolver problemas
- Trabajo colaborativo

Ítems

- | | |
|---------------------------|-----------------|
| • Compañerismo | 1, 2, 3 y 4 |
| • Comunicación | 5, 6, 7 y 8 |
| • Gestión de conflictos | 9, 10, 11 y 12 |
| • Compromiso | 13, 14, 15 y 16 |
| • Iniciativa | 17, 18, 19 y 20 |
| • Resolución de problemas | 21, 22, 23 y 24 |

Instrumento

Cuestionario de recolección

2.2 Formulación de la hipótesis

2.2.1 Hipótesis General

Existe relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023.

2.2.2 Hipótesis Específicas

- a) Existe relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el compromiso laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023.
- b) Existe relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la iniciativa laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023.
- c) Existe relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño en la resolución de problemas en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

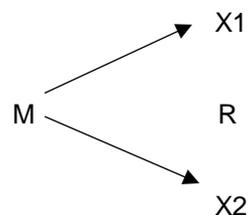
3.1 Tipo y diseño de la investigación

El enfoque adoptado es el cuantitativo, considerando que se recolectaron datos con el propósito de analizarlos y poner a prueba las hipótesis previamente formuladas. Este enfoque se caracteriza por su naturaleza numérica, objetiva y precisa, ya que emplea técnicas estadísticas para obtener los resultados del estudio y, a partir de estos resultados, presentar las conclusiones correspondientes (Trujillo, 2019).

Se eligió un diseño de investigación de tipo transversal basándose en el número de mediciones, ya que las variables de interés se evaluaron en una única ocasión. Como lo explica Hernández et al. (2014), los diseños de investigación transversal, los estudios de corte transversal se caracterizan por la recopilación de datos en un solo momento en el tiempo, con el propósito de describir variables y examinar su impacto y relación en un instante particular, esto se asemeja a capturar una imagen instantánea de un evento o fenómeno.

En cuanto al diseño de investigación empleado, se utiliza un enfoque no experimental de naturaleza correlacional-causal, que, de acuerdo con Hernández et al. (2014), se centra en la descripción de las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos de correlación o en relación a una posible conexión de causa y efecto entre ellas. (pp. 157-158).

Esquema:



Dónde:

X1 : Clima organizacional

X2 : Desempeño laboral

R : Relación de Variables

3.2 Población y muestra

Tamaño de la población de estudio

Estuvo conformada por 94 colaboradores de la Institución educativa 601491 madre teresa de calcala, conformada de la siguiente manera:

Tabla 1 Población del estudio

Unidad	Número de personal
Personal Administrativo	7
Directivos	6
Docentes	75
Auxiliares de Educación	6
TOTAL	94

Fuente: Dirección del Plantel

Tamaño de la Muestra de estudio

La muestra para el presente estudio fue calculada de forma estadística utilizando la siguiente formula:

Datos:

(Z) Nivel de confianza: 1.96 =95%

(p) Probabilidad: 50%= 0.5

(q) (1 - p) = 0.5

(d) Margen de error: 5% = 0.05

(N) Población: 94

Reemplazando la fórmula: $n = 76$ personas

Por lo que la muestra estuvo conformada por 76 individuos de la población de estudio.

Tipo de Muestreo y Procedimiento de selección de la muestra

En esta investigación, se empleó un método de muestreo no probabilístico que se basó en una selección por conveniencia, esto se hizo teniendo en cuenta la accesibilidad de los datos requeridos por parte del investigador.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Se incluye a todos los colaboradores con vínculo laboral al momento aplicar el instrumento de recolección de datos.

Criterios de exclusión

Se incluye a todos los colaboradores con vínculo laboral que se encuentre con licencia por enfermedad o motivos particulares al momento aplicar el instrumento de recolección de datos.

3.3 Técnicas e instrumentos

Se utilizó la encuesta, la cual permite una interacción entre el entrevistado y el entrevistador a fin de obtener datos necesarios para el estudio.

Fue el cuestionario, el cual plantea 24 afirmaciones sobre las variables de estudio para obtener respuestas cerradas en escala de Likert, el cual será sometido a validación estadística utilizando el alfa de Cronbach.

Tabla 2 Variables, fuente, técnica e instrumento

Variable	Fuente	Técnica	Instrumento
Clima Organizacional	Primaria	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral	Primaria	Encuesta	Cuestionario

3.4 Procesamiento de recolección de datos

la recolección de datos se efectuó con las siguientes acciones:

1. Se elaboró un formulario que incluía los ítems de acuerdo con la operacionalización de la variable del estudio.

2. Se efectuó una visita a la dirección de la institución educativa con el propósito de explicar los alcances y objetivos del estudio, así como para coordinar las fechas de aplicación del instrumento.
3. El instrumento de recolección de datos se aplicó individualmente a los participantes, asegurando que completaran correctamente cada sección.
4. Se resolvieron dudas y se proporcionaron aclaraciones sobre términos que generaron confusión o inquietud entre los participantes.
5. Se verificó el registro de los formularios virtuales completados por cada participante con el fin de confirmar el número total de participantes.
6. Las respuestas recopiladas se extrajeron y registraron en una hoja de cálculo para su análisis posterior.

3.5 Técnicas de procesamientos y análisis de los datos

El análisis de datos se desarrolló con el siguiente procedimiento:

1. Se empleó el software de cálculo Excel para identificar los totales y las características de las respuestas, utilizando valores absolutos y relativos.
2. Se validó el instrumento de recolección de datos mediante la técnica de alfa de Cronbach.
3. Se crearon tablas que mostraban las frecuencias para cada uno de los ítems planteados.
4. Se generaron gráficos estadísticos para cada una de las dimensiones planteadas, proporcionando una descripción de los resultados correspondientes a cada una.
5. Se aplicó una prueba estadística de normalidad identificando la distribución de los resultados, identificando si eran paramétricos o no paramétricos, utilizando el programa estadístico Spss V.25.
6. Se realizó un análisis de correlación de variables mediante el uso del estadígrafo de r de Pearson o de Spearman según fuera apropiado, con el propósito de medir las relaciones entre las variables, utilizando el programa estadístico Spss V.25.
7. Se examinaron los resultados con el fin de formular conclusiones y recomendaciones, las cuales se incorporaron en el informe final.

3.6 Aspectos Éticos

Los participantes del estudio fueron debidamente informados sobre los objetivos de la investigación y otorgaron su consentimiento. Asimismo, se aseguró la confidencialidad de participantes y respuestas, y se reconoció la autoría de las fuentes provista de la literatura actual.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Caracterización de participantes

Tabla 3

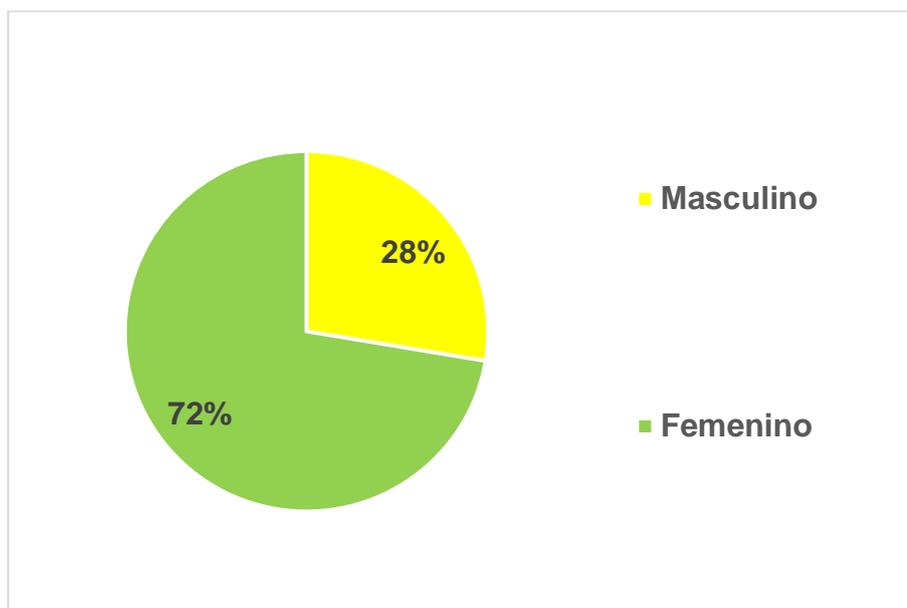
Genero

Genero	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Masculino	21	21	28%
Femenino	55	76	72%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 1

Genero



Lo población participante del estudio esta conformada por un 28% del genero masculino y un predominante 72% pertenecientes al genero femenino.

Tabla 4

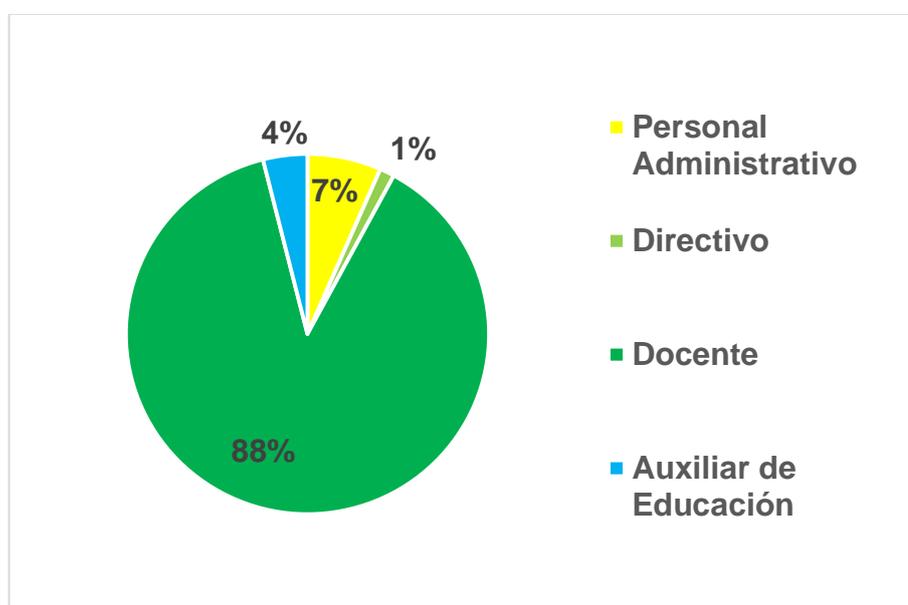
Área de Servicios

Área de servicios	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Personal Administrativo	5	5	7%
Directivo	1	6	1%
Docente	67	73	88%
Auxiliar de Educación	3	76	4%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 2

Área de Servicios



La población participante del estudio con relación al área de servicios que pertenece, presenta que el 7% es personal administrativo, un 1% directivo, un 88% es docente y un 4% es auxiliar de educación.

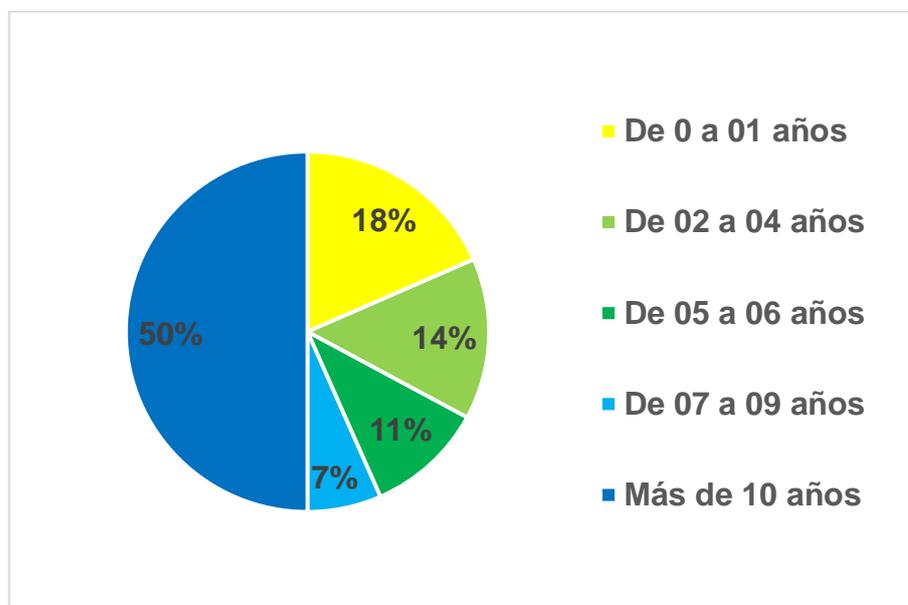
Tabla 5

Años en la Institución

Años en Institución Educativa	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
De 0 a 01 años	14	14	18%
De 02 a 04 años	11	25	14%
De 05 a 06 años	8	33	11%
De 07 a 09 años	5	38	7%
Más de 10 años	38	76	50%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 3 Años en la Institución



La población participante del estudio con relación a los años en la institución presenta que un 18% cuenta de 0 a 01 año en la institución, un 14% cuenta de a 02 a 04 años, un 11% de 05 a 06 años, un 7% de 07 a 09 años de permanencia en la entidad y un 50% indica que cuenta con mas de 10 años de servicios.

