

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**



**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA GRAN UNIDAD  
ESCOLAR "SAN JUAN BOSCO", 2022**

**PRESENTADA POR:**

**HUNTER JOSE CHAVEZ TAPIA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CONTADOR PÚBLICO**

**PUNO – PERÚ**

**2022**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](#)



7.15% SIMILARITY  
APPROXIMATELY

## Report #16227827

HUNTER JOSE CHAVEZ TAPIA CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEO LABORAL DE LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA GRAN UNIDAD ESCOLAR "SAN JUAN BOSCO", 2022 RESUMEN

El actual trabajo de investigación que se titula Clima Organizacional y su relación con el

Desempeo Laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar San Juan Bosco, 2022 y cuyo

objetivo es establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes y administrativos

de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022. 16 El diseño que

fue aplicado es no experimental y del tipo

correlacional, descriptivo y por tal motivo se utilizó el

método deductivo cuantitativo. La ejecución del trabajo de

investigación se realizó en el instituto educativo Gran

Unidad Escolar San Juan Bosco de Puno, la población y

muestra estuvo constituida por 42 personas constituidas

por docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar

San Juan Bosco y se usó la técnica de la encuesta y

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS****FACULTAD DE CIENCIAS****ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS****TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA GRAN UNIDAD  
ESCOLAR "SAN JUAN BOSCO", 2022**

**PRESENTADA POR:****HUNTER JOSE CHAVEZ TAPIA****PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:****CONTADOR PÚBLICO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

  
Dr. DAVID MOISES CALIZAYA ZEVALLOS

PRIMER MIEMBRO

:

  
Dr. HEBER NEHEMIÁS CHUI BETANCUR

SEGUNDO MIEMBRO

:

  
M.Sc. MARLENE CUSI MONTESINOS

ASESOR DE TESIS

:

  
M.Sc. JOSE ELADIO NUÑEZ QUIROGA

Área: Ciencias Sociales

Disciplina: Teoría Organizacional

Especialidad: Recursos Humanos

Puno, 29 de diciembre de 2022.

## DEDICATORIA

Con profundo cariño y sincera gratitud dedico este trabajo a mis queridos padres, hermanos, quienes fueron los artífices en la culminación de mi formación profesional, por sus sabios consejos y su apoyo incondicional en el transcurso de mi vida estudiantil; y de esta manera llevándome hacia la cristalización de mis objetivos y metas, todo esto se los debo a Uds.

### AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Privada San Carlos que me abrió sus puertas, y a los docentes, que me llenaron de sólidos conocimientos para poder ser una persona competitiva y poder tener una formación profesional.
- A la institución educativa Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", al Director y los Docentes; por el apoyo incondicional y oportuno para poder realizar mi investigación.
- A mis padres Juan Chavez Reyes y Juana Tapia Salas, y mis hermanos Hekar, Ivone, Frank, quienes estuvieron pendientes de todas las dificultades que he podido tener durante todo este tiempo.
- A todas aquellas personas que estuvieron cerca de mi y me dieron aliento para poder continuar esta investigación.

**ÍNDICE GENERAL**

	<b>Pag.</b>
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	10
ÍNDICE DE ANEXOS	13
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>16</b>

**CAPÍTULO I****PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>18</b>
1.1.1 Problema general	20
1.1.2 Problemas específicos	20
<b>1.2. ANTECEDENTES</b>	<b>20</b>
<b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>27</b>
1.3.1 Objetivo general	27
1.3.2 Objetivos específicos	27

<b>1.4. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
<b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>	<b>29</b>
2.1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	29
2.1.1.1 Organización	29
2.1.1.2 Características del clima organizacional	30
2.1.1.3 Cultura organizacional	30
2.1.1.4 Satisfacción	31
2.1.1.5 Liderazgo	31
2.1.1.6 Nivel de conocimiento	31
2.1.1.7 Planificación estratégica	32
2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL	32
2.1.2.1 Satisfacción del trabajo	32
2.1.2.2 Eficiencia	33
2.1.2.3 Eficacia	33
2.1.2.4 Efectividad	33
2.1.2.5 Potencial humano	33
2.1.2.6 Cumplimiento de reglas y procedimientos	34
2.1.2.7 Motivación	34
2.1.2.8 Productividad laboral	35
2.1.3. GRAN UNIDAD ESCOLAR “SAN JUAN BOSCO”	35
2.1.3.1 Misión	35
2.1.3.2 Visión	36
	4

<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>36</b>
<b>2.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>39</b>
2.3.1.1 Hipótesis general	39
2.3.1.2 Hipótesis específicas	39
<b>2.4. OPERALIZACIÓN DE VARIABLES</b>	<b>39</b>

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>	<b>40</b>
<b>3.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA</b>	<b>41</b>
3.2.1. Población	41
3.2.2. Muestra	41
<b>3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS</b>	<b>41</b>
3.3.1. Método de Investigación	41
3.3.2. Técnicas de recolección de datos	42
3.3.3. Instrumentos de recolección de datos	42
3.3.4. Técnicas de análisis de datos	42
3.3.5. Técnicas e instrumentos	43
3.3.6. Materiales y equipo	43
3.3.7. Procedimiento de recolección de datos	43
3.3.8. Modalidad de análisis e interpretación de datos	44
<b>3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES</b>	<b>45</b>
3.4.1. Variable General	45
3.4.2. Variable Específicas	45



**CAPÍTULO IV****EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

<b>4.1. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS</b>	<b>46</b>
4.1.1. Resultados de la dimensión 1	46
4.1.2. Resultados de la dimensión 2	52
4.1.3. Resultados de la dimensión 3	58
<b>4.2. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>64</b>
4.2.1. Resultados de la dimensión 1	64
4.2.2. Resultados de la dimensión 2	70
4.2.3. Resultados de la dimensión 3	76
<b>4.3. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS</b>	<b>83</b>
<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>112</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>115</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>117</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>119</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>124</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pag.</b>
<b>Tabla 01:</b> Operacionalización de variables	39
<b>Tabla 02:</b> Su líder genera un clima organizacional con sus trabajadores	46
<b>Tabla 03:</b> Se siente satisfecho en la oficina donde usted labora	48
<b>Tabla 04:</b> Práctica un trato respetuoso y cordial con sus compañeros de trabajo	49
<b>Tabla 05:</b> Su jefe promueve la disciplina en la oficina donde labora	51
<b>Tabla 06:</b> Usted tiene conocimiento de sus funciones	52
<b>Tabla 07:</b> Usted cuenta con el plan operativo anual	54
<b>Tabla 08:</b> La institución te brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades	55
<b>Tabla 09:</b> Las capacitaciones le han ayudado a mejorar sus habilidades en el trabajo	57
<b>Tabla 10:</b> La institución cuenta con el plan estratégico operativo anual	58
<b>Tabla 11:</b> Las distintas áreas de su institución cuentan con reglamentos internos	60
<b>Tabla 12:</b> Usted realiza la planificación de sus funciones de acuerdo a plan operativo anual	61
<b>Tabla 13:</b> Usted llega a cumplir sus funciones de acuerdo al plan operativo anual	63

<b>Tabla 14:</b>	Me preocupo por alcanzar objetivos planeados como equipo de trabajo	64
<b>Tabla 15:</b>	Usted realiza su autoevaluación de sus objetivos logrados	66
<b>Tabla 16:</b>	La institución da a conocer a través de charlas sobre el cumplimiento de metas y objetivos	67
<b>Tabla 17:</b>	Se siente satisfecho cuando cumple sus metas trazadas	69
<b>Tabla 18:</b>	Los incentivos que recibo en la institución van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumplo	70
<b>Tabla 19:</b>	Se realiza reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de objetivos y metas de la institución	72
<b>Tabla 20:</b>	Recibe usted felicitación cuando realiza bien su trabajo	73
<b>Tabla 21:</b>	Cuándo usted realiza un buen trabajo recibe algún tipo de recompensa	75
<b>Tabla 22:</b>	Uso el tiempo necesario y asignado para hacer mi trabajo de la manera más óptima y adecuada	76
<b>Tabla 23:</b>	Tengo la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en el trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar al servicio que brinda	78
<b>Tabla 24:</b>	Me preocupo por alcanzar objetivos planeados de mi función	80
<b>Tabla 25:</b>	Cumplo con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno	81
<b>Tabla 26:</b>	Liderazgo según el cumplimiento en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	83
<b>Tabla 27:</b>	Liderazgo según la motivación en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	85