4.2 Análisis descriptivo clima organizacional en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023.

Tabla 6

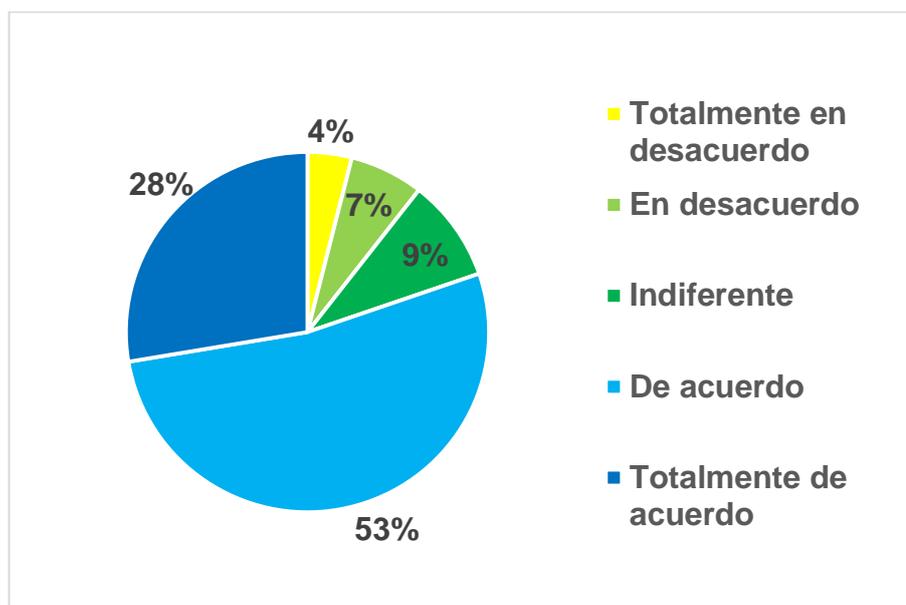
Practica trabajo en equipo

Practica del trabajo en equipo de manera adecuada	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	3	3	4%
En desacuerdo	5	8	7%
Indiferente	7	15	9%
De acuerdo	40	55	53%
Totalmente de acuerdo	21	76	28%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 4

Practica trabajo en equipo



Los resultados de la práctica del trabajo en equipo de manera adecuada se reflejan en la siguiente distribución: Un 4% de los participantes indicaron estar "totalmente en desacuerdo", un 7% se mostró "en desacuerdo", un 9% se declaró "indiferente", un destacado 53% expresó estar "de acuerdo", y un 28% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes están en sintonía con la importancia y la eficacia del trabajo en equipo en el contexto evaluado.

Tabla 7

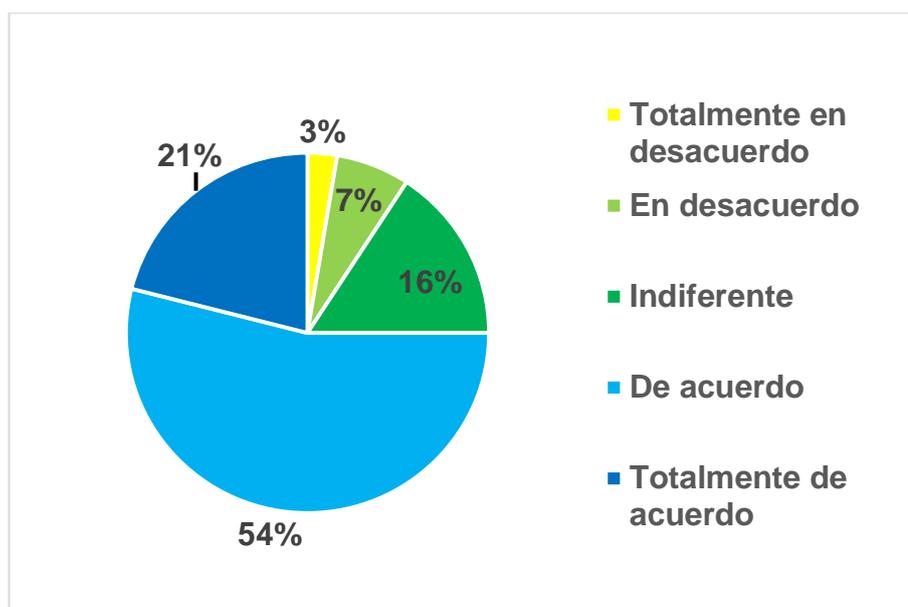
Practica de trato adecuado

Practica de trato adecuado entre compañeros	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	2	2	3%
En desacuerdo	5	7	7%
Indiferente	12	19	16%
De acuerdo	41	60	54%
Totalmente de acuerdo	16	76	21%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 5

Practica de trato adecuado



Los resultados de la práctica de trato adecuado entre compañeros se reflejan en la siguiente distribución: Un 3% de los participantes indicaron estar "totalmente en desacuerdo", un 7% se mostró "en desacuerdo", un 16% se declaró "indiferente", un sólido 54% expresó estar "de acuerdo", y un 21% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes apoyan la existencia de un ambiente de trabajo donde se promueva un trato respetuoso y adecuado entre los compañeros.

Tabla 8

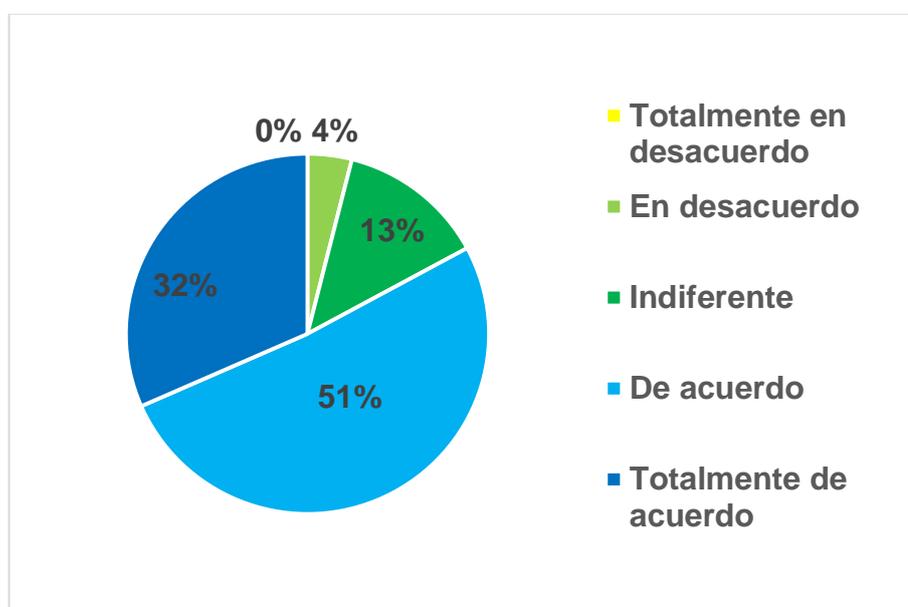
Práctica de la solidaridad

Práctica de la solidaridad entre compañeros de trabajo	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	3	3	4%
Indiferente	10	13	13%
De acuerdo	39	52	51%
Totalmente de acuerdo	24	76	32%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 6

Práctica de la solidaridad



Los resultados de la práctica de la solidaridad entre compañeros de trabajo se reflejan en la siguiente distribución: Ningún participante indicó estar "totalmente en desacuerdo", un 4% se mostró "en desacuerdo", un 13% se declaró "indiferente", un notable 51% expresó estar "de acuerdo", y un 32% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que una gran mayoría de los participantes respalda la idea de fomentar la solidaridad y el trabajo en equipo en el entorno laboral, lo que puede contribuir a un ambiente de trabajo más colaborativo y positivo.

Tabla 9

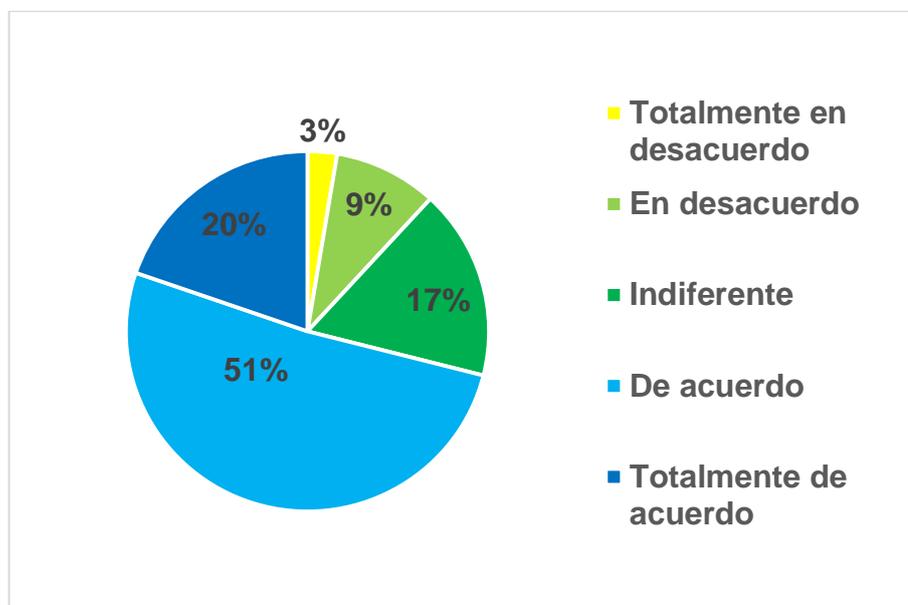
Expresión de emociones de manera asertiva

Expresión de emociones de manera asertiva entre compañeros	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	2	2	3%
En desacuerdo	7	9	9%
Indiferente	13	22	17%
De acuerdo	39	61	51%
Totalmente de acuerdo	15	76	20%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 7

Expresión de emociones de manera asertiva



Los resultados de la expresión de emociones de manera asertiva entre compañeros se reflejan en la siguiente distribución: Un 3% de los participantes indicaron estar "totalmente en desacuerdo", un 9% se mostró "en desacuerdo", un 17% se declaró "indiferente", un significativo 51% expresó estar "de acuerdo", y un 20% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que una mayoría apoya la idea de fomentar una comunicación abierta y asertiva en el entorno laboral, lo que puede contribuir a un ambiente más saludable y productivo en el lugar de trabajo.

Tabla 10

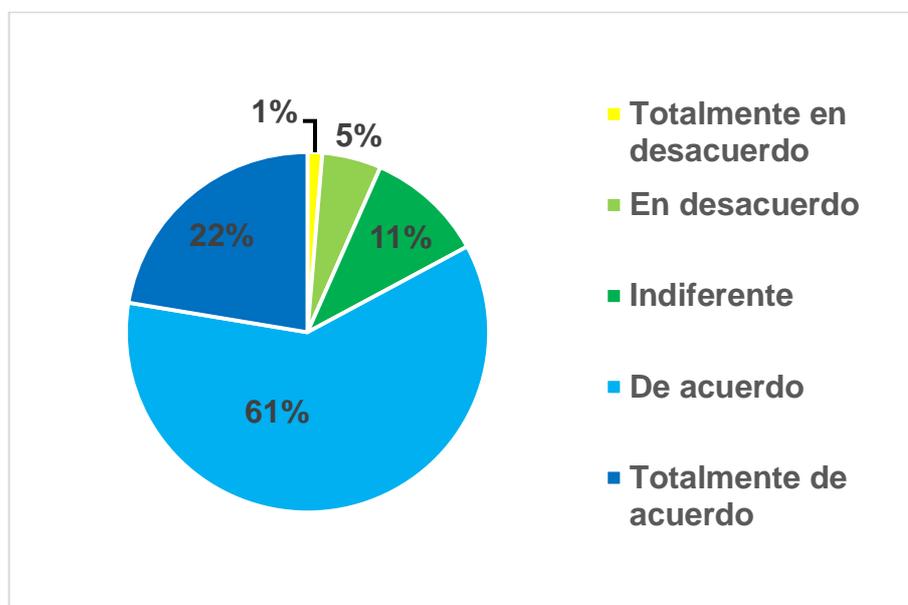
Comunicación horizontal adecuada

Practica de comunicación horizontal adecuada entre los compañeros del mismo nivel organizacional	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	1	1	1%
En desacuerdo	4	5	5%
Indiferente	8	13	11%
De acuerdo	46	59	61%
Totalmente de acuerdo	17	76	22%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 8

Comunicación horizontal adecuada



Los resultados de la práctica de comunicación horizontal adecuada entre compañeros del mismo nivel organizacional se reflejan en la siguiente distribución: Un 1% de los participantes indicaron estar "totalmente en desacuerdo", un 5% se mostró "en desacuerdo", un 11% se declaró "indiferente", un sólido 61% expresó estar "de acuerdo", y un 22% afirmó estar "totalmente de acuerdo" con esta práctica, Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes valora y apoya la comunicación efectiva y horizontal entre compañeros del mismo nivel organizacional.

Tabla 11

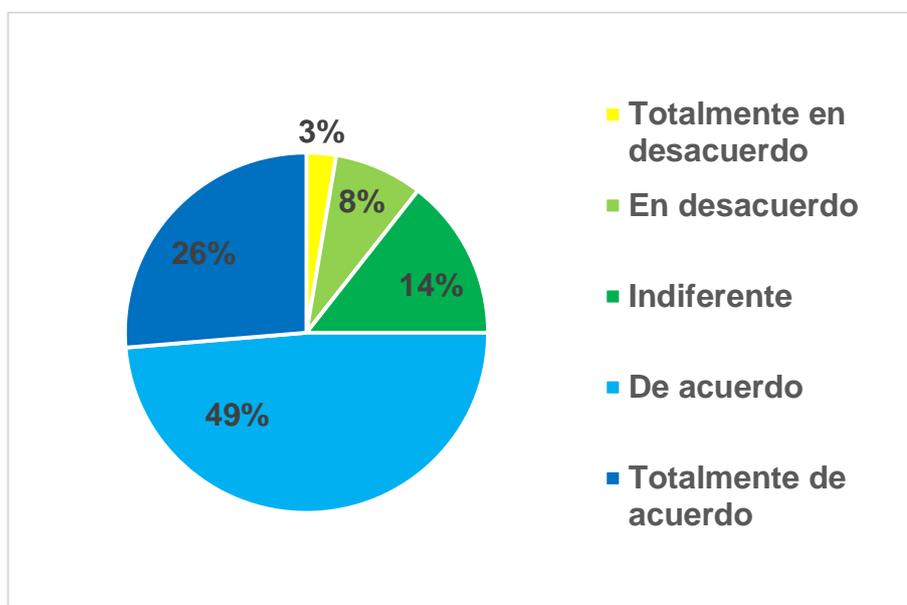
Respeto a opiniones de manera empática

Respeto a las opiniones de todos de manera empática entre compañeros	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	2	2	3%
En desacuerdo	6	8	8%
Indiferente	11	19	14%
De acuerdo	37	56	49%
Totalmente de acuerdo	20	76	26%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 9

Respeto a opiniones de manera empática



Los resultados en cuanto al respeto a las opiniones de todos de manera empática entre compañeros reflejan lo siguiente: Un 3% de los participantes indicaron estar "totalmente en desacuerdo", un 8% se mostró "en desacuerdo", un 14% se declaró "indiferente", un significativo 49% expresó estar "de acuerdo", y un 26% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que una gran mayoría de los participantes valora la empatía y el respeto hacia las opiniones de sus colegas.

Tabla 12

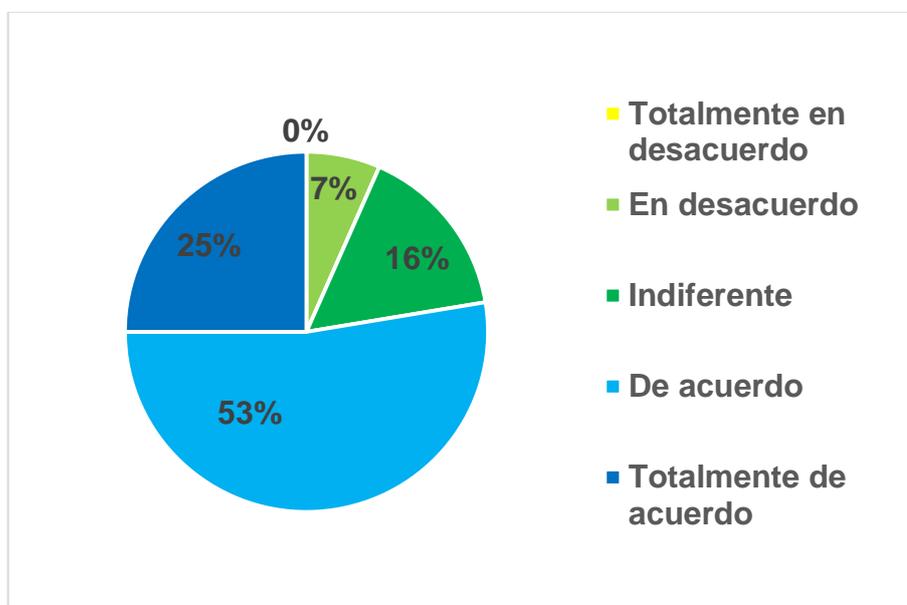
Comunicación cordial y motivadora

Comunicación cordial y motivadora entre compañeros	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	5	5	7%
Indiferente	12	17	16%
De acuerdo	40	57	53%
Totalmente de acuerdo	19	76	25%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 10

Comunicación cordial y motivadora



Los resultados en relación a la comunicación cordial y motivadora entre compañeros reflejan lo siguiente: Ningún participante indicó estar "totalmente en desacuerdo", un 7% se mostró "en desacuerdo", un 16% se declaró "indiferente", un destacado 53% expresó estar "de acuerdo", y un 25% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes valora y apoya la importancia de una comunicación positiva y motivadora en el ambiente laboral.

Tabla 13

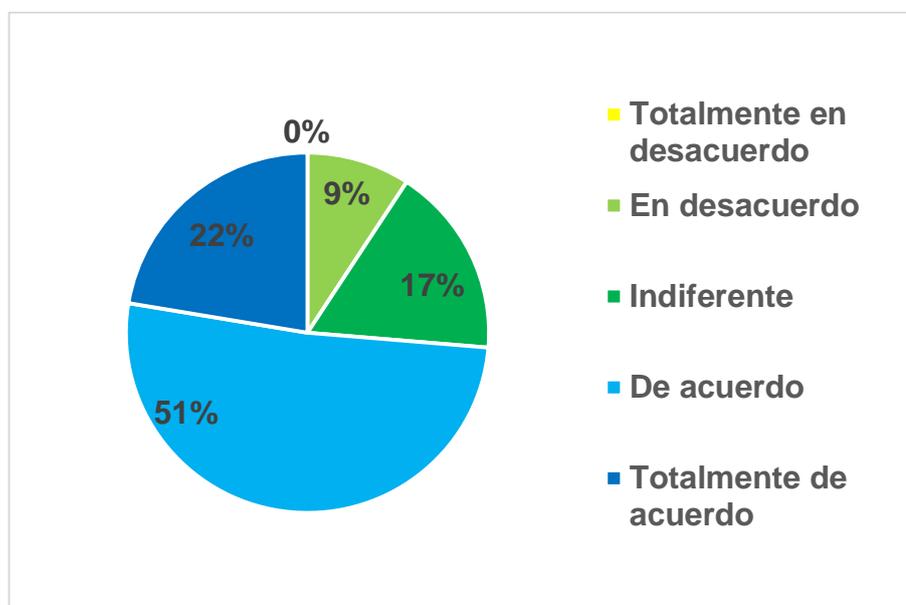
Atención a las explicaciones o motivos antes de emitir juicios de valor

Atención a las explicaciones o motivos antes de emitir juicios de valor	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	7	7	9%
Indiferente	13	20	17%
De acuerdo	39	59	51%
Totalmente de acuerdo	17	76	22%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 11

Atención a las explicaciones o motivos antes de emitir juicios de valor



Los resultados en relación a la atención a las explicaciones o motivos antes de emitir juicios de valor reflejan lo siguiente: Ningún participante indicó estar "totalmente en desacuerdo", un 9% se mostró "en desacuerdo", un 17% se declaró "indiferente", un significativo 51% expresó estar "de acuerdo", y un 22% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes valora y apoya la importancia de la empatía y la comprensión antes de juzgar las acciones o motivaciones de sus compañeros.

Tabla 14

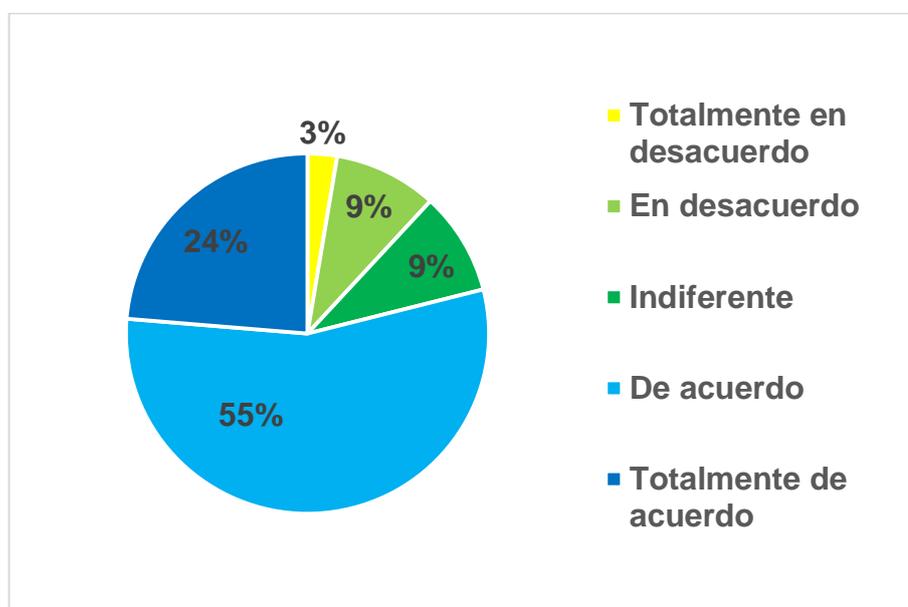
Ambiente armónico cotidiano

Presencia de ambiente armónico cotidiano	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	2	2	3%
En desacuerdo	7	9	9%
Indiferente	7	16	9%
De acuerdo	42	58	55%
Totalmente de acuerdo	18	76	24%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 12

Ambiente armónico cotidiano



Los resultados en relación a la presencia de un ambiente armónico cotidiano reflejan lo siguiente: Un 3% de los participantes indicaron estar "totalmente en desacuerdo", un 9% se mostró "en desacuerdo", un 9% se declaró "indiferente", un sólido 55% expresó estar "de acuerdo", y un 24% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que una mayoría de los participantes experimenta un ambiente de trabajo caracterizado por la armonía y la coexistencia pacífica.

Tabla 15

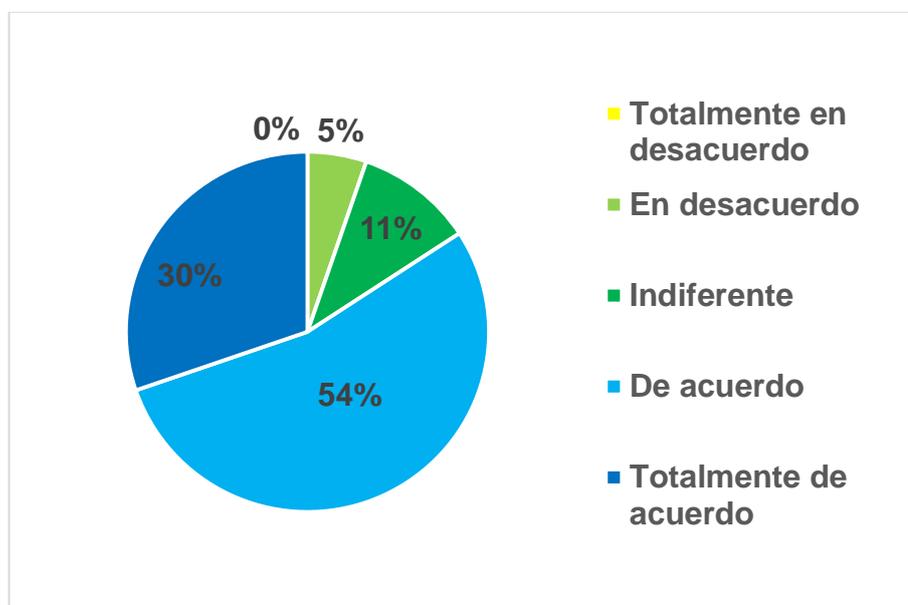
Estrategias para la solución de conflictos

El personal brinda estrategias para la solución de conflictos	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	4	4	5%
Indiferente	8	12	11%
De acuerdo	41	53	54%
Totalmente de acuerdo	23	76	30%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 13

Estrategias para la solución de conflictos



Los resultados en relación a la percepción de que el personal brinda estrategias para la solución de conflictos reflejan lo siguiente: Ningún participante indicó estar "totalmente en desacuerdo", un 5% se mostró "en desacuerdo", un 11% se declaró "indiferente", un sólido 54% expresó estar "de acuerdo", y un 30% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que una mayoría de los participantes percibe que el personal en su entorno laboral es proactivo en la resolución de conflictos.