<b>Tabla 28:</b>	Liderazgo según la productividad en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	87
<b>Tabla 29:</b>	Correlación de liderazgo con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	89
<b>Tabla 30:</b>	Nivel de conocimiento según el cumplimiento de funciones en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	91
<b>Tabla 31:</b>	Nivel de conocimiento según la motivación en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	93
<b>Tabla 32:</b>	Nivel de conocimiento según la productividad en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	95
<b>Tabla 33:</b>	Correlación del nivel de conocimiento con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	97
<b>Tabla 34:</b>	Planificación según el cumplimiento de sus funciones en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	100
<b>Tabla 35:</b>	Planificación según la motivación en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	102
<b>Tabla 36:</b>	Planificación según la productividad en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	104
<b>Tabla 37:</b>	Correlación de planificación con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	107
<b>Tabla 38:</b>	Correlación del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	110

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pag.</b>
<b>Figura 01:</b> Ubicación geoespacial de la Gran Unidad Escolar San Juan Bosco. (Puno, s. f., 19/20/ 2022)	40
<b>Figura 02:</b> Su líder genera un clima organizacional con sus trabajadores	47
<b>Figura 03:</b> Se siente satisfecho en la oficina donde usted labora	48
<b>Figura 04:</b> Práctica un trato respetuoso y cordial con sus compañeros de trabajo	50
<b>Figura 05:</b> Su jefe promueve la disciplina en la oficina donde labora	51
<b>Figura 06:</b> Usted tiene conocimiento de sus funciones	53
<b>Figura 07:</b> Usted cuenta con el plan operativo anual	54
<b>Figura 08:</b> La institución te brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades	56
<b>Figura 09:</b> Las capacitaciones le han ayudado a mejorar sus habilidades en el trabajo	57
<b>Figura 10:</b> La institución cuenta con el plan estratégico operativo anual	59
<b>Figura 11:</b> Las distintas áreas de su institución cuentan con reglamentos internos	60
<b>Figura 12:</b> Usted realiza la planificación de sus funciones de acuerdo a plan operativo anual	62
<b>Figura 13:</b> Usted llega a cumplir sus funciones de acuerdo al plan operativo anual	63
<b>Figura 14:</b> Me preocupo por alcanzar objetivos planeados como equipo de trabajo	65

<b>Figura 15:</b>	Usted realiza su autoevaluación de sus objetivos logrados	66
<b>Figura 16:</b>	La institución da a conocer a través de charlas sobre el cumplimiento de metas y objetivos	68
<b>Figura 17:</b>	Se siente satisfecho cuando cumple sus metas trazadas	69
<b>Figura 18:</b>	Los incentivos que recibo en la institución van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumplo	71
<b>Figura 19:</b>	Se realiza reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de objetivos y metas de la institución	72
<b>Figura 20:</b>	Recibe usted felicitación cuando realiza bien su trabajo	74
<b>Figura 21:</b>	Cuándo usted realiza un buen trabajo recibe algún tipo de recompensa	75
<b>Figura 22:</b>	Uso el tiempo necesario y asignado para hacer mi trabajo de la manera más óptima y adecuada	77
<b>Figura 23:</b>	Tengo la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en el trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar al servicio que brinda	79
<b>Figura 24:</b>	Me preocupo por alcanzar objetivos planeados de mi función	80
<b>Figura 25:</b>	Cumplo con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno	82
<b>Figura 26:</b>	Liderazgo según el cumplimiento en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	84
<b>Figura 27:</b>	Liderazgo según la motivación en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	86
<b>Figura 28:</b>	Liderazgo según la productividad en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	88

<b>Figura 29:</b>	Correlación de liderazgo con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	90
<b>Figura 30:</b>	Nivel de conocimiento según el cumplimiento de funciones en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	92
<b>Figura 31:</b>	Nivel de conocimiento según la motivación en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	94
<b>Figura 32:</b>	Nivel de conocimiento según la productividad en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	96
<b>Figura 33:</b>	Correlación del nivel de conocimiento con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	99
<b>Figura 34:</b>	Planificación según el cumplimiento de sus funciones en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	101
<b>Figura 35:</b>	Planificación según la motivación en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	103
<b>Figura 36:</b>	Planificación según la productividad en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	105
<b>Figura 37:</b>	Correlación de planificación con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	108
<b>Figura 38:</b>	Correlación del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022	111

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pag.</b>
<b>Anexo 01:</b> Matriz de consistencia	125
<b>Anexo 02:</b> Matriz de instrumento de recojo de datos	126
<b>Anexo 03:</b> Matriz de operacionalización de variables	127
<b>Anexo 04:</b> Tabulación de encuestas de clima organizacional y desempeño laboral	128
<b>Anexo 05:</b> Instrumentos de recolección de datos	129
<b>Anexo 05:</b> Instrumentos de recolección de datos	130
<b>Anexo 07:</b> Carta de autorización para realizar la encuesta	131



## RESUMEN

El actual trabajo de investigación que se titula "Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar San Juan Bosco, 2022" y cuyo objetivo es establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022. El diseño que fue aplicado es no experimental y del tipo correlacional, descriptivo y por tal motivo se utilizó el método deductivo cuantitativo. La ejecución del trabajo de investigación se realizó en el instituto educativo Gran Unidad Escolar San Juan Bosco de Puno, la población y muestra estuvo constituida por 42 personas constituidas por docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar San Juan Bosco y se usó la técnica de la encuesta y también se usó como instrumento el cuestionario y como estadístico el coeficiente de Spearman ( $r_s$ ), los resultados a los cuales se llegó fue que existe una correlación positiva alta con un valor de 0.743, entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar San Juan Bosco, 2022.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo, responsabilidad, docentes.

### ABSTRACT

The current research work entitled "Organizational Climate and its relationship with the Labor Performance of teachers and administrators of the Great San Juan Bosco School Unit, 2022" and whose objective is to establish the relationship between the organizational climate and the labor performance of the teachers and administrators of the Great School Unit "San Juan Bosco", 2022. The design that was applied is non-experimental and of the correlational, descriptive type and for this reason the quantitative deductive method was used. The execution of the research work was carried out in the educational institute Gran Unidad Escolar San Juan Bosco in Puno, the population and sample consisted of 42 people made up of teachers and administrators of the Gran Unidad Escolar San Juan Bosco and the technique of survey and the questionnaire was also used as an instrument, the results reached were that there is a high positive correlation with a value of 0.743, between the organizational climate variable and the labor performance variable of teachers and administrators of the Great School Unit Saint John Bosco, 2022.

**Keywords:** Organizational climate, job performance, leadership, responsibility, teachers.

## INTRODUCCIÓN

En el presente las dinámicas de las instituciones educativas públicas, en el mundo entero han ido cambiando y le han dado mayor importancia al capital humano, promoviendo los valores, comunicación, respeto y otros factores de las personas. Las organizaciones educativas públicas desean saber hoy en día el nivel de satisfacción del personal que tiene en la institución, y cuál es la relación laboral que poseen con sus compañeros de trabajo de los demás departamentos o áreas de la institución educativa, y de esta manera se pueda conocer el perfil y necesidades del grupo de trabajo para un mejor desempeño laboral en la institución educativa, y de esta manera se pueda alcanzar las metas y objetivos planteados por la misma.

El Perú no es ajeno a la importancia que se le da al clima organizacional de las instituciones educativas públicas a nivel mundial, para poder llegar a alcanzar un nivel óptimo en clima laboral se debe de desarrollar y seguir las buenas prácticas laborales entre el personal de la institución y lograr la motivación necesaria para que puedan alcanzar sus objetivos en las labores encomendadas por la institución educativa, de esta manera llegar a unir los esfuerzos grupales y alcanzar un buen desempeño laboral.

Al elegir el tema clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", es de mucha importancia ver y analizar las características como: las condiciones de trabajo en la cual están laborando el personal docente y administrativo; y como es que realmente estos aspectos afectan en la calidad laboral del personal, en su bienestar psicológico y de esta manera analizar todos los factores motivacionales que puedan afectar en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Para el presente proyecto de investigación se estableció como objetivo general: Establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Para poder lograr el objetivo general hemos planteado los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación de liderazgo con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022. b) Conocer la relación de los niveles de conocimiento con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022. c) Identificar la relación de la planificación con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

El Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, para lo cual se desarrolló la descripción del problema, de igual manera se agregó la formulación del problema, la justificación del trabajo de investigación y por último los objetivos de la investigación.

El Capítulo II, se presenta el marco teórico, el cual contiene los antecedentes internacionales, nacionales y locales, referidos al actual trabajo de investigación, incluyendo también el marco conceptual, donde se incluyen conceptos de las variables, así mismo se encuentra la hipótesis de la investigación.

El Capítulo III, se presenta la zona de estudio, el tamaño de la muestra, los métodos y técnicas utilizados y las variables de la investigación.