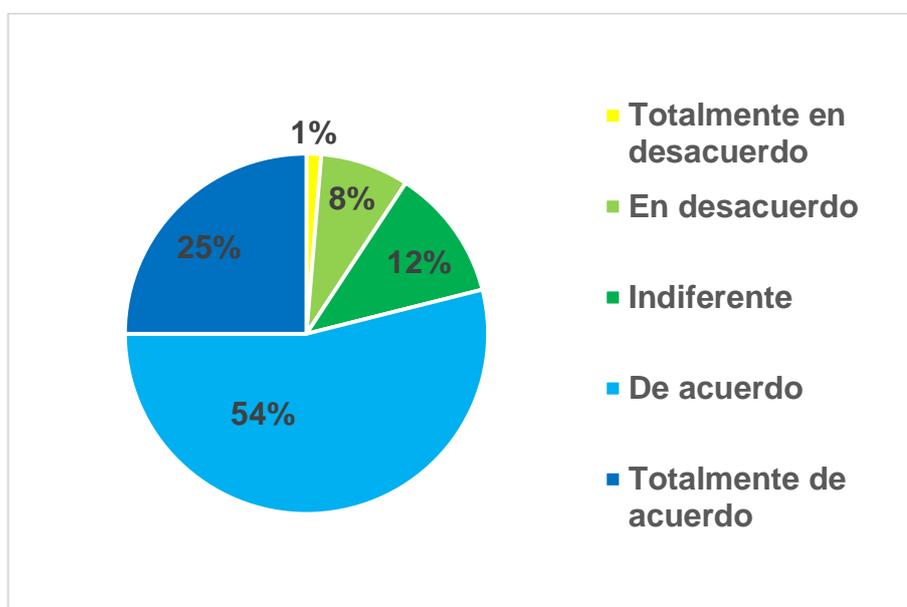
Tabla 16 Respeto a ideas y puntos comunes ante un problema

El personal respeta ideas y se concuerda puntos comunes ante un problema	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	1	1	1%
En desacuerdo	6	7	8%
Indiferente	9	16	12%
De acuerdo	41	57	54%
Totalmente de acuerdo	19	76	25%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 14

Respeto a ideas y puntos comunes ante un problema



Los resultados en relación al respeto a las ideas y la concordancia de puntos comunes ante un problema reflejan lo siguiente: Un 1% de los participantes indicaron estar "totalmente en desacuerdo", un 8% se mostró "en desacuerdo", un 12% se declaró "indiferente", un significativo 54% expresó estar "de acuerdo", y un 25% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que una mayoría de los participantes valora y experimenta un ambiente de trabajo donde se promueve la colaboración, el respeto y la búsqueda de soluciones compartidas en la resolución de problemas.

Tabla 17

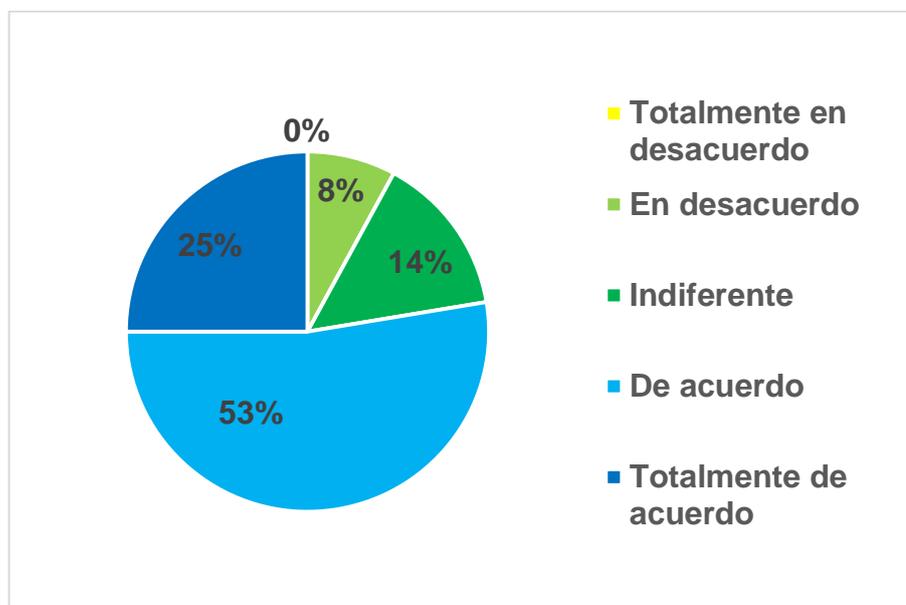
Actitudes de conciliación

Los colaboradores presentan actitudes de conciliación y se promueve la misma entre colegas	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	6	6	8%
Indiferente	11	17	14%
De acuerdo	40	57	53%
Totalmente de acuerdo	19	76	25%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 15

Actitudes de conciliación



Los resultados en relación a las actitudes de conciliación por parte de los colaboradores y la promoción de esta actitud entre colegas reflejan lo siguiente: Ningún participante indicó estar "totalmente en desacuerdo", un 8% se mostró "en desacuerdo", un 14% se declaró "indiferente", un sólido 53% expresó estar "de acuerdo", y un 25% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimenta un entorno laboral donde se fomenta la conciliación y la resolución pacífica de conflictos.

4.3 Análisis descriptivo del desempeño laboral del personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023.

Tabla 18

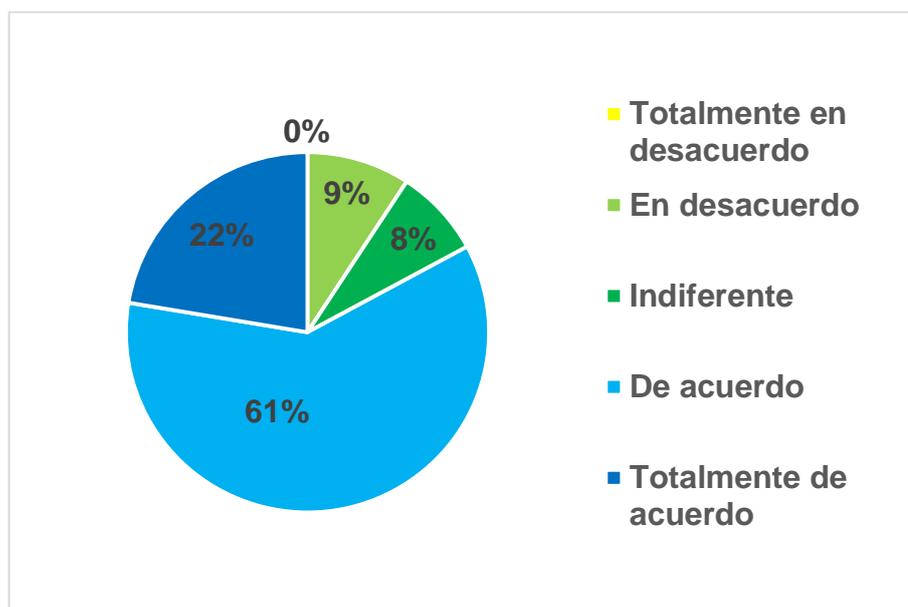
Grado de compromiso institucional

Alto grado de compromiso institucional	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	7	7	9%
Indiferente	6	13	8%
De acuerdo	46	59	61%
Totalmente de acuerdo	17	76	22%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 16

Grado de compromiso institucional



Los resultados en relación al grado de compromiso institucional reflejan lo siguiente: Ningún participante indicó estar "totalmente en desacuerdo", un 9% se mostró "en desacuerdo", un 8% se declaró "indiferente", un sólido 61% expresó estar "de acuerdo", y un 22% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimenta un ambiente de trabajo donde se observa un compromiso significativo hacia los valores y objetivos de la institución.

Tabla 19

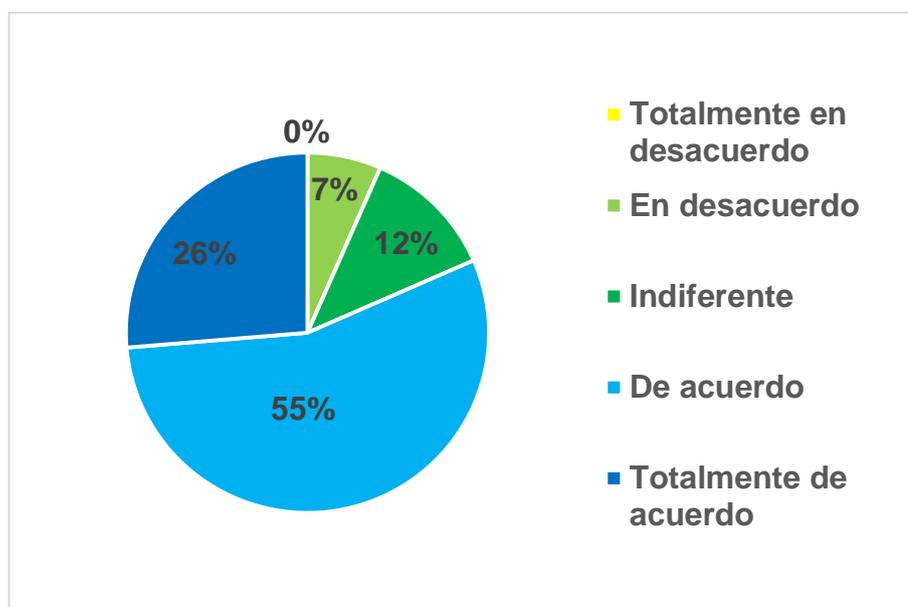
Cumplimiento de responsabilidades

Los colaboradores cumplen las responsabilidades que asumen	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	5	5	7%
Indiferente	9	14	12%
De acuerdo	42	56	55%
Totalmente de acuerdo	20	76	26%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 17

Cumplimiento de responsabilidades



Los resultados en relación al cumplimiento de las responsabilidades asumidas por los colaboradores reflejan lo siguiente: Ningún participante indicó estar "totalmente en desacuerdo", un 7% se mostró "en desacuerdo", un 12% se declaró "indiferente", un sólido 55% expresó estar "de acuerdo", y un 26% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimenta un entorno laboral en el que se valora y observa el cumplimiento de las tareas y responsabilidades asignadas.

Tabla 20

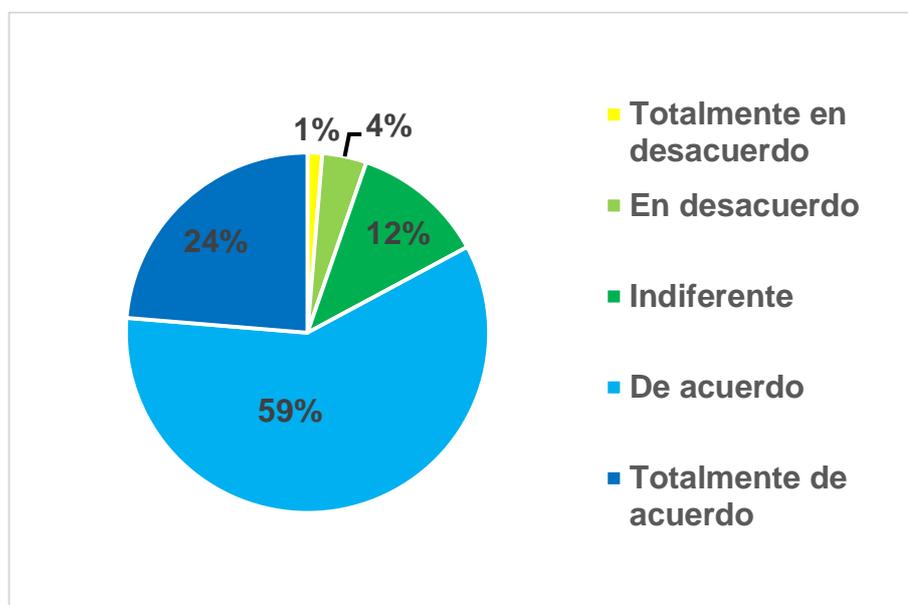
Comportamiento ético, con valores y principios

Los colaboradores demuestran un comportamiento ético, con valores y principios	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	1	1	1%
En desacuerdo	3	4	4%
Indiferente	9	13	12%
De acuerdo	45	58	59%
Totalmente de acuerdo	18	76	24%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 18

Comportamiento ético, con valores y principios



Los resultados en relación al comportamiento ético de los colaboradores, basado en valores y principios, reflejan lo siguiente: Un 1% de los participantes indicaron estar "totalmente en desacuerdo", un 4% se mostró "en desacuerdo", un 12% se declaró "indiferente", un sólido 59% expresó estar "de acuerdo", y un 24% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimenta un ambiente laboral donde se valora y promueve un comportamiento ético.