El Capítulo IV, se presenta la exposición y análisis de los resultados obtenidos con el software SPSS, así mismo verificando la hipótesis. Y terminando con las conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El clima organizacional y el desempeño laboral es un problema que tiene mucha relación para el buen desempeño laboral de los trabajadores de una organización, y el personal de la propia empresa tienen algo de responsabilidad de elegir qué tipo de clima organizacional desean tener en la empresa para el buen desempeño laboral, ya que es muy importante en toda organización (Bautista, 2019). Estos dos factores juegan un rol importante para el crecimiento de la empresa, es por ello que se han aplicado distintos planes para mejorar el clima organizacional y de tal forma que cada trabajador pueda conseguir niveles altos de eficacia, eficiencia y calidad de producción y de esta forma determinar el éxito de la empresa (Bruzual, 2016). En Latinoamérica las empresas utilizan propuestas muy antiguas y que ya no funcionan en estos tiempos, por tal motivo las empresas deberían de pensar en tener ambientes de trabajo positivos para el buen desarrollo de las actividades del trabajador (Carrillo, 2017).

En Perú las organizaciones deben motivar al personal emocionalmente para que se sienta capaz de lograr sus metas laborales en un corto plazo, brindando un entorno favorable para su desempeño laboral (Goicochea, 2018). Los gerentes de una empresa deben asumir la responsabilidad de tener un adecuado ambiente, para que el trabajador pueda alcanzar los resultados esperados en su desempeño laboral (Quispe, 2015), algunos motivos que afectan el clima organizacional son los cambios repentinos que pueda suceder en la empresa como los económicos, sociales, ambiental, etc. de esta manera la organizaciones deberían de seleccionar al personal idóneo con capacidades de trabajo en equipo, orientación a resultados, gestión, planificación, resolución de problemas, comunicación, adaptabilidad, proactividad, creatividad, inteligencia emocional (Del Valle, 2018).

El clima organizacional tiene que ver con las percepciones que tiene cada individuo sobre el ambiente laboral que lo rodea para su buen desempeño laboral, pero al haber diferentes personas y cada una de ellas percibe un ambiente de trabajo diferente, entonces se hace muy complejo tener un ambiente de trabajo adecuado para todo trabajador (Ccallo, 2018). El correcto análisis permite que las organizaciones tengan una mayor comprensión sobre las diferentes variables que afectan en el comportamiento del trabajador, y cómo este afecta a su rendimiento en el trabajo (Calsin, 2018). Para tener un buen ambiente de trabajo en una organización es necesario, tener presente los canales de comunicación adecuados para hacer efectivo las buenas relaciones entre el personal de la empresa (Gutierrez, 2019), y desarrollar canales de comunicación entre entre jefes y trabajadores para poder fortalecer el diálogo y de tal forma motivar al personal, que se encuentre en un ambiente confortable y tranquilo para que pueda desarrollar sus habilidades en el trabajo que realiza (Surco, 2018).

### 1.1.1 Problema general

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022?

### 1.1.2 Problemas específicos

¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022?

¿De qué manera los niveles de conocimiento se relacionan con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022?

¿De qué manera la planificación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022?

## 1.2. ANTECEDENTES

Zans (2017) señaló en su trabajo de investigación que trató sobre el “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”, con el objetivo de analizar el Clima Organizacional, para poder identificar el desempeño laboral que existente, y de esta manera poder evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa; El diseño del estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. La población fue de 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios, Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente

Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidirá de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. La conclusión a la cual se llegó es que se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generando un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas.

Meza (2018) señala en su tesis que elaboró el tema, “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Empleados de la Universidad Linda Vista, En Chiapas” en el año 2016”, con el objetivo de identificar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México y constatar cómo este influye en el desempeño laboral de sus empleados; El diseño fue de tipo empírico cuantitativo y transversal. La población total fue de 135 empleados, y la muestra es de 100 empleados. Los resultados con relación al clima organizacional, el 86% nos indico que el clima de trabajo es positivo y en cuanto al desempeño laboral se halló que mucho más de la mitad de los individuos percibe un desempeño laboral muy bueno (56.4%) y poco más de un tercio lo califica como bueno (35.1%). La conclusión de la investigación halló que realmente existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, si el clima organizacional es bueno, el desempeño laboral mejorará su calidad.

Peralta y Requena (2017) nos indica en su proyecto de investigación que trató el tema “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la



Banca Privada”, el cual tuvo como objetivo de relacionar sus dimensiones del clima organizacional y los factores que componen, la satisfacción laboral de los trabajadores de enfermería de la Clínica Regional de la Caja de Salud de la Banca Privada en la ciudad de La Paz. Su estudio tuvo que basarse en la metodología de investigación cuantitativa, y usó el tipo descriptivo y correlacional y su propuesta de diseño es no experimental. La población en la cual se basó fue de 74 personas. La muestra en la cual se basó es no probabilística y estuvo compuesta de 74 enfermeras y enfermeros. Los resultados que hallaron en el proyecto de investigación fue que hay una estrecha relación de las dimensiones que tenía el Clima Organizacional y los factores que intervienen en la Satisfacción Laboral del personal de enfermería, de esta manera se pudo cumplir con todos los objetivos planteados. La conclusión a la cual llegaron fue que la estabilidad laboral es la dimensión que más interviene y afecta al trabajador de institución debido al cambio constante del personal y que hay solo 7 ítems en los datos sociodemográficos, los demás trabajadores son contratados hasta un máximo de un año, por este motivo se está incrementando una inestabilidad laboral entre los trabajadores haciendo tambalear su motivación, ya se en ámbito del desempeño laboral y en sus oportunidades de crecimiento profesional provocando estrés, incertidumbre y de esta manera se verá afectado el clima organizacional de la institución.

Seminario (2019) señala en su investigación trató el tema “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de las Instituciones Educativas del Centro de Ciudad de Chiclayo. Caso Tres Colegios”. El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las instituciones educativas. El diseño del estudio fue del tipo transversal. La población fue de el total de los trabajadores de las instituciones educativas, la muestra es de 83 trabajadores, Los resultados obtenidos indican que la dimensión, de alfa de cronbach más alto estuvo en Realización personal con (0.964), y

desempeño tuvo una participación de (0.95); y la dimensión, de alfa de cronbach más bajo estuvo en reconocimiento de institución educativa (C2, I.E.11015), que obtuvo valores menores a (0.40). La conclusión a la cual se llegó, es que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de las tres instituciones educativas(I.E. 11019, I.E. 11015, I.E. 10828) de Chiclayo el cual tienen una alta correlación de acuerdo con las pruebas realizadas de Spearman, el cual nos dice que de acuerdo al grado que se forme el clima organizacional, será de igual manera afectado el desempeño laboral de los trabajadores, de esta manera se coincide con el marco teórico donde describe la teoría científica, el cual nos dice que el clima organizacional nos refleja un óptimo y eficaz desempeño laboral.

Mejía (2017) señala en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del ISTP ESSUMIN-Trujillo-2017”, con el objetivo de Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017. El diseño del estudio es correlacional descriptivo. La población total fue de 38 personas, la muestra fue de 38 personas, En los resultados obtenidos se encontró que una correlación de 0,678 entre Comunicación Interpersonal laboral y Desempeño Laboral, de 0,702 entre Autonomía para toma de decisiones y Desempeño Laboral, de 0,391 entre Motivación Laboral y el Desempeño Laboral, de 0,618 entre Productividad Laboral y Clima Organizacional, de 0,589 entre eficacia y el Clima Organizacional, de 0,602 entre Eficiencia Laboral y Clima Organizacional y de 0,711 entre Clima Organizacional Y Desempeño Laboral. La conclusión a la cual se llegó sugiere acentuar estrategias para mejorar la motivación laboral, la eficacia a través de dinámicas y programas que busquen mejores relaciones jerárquicas y horizontales en la organización.

Gamarra (2018) señala en el tema de investigación “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cámara de Comercio y Producción La Libertad 2017”. El objetivo fue describir y analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la cámara de comercio y producción de la libertad en el 2017. El diseño del estudio fue descriptivo. La población fue de 40 personas, la muestra fue de 36 personas, Los resultados obtenidos se observa que el 55% de las personas están de acuerdo con el salario y bonificación que da la empresa, el 28% casi siempre se encuentra complacidos con el salario y la bonificación y el 17% a veces se encuentra satisfecho con el salario y bonificación que da la empresa. La conclusión a la cual se llegó es que el clima organizacional que tiene la cámara de comercio y producción de la libertad es negativo, y se evidencia en el cambio constante del personal el cual generó la ausencia de trabajadores, para lo cual afecta negativamente el desempeño laboral de los demás trabajadores, y la falta de un correcto diálogo, desconfianza, entre los trabajadores y los jefes de la institución.

Sudario (2017) señala en su trabajo de investigación desarrolló el tema “Clima organizacional y desempeño laboral en laboratorios Farminindustria S.A. Lince, Lima 2017”. El objetivo fue identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en Laboratorios Farminindustria, Lince, Lima, 2017. El diseño fue una investigación correlacional, no experimental y de corte transversal. La población fue de 50 trabajadores, la muestra fue de 30 personas, Los resultados concluyeron y demostraron que existe una estrecha relación entre las dos variables Clima organizacional y desempeño laboral. La conclusión a la cual se llegó es que existe estrecha relación entre las variables, Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de Laboratorios Farminindustria S.A. Lince, Lima. El cual arrojó un coeficiente de Rho Spearman 0,472 y con un nivel de significancia de 0,13. Si los gerentes y jefes de la

empresa valoran y aprecian el Clima organizacional, se verán buenos resultados en el desempeño del personal de la empresa y sus funciones.

Torres (2018) señaló en el desarrollo de su investigación, el tema “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2017”. El objetivo fue identificar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Lamas, 2017. El diseño que se planteó para esta investigación fue de diseño correlacional no experimental de corte transversal. La población a la cual tuvimos acceso fue de 178 trabajadores, la muestra también tuvo el mismo resultado de 178 trabajadores, Para el análisis de los resultados se usó la Escala del Clima Organizacional CL-SPC y el Cuestionario que se generó fue Multifactorial de desempeño Laboral. Estos análisis resultaron que hubo una estrecha relación entre ambas variables, ya que el valor resultante de chi cuadrado que calculamos fue hallado con la información obtenidos en los instrumentos de recojo de datos, y les dio los resultados de (57.48), y este valor fue más alto que el valor tabular (9,49), en tal caso tuvieron que aceptar la hipótesis alterna que dice; el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Lamas en el año 2017, eso quiere decir que no son independientes están relacionados entre sí. La conclusión a la cual se llegó respecto al primer objetivo específico, se encontró que el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Lamas es regular con una frecuencia de 84 colaboradores y un porcentaje de 47.19%, lo que infiere que la mayoría de trabajadores tienen actitudes, valores internos y organizacionales importantes reflejándose una línea adecuada hacia un nivel bueno.

Choquepata (2019) señala en el desarrollo de su tema de investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la

Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019". El objetivo fue determinar la relación entre, el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019. El diseño fue, de tipo descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo, la investigación es no experimental transeccional. La población fue de 120 trabajadores, la muestra fue de 52, Los resultados obtenidos nos indica que 7.7% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, tiene un nivel regular de desempeño laboral, el 92.3% tiene un nivel adecuado. Respecto al clima organizacional, el 30.8% presentan ni desfavorable, ni favorable y el 69.2% favorable, de igual manera se aprecia que el clima organizacional es favorable, en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, presentando un nivel adecuado de desempeño laboral (69.2%), El 7.7% del clima organizacional de los trabajadores administrativos es ni desfavorable, ni favorable, se ubica en un nivel regular de desempeño laboral, En cuanto al clima organizacional, ni desfavorable, ni favorable, se aprecia que el 23.1% de los trabajadores, administrativos presentan un nivel adecuado de desempeño laboral. La conclusión a la que se llegó es que hay una estrecha relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019, de igual manera se obtuvo que existe una marcada relación entre desempeño laboral y relaciones interpersonales.

Málaga (2020) señala con su tema de investigación que trato de "El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral del Personal Docente y Administrativo de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno-2018" El objetivo de Determinar cuál es la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa "Andrés Avelino Cáceres", Puno - 2018. El diseño de la investigación fue no experimental, transeccional o transversal. La población fue de 32 personas, la muestra fue de 32 personas. Los

resultados obtenidos se identifica que el 56% de trabajadores está de acuerdo con las acciones que viene tomando el director de la institución educativa , y sólo un 44% ni de acuerdo y en desacuerdo, de esta manera se noto que ese porcentaje de trabajadores decidió no decir la verdad en las encuestas. La conclusión a la cual se llegó es que el director tiene una postura autocrítica y esto es por su formación castrense y por tal motivo no se ven buenas relaciones ni buen diálogo entre los trabajadores.

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación de liderazgo con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Conocer la relación de los niveles de conocimiento con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Identificar la relación de la planificación con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN**

En la actualidad muchas de las organizaciones consideran al clima organizacional como un factor importante en el desempeño laboral de los trabajadores. Están acostumbrados a que las organizaciones consideren más el aspecto emocional de sus trabajadores que el

aspecto económico, incurriendo en una buena práctica que a la larga lleva a una serie de beneficios internos a la empresa.

Con el presente trabajo de investigación se pretende lograr que los empleadores tomen en consideración la parte emocional de sus trabajadores para que estos se sientan comprometidos e identificados con la institución y con el logro de los objetivos de la misma y con todo ello se verán beneficiados tanto la institución como los individuos.

Se espera que los resultados del presente estudio permitan tomar las adecuadas medidas correctivas, así de esta manera se mejorará los niveles de eficiencia de todo el personal de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco".

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1 MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Miranda y Mori (2018) nos da a conocer que, el clima organizacional se refiere a la influencia del entorno de trabajo, en la motivación de los trabajadores de la organización. De esta forma se puede decir, que las características del ambiente organizacional que son captadas por los individuos, influyen directamente en su comportamiento. Entonces se puede referenciar este término, a los atributos motivacionales que posee el ambiente, de una organización, es decir, cada persona percibe diferentes aspectos en la organización, causando variados tipos de motivación, en todos sus compañeros de trabajo.

##### 2.1.1.1 Organización

Álvarez (2006) nos dice que, la organización define sistemas de supervisión, que propician en los empleados, adecuada ejecución del trabajo encomendado, así como el cumplimiento, de los objetivos y metas propuestas. Tal ambiente laboral, los motiva a



trabajar mejor, con el propósito de alcanzar beneficios para la entidad, como las recompensas y los estímulos, a su rendimiento, determinados por la empresa.

#### **2.1.1.2 Características del clima organizacional**

Málaga (2020) nos da a conocer que toda organización crea diferentes climas, el cual genera que las motivaciones y el comportamiento de trabajadores sea afectado, creando consecuencias para la productividad de la empresa; también nos dice que hay 09 características el cual tiene mucha relación con la organización que son: Estructura, que son las reglas que rigen a la institución; Responsabilidad, que tanta libertad poseen los trabajadores al tomar decisiones; Recompensas, es la entrega de un valor económico o algún regalo al trabajador que logró sus objetivos en menor tiempo; Desafío, es cuando en trabajador toma riesgos para lograr alcanzar las metas que se trazó; Relaciones, es el trato diario de los trabajadores de la empresa; Cooperación, es la ayuda que se dan los trabajadores sin distinción de jerarquías; Conflictos, son pequeños roces que puede haber tanto entre jefes y empleado el cual debe tratar de dar solución lo antes posible con un diálogo; Identidad, es como el trabajador se identifica con la empresa ya sea dentro o fuera de esta.

#### **2.1.1.3 Cultura organizacional**

Chiavenato (2011) menciona que la cultura organizacional no es palpable, cada organización tiene su propia cultura, organizacional comunitaria; y que para poder conocer a una organización, lo primero que se debe hacer es comprender; cómo es su cultura. Para poder trabajar en ella, se debe formar parte de sus actividades, participar de forma íntimamente de su cultura organizacional. La forma como las personas, se interrelacionan en dicha organización, las actitudes que posee toda persona, y sus aspiraciones para sobresalir en la empresa, crean una interacción con los compañeros

que laboran en la organización. La cultura organizacional, es algo muy propio de cada entidad, que diferencia a una organización de otras, y por tanto, es muy difícil de modificar a la organización.

#### **2.1.1.4 Satisfacción**

Brunet (2005) nos manifiesta lo siguiente, que en el clima organizacional, se tiene una estrecha relación con la satisfacción, y el rendimiento de los individuos, en el desarrollo de sus labores diarias en el trabajo. Puede ser que el individuo, perciba un clima organizacional, que comprenda el desarrollo diario de laborales, entonces sus labores diarias y desempeño laboral del trabajador, se verá afectado de manera positivamente o negativamente, de acuerdo como lo perciba cada trabajador, y de esta manera, satisface o no sus necesidades en sus labores diarias.

#### **2.1.1.5 Liderazgo**

Ramos (2012) nos afirma que un líder se distingue de un jefe, porque el personal bajo su cargo reconoce en él, no sólo la autoridad que emana de su puesto, pues es el líder quien frecuentemente dirige hacia la consecución de metas. Los líderes deben tener presente que las personas tienden a seguir a quienes les proporcionan los medios para lograr sus propios objetivos y necesidades. Por lo que se podría señalar que es posible que el tipo de liderazgo, tendrá un fuerte impacto en el clima organizacional.

#### **2.1.1.6 Nivel de conocimiento**

Cabanillas (2018) nos da a conocer, que se define, como es que las personas entienden y comprenden la información que van adquiriendo en el transcurso de su vida y de igual manera en el campo profesional del área de contabilidad.