Tabla 21

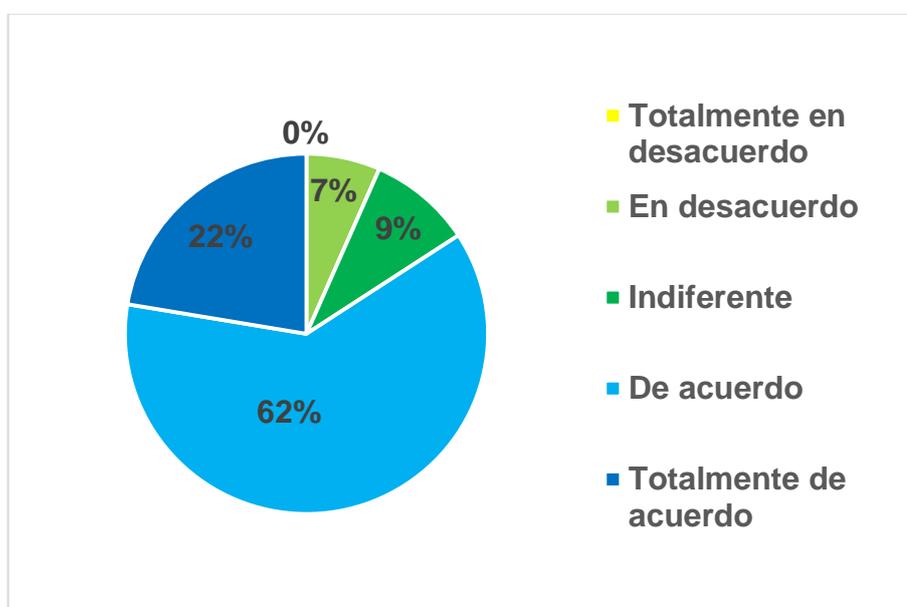
Alto desempeño en sus funciones

Los colaboradores muestran un alto desempeño en sus funciones	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	5	5	7%
Indiferente	7	12	9%
De acuerdo	47	59	62%
Totalmente de acuerdo	17	76	22%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 19

Alto desempeño en sus funciones



Los resultados en relación al desempeño de los colaboradores en sus funciones reflejan lo siguiente: Ningún participante indicó estar "totalmente en desacuerdo", un 7% se mostró "en desacuerdo", un 9% se declaró "indiferente", un sólido 62% expresó estar "de acuerdo", y un 22% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimenta un ambiente laboral donde se aprecia un alto nivel de competencia y eficiencia en el trabajo.

Tabla 22

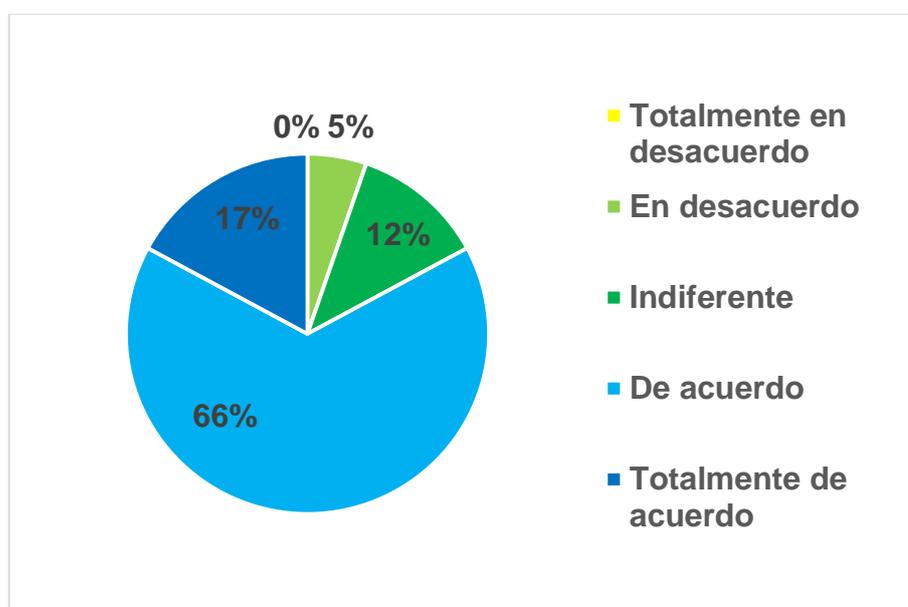
Aptitudes proactivas

Los colaboradores muestran aptitudes proactivas	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	4	4	5%
Indiferente	9	13	12%
De acuerdo	50	63	66%
Totalmente de acuerdo	13	76	17%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 20

Aptitudes proactivas



Los resultados en relación a las aptitudes proactivas de los colaboradores reflejan lo siguiente: Ningún participante indicó estar "totalmente en desacuerdo", un 5% se mostró "en desacuerdo", un 12% se declaró "indiferente", un sólido 66% expresó estar "de acuerdo", y un 17% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimenta un ambiente laboral donde se valora y se observa un enfoque proactivo hacia las tareas y responsabilidades.

Tabla 23

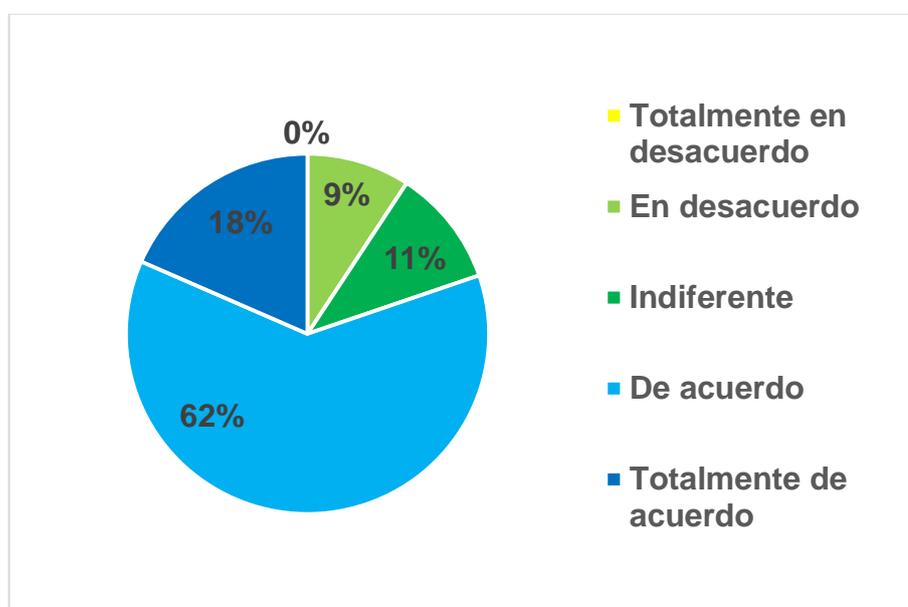
Perfeccionamiento continuo

Los colaboradores presentan un perfeccionamiento continuo	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	7	7	9%
Indiferente	8	15	11%
De acuerdo	47	62	62%
Totalmente de acuerdo	14	76	18%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 21

Perfeccionamiento continuo



Los resultados en relación al perfeccionamiento continuo de los colaboradores reflejan lo siguiente: Ningún participante indicó estar "totalmente en desacuerdo", un 9% se mostró "en desacuerdo", un 11% se declaró "indiferente", un sólido 62% expresó estar "de acuerdo", y un 18% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimenta un entorno laboral donde se valora y se fomenta el desarrollo profesional y la búsqueda constante de la excelencia.

Tabla 24

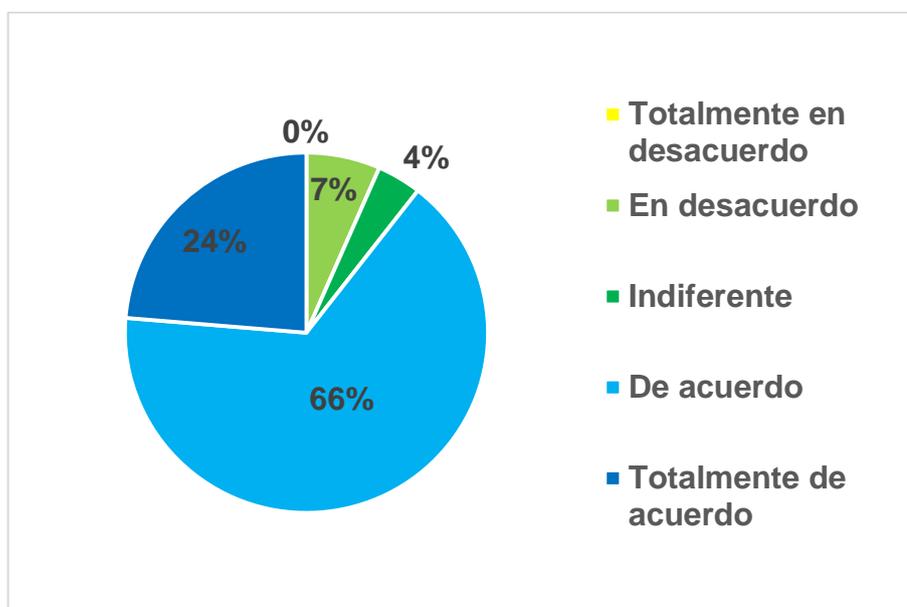
Planificación adecuada para el cumplimiento de objetivos

Los colaboradores planifican adecuadamente su tiempo para el cumplimiento de objetivos	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	5	5	7%
Indiferente	3	8	4%
De acuerdo	50	58	66%
Totalmente de acuerdo	18	76	24%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 22

Planificación adecuada para el cumplimiento de objetivos



Los resultados en relación a la planificación adecuada del tiempo por parte de los colaboradores para el cumplimiento de objetivos reflejan lo siguiente: Ningún participante indicó estar "totalmente en desacuerdo", un 7% se mostró "en desacuerdo", un 4% se declaró "indiferente", un sólido 66% expresó estar "de acuerdo", y un 24% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimenta un ambiente laboral donde se valora y se observa una gestión eficiente del tiempo.

Tabla 25

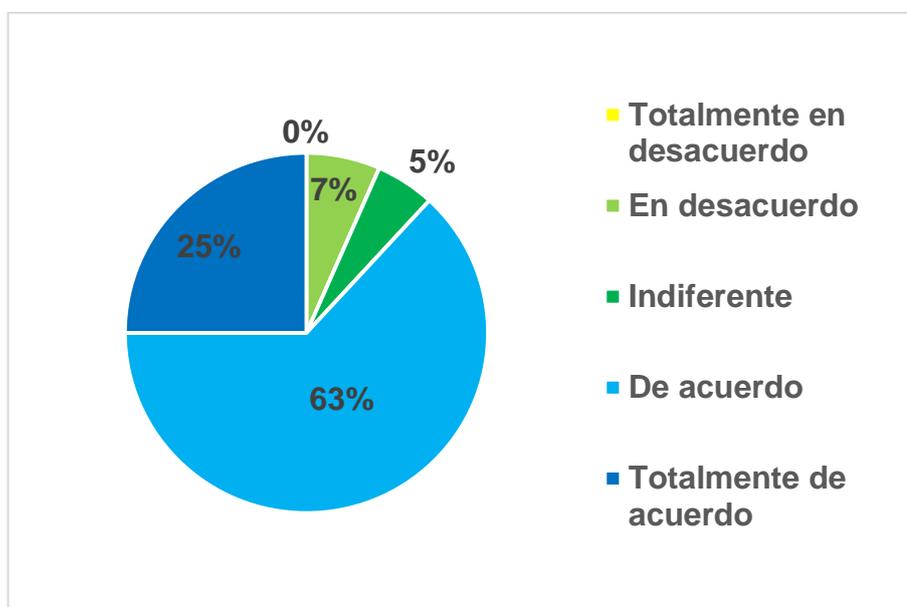
Colaboradores que lideran el trabajo en equipo

Existen colaboradores que lideran el trabajo en equipo	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	5	5	7%
Indiferente	4	9	5%
De acuerdo	48	57	63%
Totalmente de acuerdo	19	76	25%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 23

Colaboradores que lideran el trabajo en equipo



Los resultados en relación a la existencia de colaboradores que lideran el trabajo en equipo reflejan lo siguiente: Ningún participante indicó estar "totalmente en desacuerdo", un 7% se mostró "en desacuerdo", un 5% se declaró "indiferente", un sólido 63% expresó estar "de acuerdo", y un 25% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimenta un ambiente laboral donde se reconoce la presencia de líderes que impulsan y guían la colaboración efectiva en el equipo.