### **2.1.1.7 Planificación estratégica**

Curioso (2017) nos indica que es el proceso por el cual la gerencia debe guiar a la empresa con sus decisiones en una dirección estratégica donde pueda alcanzar las metas y objetivos que fueron trazados por la organización, de esta manera pueda medir si sus decisiones fueron acertadas para la organización.

### **2.1.2 DESEMPEÑO LABORAL**

Carranza (2019) nos indica que el desempeño laboral se puede definir, según Bohórquez (2003), como un proceso para informarse de qué tan exitosa es una organización en el logro de actividades, metas y objetivos laborales. También se podría decir que el desempeño laboral es el rendimiento laboral de un individuo, que espera aportar o contribuir para alcanzar los resultados que se esperan, de actividades que realiza un individuo en un determinado periodo de tiempo. Es por eso que las conductas que manifiesta cada individuo permitirán demostrar su idoneidad y desarrollar su potencial para poder contribuir en la eficiencia organizacional.

#### **2.1.2.1 Satisfacción del trabajo**

Caballero (2002) nos da a conocer acerca de la satisfacción del trabajo, se propone que es la actitud de manifestar sentimientos de la persona hacia el trabajo y el compromiso con el puesto y con la organización. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo, y el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo, es un sentimiento que se genera a partir de factores internos de la persona, que puede ser de placer o dolor, que difiere de planes, metas e intenciones del comportamiento: estas actitudes tendrán efectos futuros en el comportamiento de cada individuo en la organización.

### **2.1.2.2 Eficiencia**

Lusthaus (2001) señala que una organización debe poseer la capacidad no solo de ofrecer un servicio excepcional, sino también dentro de una estructura apropiada de costos. El desempeño se juzga cada vez más por la eficiencia de la organización.

### **2.1.2.3 Eficacia**

Rivas (2016) nos dice que, está relacionada con el logro de los objetivos y/o resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado.

### **2.1.2.4 Efectividad**

Rivas (2016) manifiesta que la efectividad de la organización se indica en segunda medida en que avanza hacia el cumplimiento de su misión y la realización de sus metas. No obstante, la efectividad no es un concepto simple. La dificultad básica en analizar la efectividad radica en el hecho de que muchas organizaciones hacen múltiples declaraciones sobre sus misiones y metas.

### **2.1.2.5 Potencial humano**

Sely (2019) manifiesta que, son las capacidades que cada individuo tiene posee en su interior para poder realizar alguna tarea. Cada persona es consciente, que posee algún talento en su interior, el cual nos permite mejorar nuestra oportunidades en la vida y el mundo, y de esta manera ser mejores personas para que los demás nos valoren y para ser más productivos.

### **2.1.2.6 Cumplimiento de reglas y procedimientos**

Achoma (2020) nos dice que toda persona que labora en una empresa, está en subordinación y por lo tanto se debe regir a la política de la empresa y debe de respetar a los jefes de la empresa, y recibir sus órdenes, cumpliendo sus labores encomendadas en un plazo determinado.

### **2.1.2.7 Motivación**

Turienzo (2016) nos dice que la motivación posee componentes cognitivos, afectivos que influyen en la conducta. La motivación determina la conducta en los miembros de una organización, por lo que resulta un factor importante para el beneficio de la misma. Desarrollando una capacidad de dirigir un determinado comportamiento. Se concluye, que la motivación en los trabajadores está estrechamente relacionada con las definiciones dichas, ya que está enlazado o relacionado al entorno interno del personal de la organización. La motivación es propia de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo para regular la actividad del sujeto con un propósito necesario y deseable. Pero en algunos casos suele pasar que la motivación entre los trabajadores es baja, por algunos motivos muy diferentes, que hacen que el personal tengan problemas, como son la frustración, barreras en la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, por estas causas generales el clima organizacional en la empresa tenderá a bajar, y se sentirá en los estados de ánimo de todo el personal que labora en la empresa, afectando el rendimiento y producción.

### **2.1.2.8 Productividad laboral**

Quispe (2015) señala que se define como la producción promedio por trabajador en un periodo de tiempo, de los bienes y servicios producidos, el cual puede aumentar o disminuir de acuerdo a muchos factores como monetario.

### **2.1.3 GRAN UNIDAD ESCOLAR “SAN JUAN BOSCO”**

Esta institución educativa fue creada el 11 de noviembre de 1920 con el nombre de Granja Taller Escolar de la Rinconada de Salcedo, el cual es entregado a los religiosos de la Congregación Salesiana, siendo el primer director el Reverendo Padre Alfredo Sabala.

En la fecha 29 de diciembre de 1951 por R.M.N°7367, el Gobierno Peruano, valorando la obra de los padres salesianos, es que se decidió elevarlo a la categoría de GRAN UNIDAD ESCOLAR “ SAN JUAN BOSCO”.

Son innumerables e importantes los premios y méritos alcanzados por nuestra Institución educativa a lo largo de toda nuestra historia:

Primeros Puestos en diferentes certámenes curriculares y deportivos

Premios de Excelencia entre otros méritos; ubicándonos como una de las mejores Instituciones Educativas del ámbito local, regional y por qué no decirlo a nivel nacional e internacional. Por ello se ha iniciado con el trabajo consciente, en equipo y con un liderazgo compartido, para luego de una evaluación permanente lograr la acreditación institucional.

#### **2.1.3.1 Misión**

“Somos una institución salesiana que brinda una educación técnica, humanística, inclusiva e intercultural con calidad; formando estudiantes competentes acordes al

desarrollo de la ciencia y tecnología, cultura ambiental y vial; analíticos y críticos, líderes; con principios democráticos, emprendedores, cooperativos, eficientes, con alta autoestima para promover una sociedad con bienestar y dignidad.”

### **2.1.3.2 Visión**

Ser reconocidos como una institución educativa que contribuye a que todos nuestros estudiantes sean competitivos, autónomos, productivos y emprendedores con dominio de las TIC, practiquen valores dentro de una educación inclusiva e intercultural, con conciencia ambiental para que asuman una ciudadanía con derechos y responsabilidades con una convivencia democrática que contribuyan al desarrollo de sus comunidades y del país combinando su capital cultural y natural con los avances mundiales en concordancia con el perfil de egreso del CNEB (Currículo Nacional de la Educación Básica).

## **2.2 MARCO CONCEPTUAL**

### **AMBIENTE LABORAL**

Son los factores de percepción de los trabajadores, el cual está determinado por la confianza, el respeto, la justicia, los valores que posee cada uno de ellos (Chiavenato, 2011).

### **CLIMA ORGANIZACIONAL**

Es la adaptación del trabajador al ambiente de trabajo generado por sus compañeros de labores, para satisfacer sus necesidades y pertenecer a un grupo social para la autorrealización (Vilca, 2021).

**COMUNICACIÓN**

Es la capacidad del individuo para poder transmitir de forma clara y fluida la información, en todos los niveles jerárquicos de la empresa y de esta manera crear relaciones interpersonales entre los miembros de la empresa (Geraldo & Zambrano, 2017).

**CLIMA ORGANIZACIONAL**

Es el conjunto de impresiones que perciben los trabajadores en el espacio de trabajo que los rodea y este ambiente repercute significativamente en el comportamiento de los individuos (Sánchez, 2021).

**DESEMPEÑO LABORAL**

Es la capacidad profesional que posee el trabajador para realizar sus actividades dentro la organización (Fernández, 2019).

**EFICIENCIA**

Es la concentración y utilización de los recursos mínimos que se nos fueron asignados (Callao, 2020).

**EFICACIA**

Es el cumplimiento de los objetivos en los tiempos planeados (Vargas, 2019).

**INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Es considerada la forma que tenemos de administrar o controlar nuestros sentimientos para el bien común (Chiavenato, 2011).

**LIDERAZGO**

Son habilidades que posee un individuo el cual le permite liderar, motivar a un conjunto de personas para poder realizar algunas acciones (Aroapaza, 2018).



**MOTIVACIÓN**

Son los impulsos que posee toda persona el cual conlleva a producir alguna acción en particular (Artadi & Saavedra, 2022).

**NIVEL DE CONOCIMIENTO**

Se refiere al conocimiento y experiencias que van adquiriendo las personas en el transcurso de su vida (Calsin, 2018).

**ORGANIZACIÓN**

Es el conjunto de personas donde coexisten para poder alcanzar un objetivo en común (Del Valle, 2018).

**PLANIFICACIÓN**

Son todos los procesos o acciones que debe llevar a cabo una organización para poder alcanzar sus objetivos (Sudario, 2017).

**PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Podemos definirlo como la eficiencia que tiene un individuo al realizar una labor encomendada (Quispe, 2015).

**RECONOCIMIENTO**

Es la acción de reconocer administrativamente el óptimo desempeño del trabajador (Surco, 2018).