Tabla 26

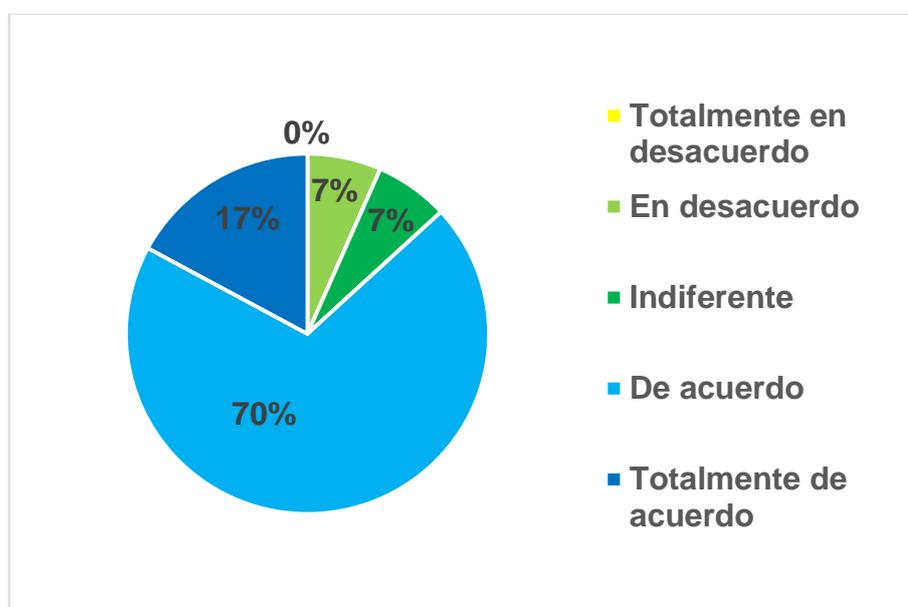
Capacidad adecuada para solución de problemas

Existen colaboradores presentan una capacidad adecuada para solución de problemas	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	5	5	7%
Indiferente	5	10	7%
De acuerdo	53	63	70%
Totalmente de acuerdo	13	76	17%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 24

Capacidad adecuada para solución de problemas



Los resultados en relación a la percepción de que existen colaboradores con una capacidad adecuada para la solución de problemas reflejan lo siguiente: Ningún participante indicó estar "totalmente en desacuerdo", un 7% se mostró "en desacuerdo", un 7% se declaró "indiferente", un sólido 70% expresó estar "de acuerdo", y un 17% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimenta un entorno laboral donde se reconoce y valora la capacidad de algunos compañeros para abordar y resolver eficazmente desafíos y obstáculos.

Tabla 27

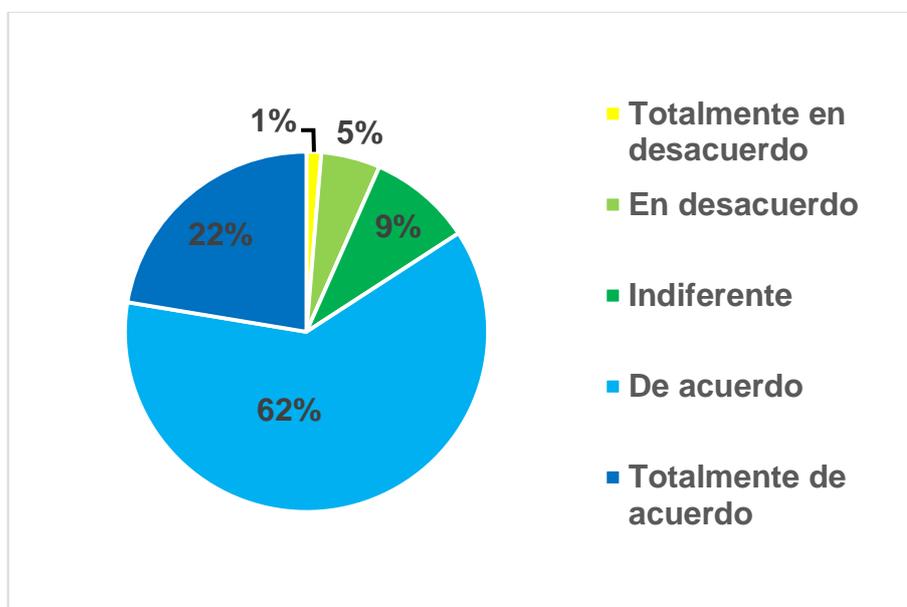
Identificación oportuna de conflictos laborales

Se identifican oportunamente los casos conflictos laborales	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	1	1	1%
En desacuerdo	4	5	5%
Indiferente	7	12	9%
De acuerdo	47	59	62%
Totalmente de acuerdo	17	76	22%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 25

Identificación oportuna de conflictos laborales



Los resultados en relación a la identificación oportuna de casos de conflictos laborales reflejan lo siguiente: Un 1% de los participantes indicaron estar "totalmente en desacuerdo", un 5% se mostró "en desacuerdo", un 9% se declaró "indiferente", un sólido 62% expresó estar "de acuerdo", y un 22% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimenta un ambiente laboral donde se da prioridad a la detección temprana de problemas y disputas.

Tabla 28

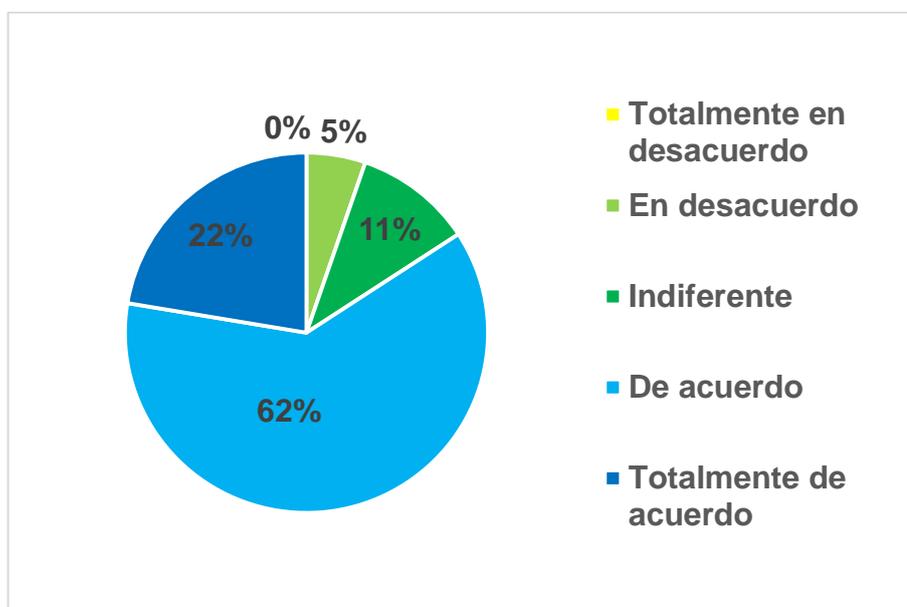
Trabajo articulado para resolver los problemas

Trabajo articulado para resolver los problemas con los integrantes de la entidad	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	4	4	5%
Indiferente	8	12	11%
De acuerdo	47	59	62%
Totalmente de acuerdo	17	76	22%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 26

Trabajo articulado para resolver los problemas



Los resultados en relación al trabajo articulado para resolver problemas con los integrantes de la entidad reflejan lo siguiente: Ningún participante indicó estar "totalmente en desacuerdo", un 5% se mostró "en desacuerdo", un 11% se declaró "indiferente", un sólido 62% expresó estar "de acuerdo", y un 22% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimenta un entorno laboral donde se valora y fomenta la colaboración y la sinergia en la resolución de problemas

Tabla 29

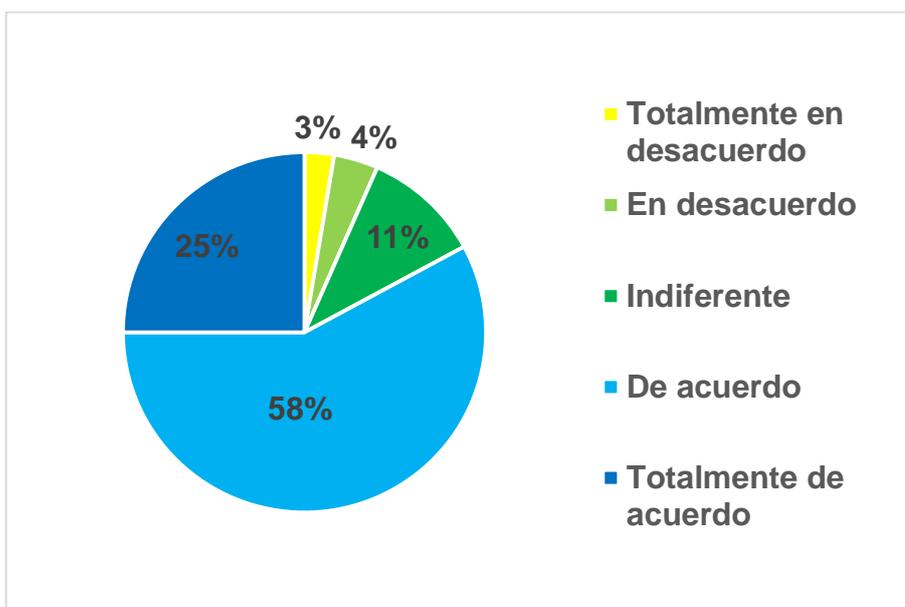
Asistencia de profesionales especializados

Ante problemas complejos se recurre a especialistas más experimentados para darle solución	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia relativa
Totalmente en desacuerdo	2	2	3%
En desacuerdo	3	5	4%
Indiferente	8	13	11%
De acuerdo	44	57	58%
Totalmente de acuerdo	19	76	25%
TOTAL	76		100%

Fuente: Encuesta participantes

Figura 27

Asistencia de profesionales especializados



Los resultados en relación a la estrategia de recurrir a especialistas más experimentados para abordar problemas complejos reflejan lo siguiente: Un 3% de los participantes indicaron estar "totalmente en desacuerdo", un 4% se mostró "en desacuerdo", un 11% se declaró "indiferente", un sólido 58% expresó estar "de acuerdo", y un 25% afirmó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimenta un enfoque pragmático y eficaz en su entorno laboral, donde se valora la experiencia y el conocimiento especializado como recursos fundamentales para superar desafíos complicados.

4.4 Identificar cómo se relaciona el clima organizacional y el compromiso laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023.

Tabla 30

Normalidad Clima Organizacional y Compromiso Laboral

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0.147	76	0.000
Compromiso Laboral	0.227	76	0.000

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.

Los resultados del análisis revelan que ambas variables muestran distribuciones significativamente diferentes de una distribución normal. El valor del estadístico Kolmogorov-Smirnov para el Clima Organizacional es de 0.147 y una significancia estadística (Sig.) de 0.000, mientras que, para el Compromiso Laboral, el valor del estadístico es de 0.227 y una significancia de 0.000.

Tabla 31

Relación Clima Organizacional y Compromiso Laboral

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Compromiso Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Spearman	1,000	,851
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Compromiso Laboral	Correlación de Spearman	,851	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.

Los resultados de las correlaciones entre el Clima Organizacional y el Compromiso Laboral muestran una fuerte relación positiva significativa. La correlación de Spearman entre estas dos variables es de 0.851, con un valor de significancia bilateral de 0.000 para ambas.

4.5 Identificar cómo se relaciona el clima organizacional y la iniciativa laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023.

Tabla 32

Normalidad Clima Organizacional e Iniciativa laboral

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0.147	76	0.000
Iniciativa Laboral	0.267	76	0.000

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.