**RESPONSABILIDAD**

Es la cualidad del trabajador para cumplir sus obligaciones encomendadas por la empresa y asumiendo las consecuencias (Málaga, 2020).

## 2.3 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

### 2.3.1.1 Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

### 2.3.1.2 Hipótesis específicas

El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Los niveles de conocimiento se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

La planificación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

## 2.4 OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 01:** Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	CATEGORÍA	ÍNDICE	INSTRUMENTO
Variable Independiente Clima organizacional	Liderazgo	1. Instalaciones adecuadas y Disciplina	Siempre	5	Cuestionario y Encuesta observación directa
	Nivel de conocimiento	2. Experiencia profesional capacitación y orientación continua	Casi siempre	4	
	Planificación	3. Reglamentos y cumplimiento de funciones	Algunas veces	3	
Variable Dependiente Desempeño laboral	Cumplimiento	4. Objetivo logrado y metas trazadas	Muy pocas veces	2	
	Motivación	5. Incentivos y premios	Nunca	1	
	Productividad	6. Eficiencia y eficacia			

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 ZONA DE ESTUDIO

La aplicación práctica de la investigación se realizó en las instalaciones de la Gran Unidad Escolar “San Juan Bosco”, del departamento de Puno, Provincia de Puno, Distrito de Puno, ubicada en la Av. Don Bosco s/n-C.p. Salcedo, cuya ubicación geoespacial se encuentra situada en las coordenadas (-15.883214, -70.000498) tal como se muestra en la Figura.



**Figura 01:** Ubicación geoespacial de la Gran Unidad Escolar San Juan Bosco. (Puno, s. f., 19/20/ 2022)

### **3.2 TAMAÑO DE LA MUESTRA**

#### **3.2.1 POBLACIÓN**

Se considerará para la presente investigación a los docentes (30), administrativos (12), de la Gran Unidad Escolar San Juan Bosco de Puno, que se encuentran en actividad en el momento de realizar la aplicación del presente proyecto, este número asciende a 42 personas los cuales se consideran como población de estudio.

#### **3.2.2 MUESTRA**

El tipo de muestra empleado en el desarrollo de este trabajo de investigación, es no probabilístico; se consideró la misma que la población por ser una muestra muy reducida o una población finita pequeña, porque si se sigue reduciendo habría el riesgo de que los resultados obtenidos no sean significativos.

$$n = 42$$

### **3.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS**

#### **3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación corresponde a un diseño de tipo no experimental, descriptivo correlacional debido a que no se han manipulado deliberadamente las variables de análisis por lo contrario solo se observó la información como tal y como se encuentra en la realidad.

### 3.3.2 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta: Para hacer la recolección de información, por parte de los participantes, como muestra se emplea un cuestionario que consta de 24 preguntas diferentes, con 6 dimensiones.

### 3.3.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario para la encuesta: para realizar la recolección de datos se formula un cuestionario conformado por 24 preguntas, y están divididas por 6 dimensiones; el primer cuestionario consta de doce (12) preguntas; las cuales están divididas en tres (3) dimensiones, mientras el segundo cuestionario consta de doce (12) preguntas; las cuales están divididas en 3 dimensiones. En la tesis “El Clima Institucional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Puno Periodo 2016”, fue validado por medio de juicio de expertos (Calsin, 2018).

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach, el cual nos permitió medir la confiabilidad del cuestionario del presente trabajo de investigación, se tuvo que ingresar las preguntas y todos los datos al software MS-EXCEL y estadístico SPSS, gracias al análisis de fiabilidad del SPSS seleccionando todas las preguntas que contiene cada indicador nos dio un resultado superior al 0.8 el cual nos indica una fiabilidad alta.

### 3.3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizó para esta investigación, el diseño estadístico, coeficiente de Spearman ( $r_s$ ), y de esta manera poder comprender, y así de esta manera, explicar la influencia entre la variable independiente y la variable dependiente, se utilizará la siguiente fórmula.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

### 3.3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Las técnicas que se llevaron a cabo en el trabajo de investigación están descritas por (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2010) y por tal motivo se usó las siguientes técnicas, cuestionarios, encuestas, observación.

### 3.3.6 MATERIALES Y EQUIPO

Los materiales y equipo utilizados para la elaboración del proyecto de investigación fueron los siguientes: artículos de papelería, material de presentación, bolígrafos y lápices, herramientas básicas de escritorio.

De igual manera se utilizó los siguientes materiales para el presente proyecto de investigación: Papel bond, lapicero (rojo y azul), lápiz, regla, corrector, borrador, pendrive, libros, fotocopias, impresiones. También utilizamos los siguientes equipos informáticos: Computadora, Impresora, fotocopidora, Laptop, Tablet, Smartphone.

### 3.3.7 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El orden que se utilizó para realizar el análisis e interpretar los datos obtenidos gracias a los instrumentos de investigación, y de esta manera procesarlos adecuadamente fueron:

- Revisar y clasificar la información obtenida, se tuvo que revisar y clasificar la información para darle el adecuado orden según el cuadro de operacionalización: variables, indicadores.
- Software estadístico: se utilizó el software estadístico SPSS y también se usó el software Microsoft Excel.
- Identificación de datos: Se tuvo que identificar los valores de las variables, para de esta forma hacer el ingreso de los datos de las variables.

- Codificación y tabulación de datos: En esta fase tuvimos que agrupar y ordenar los datos para luego analizarlos y darles un análisis según la hipótesis.
- Preparar las tablas de distribución porcentual: Se hizo la elaboración de las tablas de distribución porcentual tomando en cuenta la muestra y los parámetros correspondientes.
- Preparar las figuras de ilustración: Para mayor comprensión de los datos se tuvo que ilustrar las tablas de distribución porcentual.
- Aplicación de la fórmulas, se tuvo que aplicar las fórmulas establecidas y a continuación la prueba de hipótesis y las conclusiones.

### 3.3.8 MODALIDAD DE ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Los siguientes pasos que se realizaron son los siguientes:

Se procedió a hacer la distribución porcentual de los datos en sus respectivas tablas estadísticas: Se preparó sus respectivas tablas de distribución con los datos de frecuencias de doble entrada, con los resultados obtenidos pudimos determinar los porcentajes (%), en cada una de las categorías propuestos en los instrumentos de medición, utilizando la estadística correlación lineal: R coeficiente, prueba de significancia.

Interpolación de figuras: Se tuvo que hacer la interpolación de los datos en sus respectivas figuras de barras, circular y lineal, según corresponda, para tener una mejor comprensión y entendimiento de los resultados.

### **3.4 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES**

#### **3.4.1. VARIABLE GENERAL**

Variable Independiente: Clima Organizacional

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

#### **3.4.2. VARIABLE ESPECÍFICAS**

Variable Independiente: Liderazgo

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Variable Independiente: Comunicación

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Variable Independiente: Planificación

Variable Dependiente: Desempeño Laboral



## CAPÍTULO IV

## EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

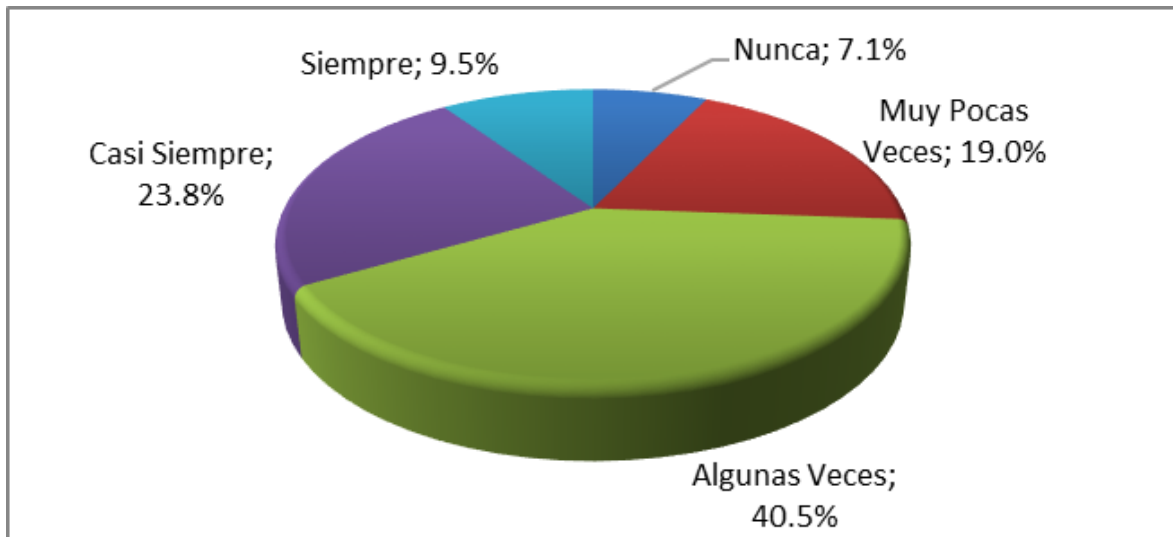
## 4.1. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Variable Independiente: CLIMA ORGANIZACIONAL