Los resultados del análisis revelan que ambas variables muestran distribuciones significativamente diferentes de una distribución normal. El valor del estadístico Kolmogorov-Smirnov para el Clima Organizacional es de 0.147 y una significancia estadística (Sig.) de 0.000, mientras que, para el Iniciativa Laboral, el valor del estadístico es de 0.267 y una significancia de 0.000.

Tabla 33

Relación Clima Organizacional e Iniciativa laboral

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Iniciativa Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Spearman	1,000	,732
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Iniciativa Laboral	Correlación de Spearman	,732	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.

Los resultados de las correlaciones entre el Clima Organizacional y la Iniciativa Laboral revelan una correlación positiva significativa. La correlación de Spearman entre estas dos variables es de 0.732, con un valor de significancia bilateral de 0.000 para ambas.

4.6 Identificar cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño en la resolución de problemas en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023.

Tabla 34

Normalidad Clima Organizacional y Resolución de problemas

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0.147	76	0.000
Resolución de problemas	0.308	76	0.000

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.

Los resultados del análisis revelan que ambas variables muestran distribuciones significativamente diferentes de una distribución normal. El valor del estadístico Kolmogorov-Smirnov para el Clima Organizacional es de 0.147 y una significancia estadística (Sig.) de 0.000, mientras que, para la Resolución de Problemas, el valor del estadístico es de 0.308 y una significancia de 0.000.

Tabla 35

Relación Clima Organizacional y Resolución de problemas

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Resolución de problemas
Clima Organizacional	Correlación de Spearman	1,000	,738
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Resolución de problemas	Correlación de Spearman	,738	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.

Los resultados de las correlaciones entre el Clima Organizacional y la Resolución de Problemas indican una fuerte correlación positiva significativa. La correlación de Spearman entre estas dos variables es de 0.738, con un valor de significancia bilateral de 0.000 para ambas.

4.7 Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023.

Tabla 36

Normalidad Clima Organizacional y Desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0.147	76	0.000
Desempeño Laboral	0.219	76	0.000

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.

Los resultados del análisis revelan que ambas variables muestran distribuciones significativamente diferentes de una distribución normal. El valor del estadístico Kolmogorov-Smirnov para el Clima Organizacional es de 0.147 y una significancia estadística (Sig.) de 0.000, mientras que, para la Desempeño Laboral, el valor del estadístico es de 0.308 y una significancia de 0.000.

Tabla 37

Relación Clima Organizacional y Desempeño laboral

		<u>Correlaciones</u>	
		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Spearman	1,000	,791
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Resolución de problemas	Correlación de Spearman	,791	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.

Los resultados de las correlaciones entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral revelan una clasificación positiva altamente significativa. La valoración de Spearman entre estas dos variables es de 0,791, con un valor de significancia bilateral de 0,000 para ambas.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados corroboran la hipótesis general que plantea una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta en el año 2023. Este respaldo se basa en el análisis de correlación, que revela un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.791, con un valor de significancia bilateral de 0.000 para ambas variables. En la muestra de 76 participantes, esto indica claramente que existe una sólida y positiva relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En otras palabras, a medida que mejora el clima organizacional, también aumenta el nivel de desempeño laboral de los empleados, y viceversa. Estos resultados sugieren que un ambiente de trabajo positivo y saludable puede estar directamente relacionado con un mayor rendimiento y productividad en el entorno laboral estudiado, lo que tiene importantes implicaciones para la gestión de recursos humanos y el éxito organizacional.

Comparando con el resultado de Chagray et al., (2022) el cual postula que existe una relación moderada, positiva y significativa entre ambas variables; presentando el primero una influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa en estudio, resultado similar al obtenido en el presente estudio.

Comparando con el estudio de Aldaz et al. (2022), el cual obtiene que la variable clima organizacional se correlaciona de manera positiva y alta con el desempeño laboral, resultado similar al obtenido en el estudio.

Comparado los resultados de Penachi (2019) el cual señala que existe relación directa entre las variables de estudio, se evidencia que existe similitud con los resultados obtenidos en el presente estudio.

De igual manera comparando con el estudio de Urbano (2018) el cual obtiene que existe relación directa y significativa entre las variables estudiadas, dato que es similar a los resultados de la investigación realizada.

Los resultados permiten aceptar la hipótesis específica 1 que postula que existe relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el compromiso laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023, considerando que el análisis de correlación obtiene que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre estas dos variables es de 0,851, con un valor de significancia bilateral de 0,000 para ambas. Esto indica que, en la muestra de 76 participantes, existe una relación sólida y positiva, lo que significa que a medida que el clima organizacional mejora, también lo hace el compromiso laboral de los empleados, y viceversa. Estos resultados sugieren que un ambiente de trabajo positivo y saludable puede estar directamente relacionado con un mayor compromiso de los empleados en la organización, lo que puede tener implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y la productividad en el entorno laboral estudiado.

Los resultados permiten aceptar la hipótesis específica 2 que postula que existe relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la iniciativa laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023, entre estas dos variables es de 0,732, con un valor de significancia bilateral de 0,000 para ambas. Estos hallazgos indican que, en la muestra de 76 participantes, existe una relación sólida y positiva, lo que significa que a medida que mejora el clima organizacional, también lo hace la iniciativa laboral de los empleados, y viceversa. Estos resultados sugieren que un ambiente de trabajo positivo y saludable puede estar directamente relacionado con una mayor disposición de los empleados para tomar iniciativas y responsabilidades en su trabajo. lo que puede ser valioso para la productividad y la eficiencia en el entorno laboral estudiado.

Los resultados permiten aceptar la hipótesis específica 3 que postula que existe relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño en la resolución de problemas en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023, entre estas dos variables es de 0,738, con un valor de significancia bilateral de 0,000 para ambas. Esto sugiere que, en la muestra de 76 participantes, existe una

relación sólida y positiva. En otras palabras, a medida que mejora el clima organizacional, también aumenta la habilidad para abordar y resolver eficazmente desafíos y obstáculos, y viceversa. Estos hallazgos sugieren que un ambiente de trabajo positivo y saludable puede estar directamente relacionado con una mayor eficiencia en la resolución de problemas. lo que puede ser beneficioso para la productividad y el éxito en el contexto laboral estudiado.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral es de vital importancia para cualquier empresa, ya que estos dos aspectos están intrínsecamente relacionados y pueden tener un impacto significativo en la productividad y el éxito general de la organización. Un clima organizacional positivo promueve la satisfacción de los empleados, la retención del talento y la colaboración efectiva, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño laboral. Por lo tanto, para implementar mejoras en estos aspectos, se propone:

1. Fortalecer la comunicación estableciendo canales de comunicación efectivos, como reuniones regulares, buzones de sugerencias y plataformas de colaboración compartiendo ideas, preocupaciones y retroalimentación; escuchar activamente a los empleados y tomar medidas para abordar sus inquietudes y necesidades.
2. Desarrollar programas de capacitación y desarrollo: Invertir en la formación y desarrollo profesional de los empleados para mejorar sus habilidades y competencias; ofrecer oportunidades de aprendizaje continuo y promover la actualización constante de conocimientos.
3. Contribuir con un ambiente de trabajo saludable, promoviendo el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, ofreciendo flexibilidad implementando políticas de bienestar que incluyan programas de salud mental, ejercicios y actividades recreativas; crear un entorno libre de acoso y discriminación, promoviendo la diversidad e inclusión.
4. Implementar un programa de reconocimiento y recompensas que valoren los logros y contribuciones de los empleados; ofrecer incentivos y recompensas que motiven a los empleados a alcanzar metas y desempeñarse a su máximo potencial, establecer un sistema de retroalimentación constante que incluya evaluaciones de desempeño y oportunidades de mejora.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. Se presenta una relación positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral representando la importancia de cultivar un ambiente de trabajo positivo y saludable, lo que significa que las instituciones que priorizan la satisfacción y el bienestar de sus empleados pueden esperar un aumento en la productividad y el éxito organizacional.
2. Se presenta una relación positiva fuerte entre el clima organizacional y el compromiso laboral representando que se resalta la necesidad de crear un entorno de trabajo donde los empleados se sientan una valoración y motivación adecuadas, un compromiso laboral más alto se traduce en empleados más dedicados y apasionados, lo que a su vez puede impulsar la productividad y el rendimiento en la organización.
3. Se presenta una relación positiva fuerte entre el clima organizacional y la iniciativa laboral lo que demuestra la importancia de promover un entorno en el cual los trabajadores se sientan capacitados para tomar decisiones y cargar con responsabilidades esto puede resultar en una mayor eficiencia y en la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios, lo que es esencial para el éxito en un entorno laboral dinámico.
4. Se presenta una relación positiva fuerte entre el clima organizacional y la capacidad para resolver problemas evidenciándose la relevancia de un entorno de trabajo colaborativo y creativo, un equipo que se siente respaldado y motivado para abordar desafíos puede mejorar la eficiencia en la resolución de problemas, lo que contribuye a la productividad y al éxito en el entorno laboral estudiado.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

1. Sobre el desempeño laboral se recomienda implementa programas de bienestar en el trabajo que promuevan un ambiente de trabajo saludable y equilibrado, fomenta la retroalimentación constante entre empleados y supervisores para identificar áreas de mejora y reconocer logros, establece metas claras y realistas para los empleados y bríndales oportunidades de desarrollo profesional, ofrece incentivos y recompensas que reconozcan y valoren el esfuerzo y el rendimiento excepcional.
2. Sobre el compromiso laboral se recomienda motivar la intervención de los empleados en la toma de decisiones y en la definición de metas y objetivos, crea un entorno inclusivo y diverso que celebre la singularidad de cada empleado, establece programas de mentoring y desarrollo de liderazgo para impulsar el compromiso y la identificación con la entidad promueve la comunicación transparente y la retroalimentación regular para mantener a los empleados informados y escuchados.
3. Sobre la iniciativa laboral se sugiere fomentar una cultura de aprendizaje continuo y la toma de riesgos controlados, anima a los empleados a proponer ideas y soluciones innovadoras para los desafíos que enfrenta la empresa, reconoce y recompensa la iniciativa y la creatividad de los empleados, proporciona oportunidades para liderar proyectos y asumir responsabilidades adicionales, siempre que estén disponibles y sean apropiadas.
4. Sobre la capacidad de resolución de problemas se sugiere promover la colaboración y el trabajo en equipo mediante proyectos conjuntos y actividades grupales, proporciona formación en habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones, establece un proceso claro para identificar y abordar desafíos y obstáculos en la organización, crea un entorno donde el fracaso se vea como una oportunidad de aprendizaje y se aliente la búsqueda de soluciones en lugar de la asignación de culpas.

CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, L. y Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina, Revista multidisciplinar*.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588/2213>
- Álvarez de Mon, S., Cardona, P., Chinchilla, M., Miller, P., Pérez, J., Pin, J., Poelmans, S., Rodríguez, C., Rodríguez, J. y Torres, M. (2001). *Paradigmas del Liderazgo*. Madrid: McGraw Hill
- Andía, W. (2016). Enfoque metodológico para los objetivos estratégicos en la planificación del sector público. *Industrial Data*, 19(1), 28-32.
- Arango, M. y Ocampo, M. (2009). Los conflictos al interior de los equipos de trabajo desde la naturaleza de la asociación y el desarrollo humano y organizacional. *Scientia et Technica Año XV, No 41*. Universidad Tecnológica de Pereira. ISSN 0122-1701.
- Arnold, E. y Silva, N. (2011). Perceptions of organizational communication processes in quality management. *Revista de Psicología (Pontificia Universidad Católica del Perú)*, 29(1), 153-174
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1999). Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz. Resolución 53/243.
- Bada, O. F., Salas, R. M., Castillo, E. F., Arroyo, E. M., & Carbonell, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571009>
- Bateman, T. y Crant, M. 1993. The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14 (2) marzo, pp. 103-118.
- Bermejo, M., Suárez, I. L., & Salazar, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>
- Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos. (C. O. Madrid, Ed.) *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), 25-43.
- Cabrera, R. (2019). Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. *La Esperanza*. 2019 [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34257>
- Cárdenas Niño, L., Arciniegas Rodríguez, Y. C., & Barrera Cárdenas, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121-127.
<https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023513005.pdf>
- Castagnola, V. R., Castagnola, G. M., Castagnola, A. D., & Castagnola, C. G. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en

un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3), 80-89.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667939005>