## 4.1.1. Resultados de la dimensión 1

**Tabla 02:** Su líder genera un clima organizacional con sus trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7.1	7.1	7.1
	Muy Pocas Veces	8	19.0	19.0	26.2
	Algunas Veces	17	40.5	40.5	66.7
	Casi Siempre	10	23.8	23.8	90.5
	Siempre	4	9.5	9.5	100.0
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

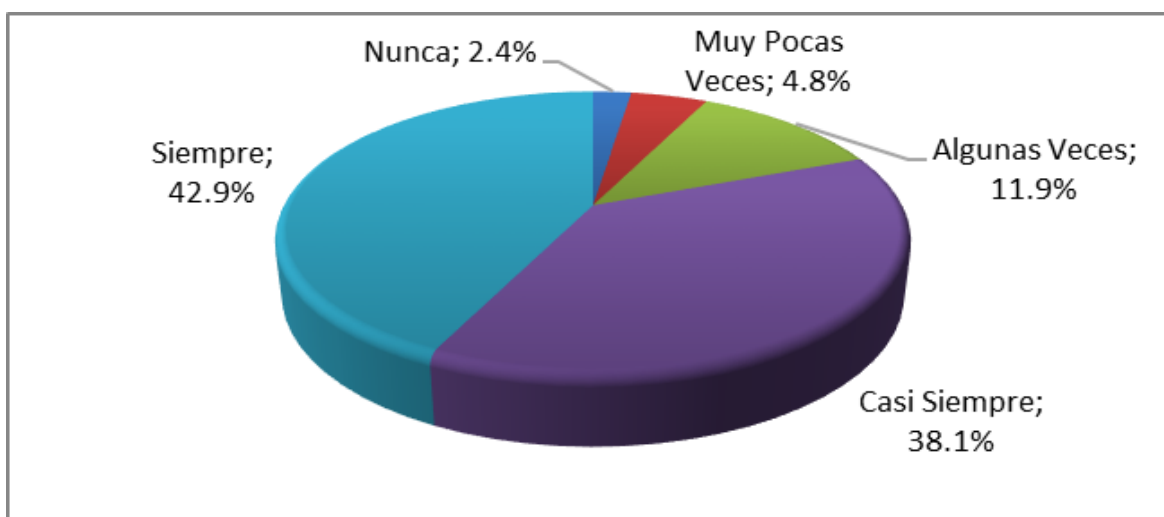


**Figura 02:** Su líder genera un clima organizacional con sus trabajadores.

Como podemos ver en la tabla N° 2 y su respectiva figura N° 2 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Su líder genera un clima organizacional con sus trabajadores?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 4 respuestas representando así el 9.5 %, el cual eligieron la opción Siempre, 10 respuestas representando así el 23.8 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 17 respuestas representando así el 40.5 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 8 respuestas representando así el 19 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 3 respuestas representando así el 7.1 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 33.3 % consideran que el líder genera un clima organizacional con sus trabajadores, y que más del 66.7 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 03:** Se siente satisfecho en la oficina donde usted labora.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Muy Pocas Veces	2	4.8	4.8	7.1
	Algunas Veces	5	11.9	11.9	19.0
	Casi Siempre	16	38.1	38.1	57.1
	Siempre	18	42.9	42.9	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



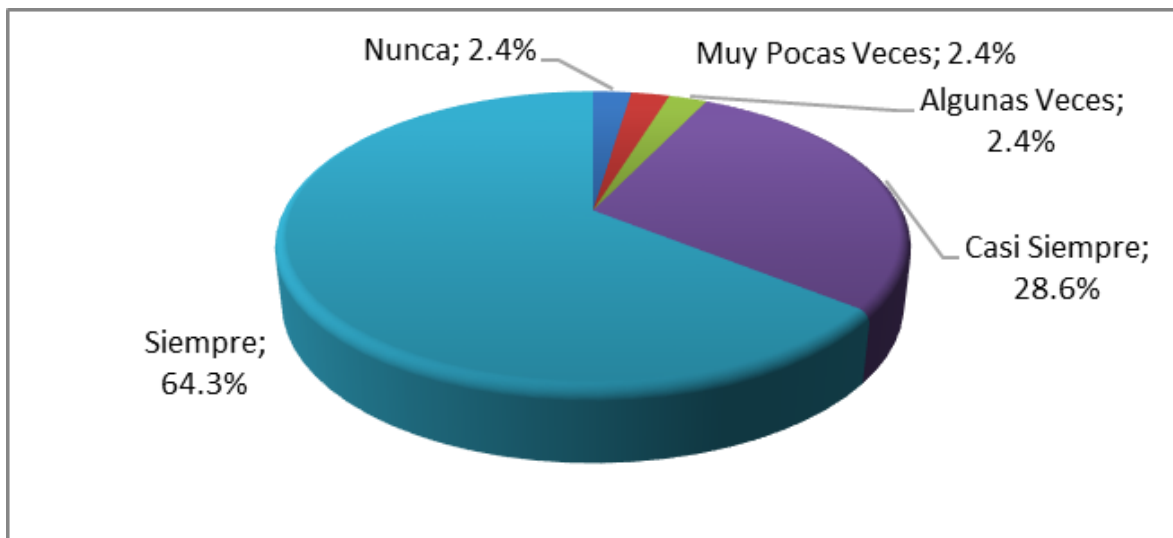
**Figura 03:** Se siente satisfecho en la oficina donde usted labora.

Como podemos ver en la tabla N° 3 y su respectiva figura N° 3 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Se siente satisfecho en la oficina donde usted labora?, los resultados

fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 18 respuestas representando así el 42.9 %, el cual eligieron la opción Siempre, 16 respuestas representando así el 38.1 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 5 respuestas representando así el 11.9 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 2 respuestas representando así el 4.8 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 81 % consideran que se sienten satisfechos en la oficina donde laboran, y que el 19 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 04:** Práctica un trato respetuoso y cordial con sus compañeros de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Muy Pocas Veces	1	2.4	2.4	4.8
	Algunas Veces	1	2.4	2.4	7.1
	Casi Siempre	12	28.6	28.6	35.7
	Siempre	27	64.3	64.3	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

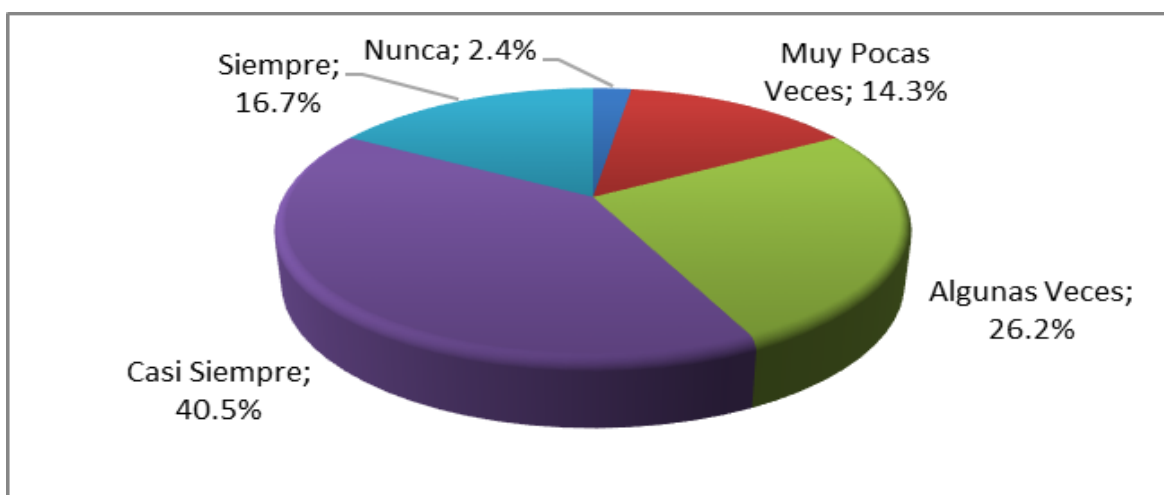


**Figura 04:** Práctica un trato respetuoso y cordial con sus compañeros de trabajo.

Como podemos ver en la tabla N° 4 y su respectiva figura N° 4 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Práctica un trato respetuoso y cordial con sus compañeros de trabajo?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 27 respuestas representando así el 64.3 %, el cual eligieron la opción Siempre, 12 respuestas representando así el 28.6 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 92.9 % consideran que practican un trato respetuoso y cordial con sus compañeros de trabajo, y que el 7.1 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 05:** Su jefe promueve la disciplina en la oficina donde labora.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Muy Pocas Veces	6	14.3	14.3	16.7
	Algunas Veces	11	26.2	26.2	42.9
	Casi Siempre	17	40.5	40.5	83.3
	Siempre	7	16.7	16.7	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