- Castro, E. y Guerrero, R. (2002). Los grupos en las organizaciones. Material de estudio de la Maestría Bibliotecología y Ciencia de la Información: Módulo sobre comportamiento organizacional. La Habana: Facultad de Comunicación.
- Centro de Estudios para el Desarrollo. (2019). Compañerismo en el trabajo. CED Trade & Capital Humano.
<https://ced.com.pe/blog/2019/09/13/companerismo-en-el-trabajo/#:~:text=Claves%20para%20lograr%20el%20compa%C3%B1erismo&text=Se%20amable%3A%20debes%20tratar%20a,y%20mental%20de%20tus%20compa%C3%B1eros.>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Hidalgo, Y. y Maguiña, R. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*. Volumen 11 (2), 21 – 29. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v11n2/1659-4908-rna-11-02-3297.pdf>
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J. & Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 92-103.
- Cojocar, D. N., y Stoican, C. (2010). Diagnosis of the organizational climate as mean of management of communication. *An. Inst. cerc. Ec. "Gh. Zane"*, 19, 5-26
- Cortés, D. A., & Leal, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17(01), 145-161. <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>
- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. México: Noriega Editores.
- Glomo-Narzoles, D. T. (2012). Communication Climate: Its relation to Institutional Productivity. *Asian Journal of Social Science y Humanities*, 1(4), 196-205
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Universidad del Valle.
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Giebels, G. y Janssen, O. (2005). Conflict stress and reduced well-being at work: The buffering effect of third-party help. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14 (2), 137 - 155.
- Gil, E., Llorens, S y Torrente, P. (2014). Compartiendo afectos positivos en el trabajo: el rol de la similitud en los equipos.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612015000100007
- González, N. A. (2016). *Estilo de dirección laboral del personal administrativo en la empresa Servitempol SA*.

https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2262/T_MBA_42.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- González, W. D., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74.
<https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Harter, J., Schmidt, F. & Hayes, T. (2002). Bussines unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and bussines outcomes a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 268-279.
- Hernández, M. (1997). “Estrategia y Control de gestión”, *Revista Minería y Geología*. Vol. XIV. No. 2. Moa. Holguín. Cuba.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Diseño de investigación*. México: ediciones Mc. Graw hill.
- Lucas, J. (1993). *El concepto de solidaridad*. México DF: Distribuciones Fontamara
- Marcelo, W. Cojal, B. (2010). *Gestión educativa*. Perú. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo.
- Nabatchi, T., Bingham, L.B. y Good, D.H. (2006). The determinants of outcomes in transformative mediation. Comunicación presentada al ‘ 19th Annual Conference of The International Association for Conflict Management’.
- Palacios, D. L., (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70-84. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI(3), 493-505.
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Penachi, N. (2019). *lima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI*.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17314/14571>
- Peralta, M. C., Santofimio, A. M., y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, (19), 81-109.
- Quiroga, D. (2007). *Comunicación, clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento*. Pymes metalmecánicas de Cali.
- Rivera, C. E., Cegarra, O. J., Vergara, H. D., & Matos, Y. M. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>

- Rota, C., Reynolds, N., y Zanasi, C. (2012). The influence of organizational climate on sustainable relationships between organization and employees. The KION case study. *Advances in Management y Applied Economics*, 2(4), 125-140
- Robbins, S (1999). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. 7ma ed. San Diego: Prentice-Hall Hispanoamericana, San Diego State University.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). Ciudad de México: Pearson Educación.
- Saad de Bianciotti, C., (2005). Conciliación laboral como medio de resolución de conflictos. *Gaceta Laboral*, 11(3), 303-315.
<https://www.redalyc.org/pdf/336/33611301.pdf>
- Sewell, G. (1999) "The discipline of teams: the control of team-based industrial work through electronic and peer surveillance", *Administrative Science Quarterly*, 43(2). pp. 397-428.
- Shermerhom, John (2008). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Limusa, México.
- Téllez, H. (2002). *Atención, aprendizaje y memoria*. México: Trillas.
- Torres, E., & Zegarra, S. J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(2), 5-14.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844870001>
- Trujillo, J. (2019). Investigación científica, acceso abierto y democratización del conocimiento. *Investigación educativa de la REDIECH*, 10(19), 5-10. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521658239001/html/>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino* 11(1), enero-junio 2018: 167-180 ISSN-L 2616-9541.
http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiago/article/view/465/552
- Zhang, J., y Liu, Y. (2010). Organizational climate and its effects on organizational variables. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 189-201
- Zubizarreta, J. (1993). Un modelo de diálogo para diálogos orientados por la tarea. España, *Revista Procesamiento del lenguaje natural*.

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO DE DATOS	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 601491 MADRE TERESA DE CALCUTA AÑO 2023	<p>General ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023?</p> <p>Específico a) ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el compromiso laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023? b) ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la iniciativa laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023? c) ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño en la resolución de problemas en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023?</p>	<p>General Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023.</p> <p>Específico a) Identificar cómo se relaciona el clima organizacional y el compromiso laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023. b) Identificar cómo se relaciona el clima organizacional y la iniciativa laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023. c) Identificar cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño en la resolución de problemas en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023.</p>	<p>General Existe relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023.</p> <p>Específico a) Existe relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el compromiso laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023 b) Existe relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la iniciativa laboral en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023. c) Existe relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño en la resolución de problemas en el personal de la institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta año 2023.</p>	<p>Tipo: Cuantitativo Observacional Transversal</p> <p>Diseño: No experimental Correlacional</p>	<p>Población: Personal de la Institución Educativa 601491 Madre Teresa de Calcuta</p> <p>Procesamiento de Datos: Estadística Descriptiva Programa Excel Programa SPSS v.25</p>	Cuestionario

2. Tabla de operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Clima Organizacional	son representaciones cognitivas del individuo, de eventos situacionales relativamente cercanos, que reflejan el significado psicológico y la significación de la situación para el individuo; estas percepciones se cree que son una función de componentes históricos, a saber, esquemas cognitivos que reflejan experiencias idiosincrásicas de aprendizaje (Chiang et al., 2010).	La variable se evalúa mediante las manifestaciones de los colaboradores de la institución con relación al compañerismo, comunicación y gestión de conflictos.	Compañerismo	Trabajo en equipo	En su centro laboral se practica el trabajo en equipo de manera adecuada	Cuestionario
				Trato entre compañeros	En su centro laboral se practica un trato entre compañeros adecuado	
				Solidaridad	En su centro laboral practica la solidaridad entre compañeros de trabajo	
				Asertividad	En su centro laboral se expresan las emociones de manera asertiva entre compañeros	
			Comunicación	Comunicación Horizontal	En su centro laboral se practica una comunicación horizontal adecuada entre los compañeros del mismo nivel organizacional	
				Comunicación empática	En su centro laboral se respetan las opiniones de todos de manera empática entre compañeros	
				expresión de afecto	En su centro laboral se expresan comunicaciones cordiales y motivadoras entre compañeros	
				Capacidad de atención	En su centro laboral se brinda atención a las explicaciones o motivos antes de emitir juicios de valor	
			Gestión de conflictos	Cultura de paz	En su centro laboral se presenta un ambiente armónico cotidianamente	
				Alternativas de solución	En su centro laboral el personal brinda estrategias para la solución de conflictos	
				aceptación de ideas contrarias	En su centro laboral el personal respeta las ideas y se concuerda puntos comunes ante un problema	
				Capacidad de conciliación	En su centro laboral los colaboradores presenta actitudes de conciliación y se promueve la misma entre colegas	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Desempeño Laboral	El desempeño laboral hace referencia a la manera en que los colaboradores de una organización cumplen con las funciones y tareas que tiene asignadas para la realización de sus labores en el cargo que ocupen en la empresa según sus habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades, para la búsqueda de los objetivos establecido para tal fin, produciendo comportamientos y cambios que ayuden a la organización y a sus empleados a determinar qué tan eficiente y eficaz son para lograr las metas propuestas (Gonzales & Vilchez, 2021)	La variable se evalúa mediante las manifestaciones de los colaboradores de la institución con relación al compromiso, iniciativa y resolución de problemas.	Compromiso	Objetivos institucionales	En su centro laboral se observa un alto grado de compromiso institucional	Cuestionario
				responsabilidades asumidas	En su centro laboral los colaboradores cumplen las responsabilidades que asumen	
				Perfil ético	En su centro laboral los colaboradores demuestran un comportamiento ético, con valores y principios	
				Alto nivel de desempeño	En su centro laboral los colaboradores muestran un alto desempeño en sus funciones	
			Iniciativa	Proactividad	En su centro laboral los colaboradores muestran aptitudes proactivas	
				Capacitación continua	En su centro laboral los colaboradores presentan un perfeccionamiento continuo	
				Planeación	En su centro laboral los colaboradores planifican adecuadamente su tiempo para el cumplimiento de objetivos	
				Conducción de equipos	En su centro laboral existen colaboradores que lideran el trabajo en equipo	
			Resolución de problemas	Brinda soluciones	En su centro laboral existen colaboradores presentan una capacidad adecuada para solución de problemas	
				Comprende escenario conflictivo	En su centro laboral se identifican oportunamente los casos conflictos laborales	
				Dialogo para resolver problemas	En su centro laboral se trabaja articuladamente para resolver los problemas con todos los integrantes de la entidad	
				Trabajo colaborativo	En su centro laboral ante problemas complejos se recurre a especialistas personal más experimentado para darle solución	

3. Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO

Instrucciones

- a) El presente cuestionario es anónimo y confidencial, será utilizado únicamente para fines académicos.
- b) No hay respuestas correctas o incorrectas, solo refleja su opinión y/o criterio.
- c) Lea detenidamente el cuestionario, marque y/o responda según su parecer.
- d) Sus respuestas son muy importantes, agradecemos de antemano su tiempo y colaboración.

I. Datos Generales

1. Genero

- a) Masculino
- b) Femenino

2. Área de servicios

- a) Personal Administrativo
- b) Directivos
- c) Docentes
- d) Auxiliares de Educación

3. Años en Institución Educativa

- a) De 0 a 01 años
- b) De 02 a 04 años
- c) De 5 a 06 años
- d) De 07 a 09 años
- e) Más de 10 años

continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. Responder, marcando una (x) la respuesta que considera correcta.

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Ítems	Variable: Clima Organizacional	5	4	3	2	1
1	En su centro laboral se practica el trabajo en equipo de manera adecuada					
2	En su centro laboral se practica un trato entre compañeros adecuado					
3	En su centro laboral practica la solidaridad entre compañeros de trabajo					
4	En su centro laboral se expresan las emociones de manera asertiva entre compañeros					
5	En su centro laboral se practica una comunicación horizontal adecuada entre los compañeros del mismo nivel organizacional					
6	En su centro laboral se respetan las opiniones de todos de manera empática entre compañeros					
7	En su centro laboral se expresan comunicaciones cordiales y motivadoras entre compañeros					
8	En su centro laboral se brinda atención a las explicaciones o motivos antes de emitir juicios de valor					
9	En su centro laboral se presenta un ambiente armónico cotidianamente					
10	En su centro laboral el personal brinda estrategias para la solución de conflictos					
11	En su centro laboral el personal respeta las ideas y se concuerda puntos comunes ante un problema					
12	En su centro laboral los colaboradores presenta actitudes de conciliación y se promueve la misma entre colegas					
	Variable: Desempeño Laboral					
13	En su centro laboral se observa un alto grado de compromiso institucional					
14	En su centro laboral los colaboradores cumplen las responsabilidades que asumen					
15	En su centro laboral los colaboradores demuestran un comportamiento ético, con valores y principios					
16	En su centro laboral los colaboradores muestran un alto desempeño en sus funciones					
17	En su centro laboral los colaboradores muestran aptitudes proactivas					
18	En su centro laboral los colaboradores presentan un perfeccionamiento continuo					
19	En su centro laboral los colaboradores planifican adecuadamente su tiempo para el cumplimiento de objetivos					
20	En su centro laboral existen colaboradores que lideran el trabajo en equipo					
21	En su centro laboral existen colaboradores presentan una capacidad adecuada para solución de problemas					
22	En su centro laboral se identifican oportunamente los casos conflictos laborales					
23	En su centro laboral se trabaja articuladamente para resolver los problemas con todos los integrantes de la entidad					
24	En su centro laboral ante problemas complejos se recurre a especialistas personal más experimentado para darle solución					

4. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIÓN

He sido informado (a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de ese estudio y de las características de mi participación.

Reconozco que la información que otorgo en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, ésta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio y autorizo el ingreso para la aplicación del instrumento de recolección de datos dirigido a los usuarios de la entidad.

He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al investigador responsable de la tesis al correo electrónico gregori.live@gmail.com o al número 935 798 459.

Atentamente

- Acepto participar

- No acepto participar