**Figura 05:** Su jefe promueve la disciplina en la oficina donde labora.

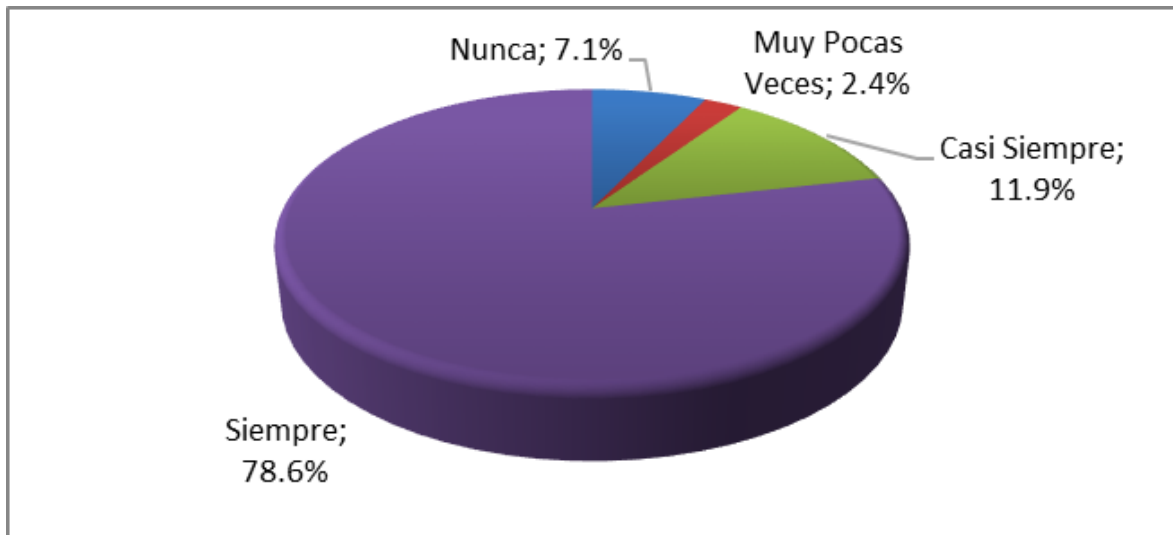
Como podemos ver en la tabla N° 5 y su respectiva figura N° 5 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Su jefe promueve la disciplina en la oficina donde labora?, los

resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 7 respuestas representando así el 16.7 %, el cual eligieron la opción Siempre, 17 respuestas representando así el 40.5 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 11 respuestas representando así el 26.2 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 6 respuestas representando así el 14.3 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 57.1 % consideran que el jefe promueve la disciplina, y que el 42.9 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

#### 4.1.2. Resultados de la dimensión 2

**Tabla 06:** Usted tiene conocimiento de sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7.1	7.1	7.1
	Muy Pocas Veces	1	2.4	2.4	9.5
	Casi Siempre	5	11.9	11.9	21.4
	Siempre	33	78.6	78.6	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



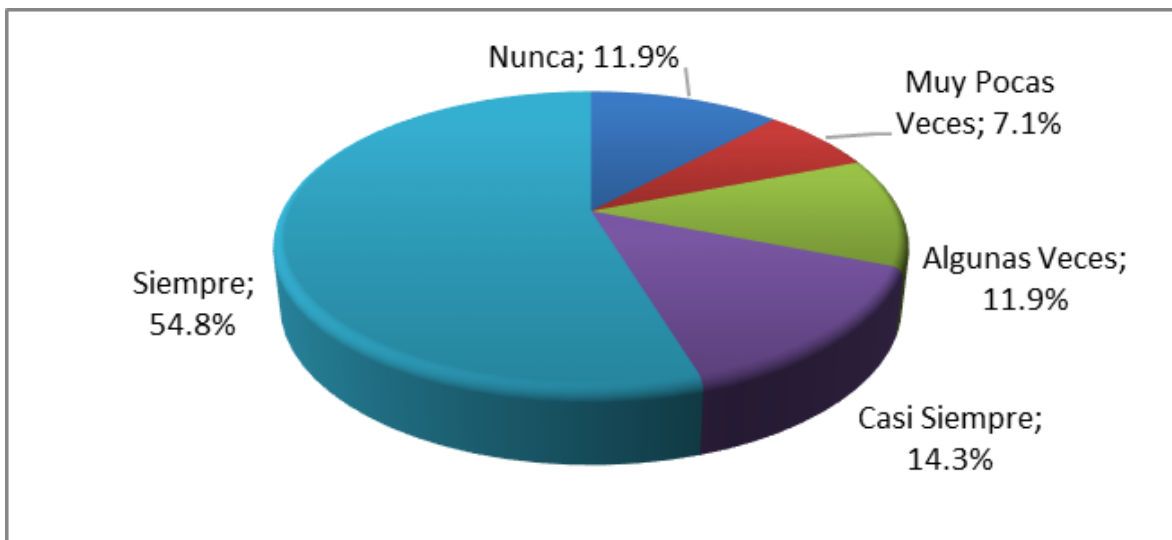
**Figura 06:** Usted tiene conocimiento de sus funciones.

Como podemos ver en la tabla N° 6 y su respectiva figura N° 6 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Usted tiene conocimiento de sus funciones?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 33 respuestas representando así el 78.6 %, el cual eligieron la opción Siempre, 5 respuestas representando así el 11.9 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 3 respuestas representando así el 7.1 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 90.5 % consideran tener conocimiento de sus funciones, y que el 9.5 % eligieron la opción de muy pocas veces y nunca.



**Tabla 07:** Usted cuenta con el plan operativo anual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	11.9	11.9	11.9
	Muy Pocas Veces	3	7.1	7.1	19.0
	Algunas Veces	5	11.9	11.9	31.0
	Casi Siempre	6	14.3	14.3	45.2
	Siempre	23	54.8	54.8	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

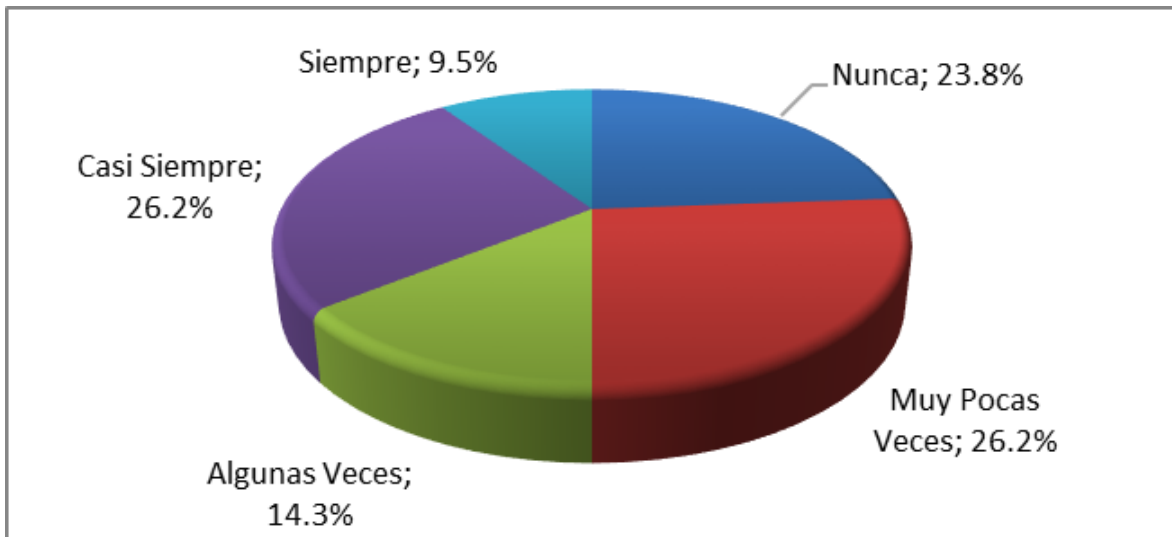


**Figura 07:** Usted cuenta con el plan operativo anual.

Como podemos ver en la tabla N° 7 y su respectiva figura N° 7 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Usted cuenta con el plan operativo anual?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 23 respuestas representando así el 54.8 %, el cual eligieron la opción Siempre, 6 respuestas representando así el 14.3 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 5 respuestas representando así el 11.9 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 3 respuestas representando así el 7.1 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 5 respuestas representando así el 11.9 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 69 % consideran tener el plan operativo anual, y que el 31 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 08:** La institución te brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	23.8	23.8	23.8
	Muy Pocas Veces	11	26.2	26.2	50.0
	Algunas Veces	6	14.3	14.3	64.3
	Casi Siempre	11	26.2	26.2	90.5
	Siempre	4	9.5	9.5	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

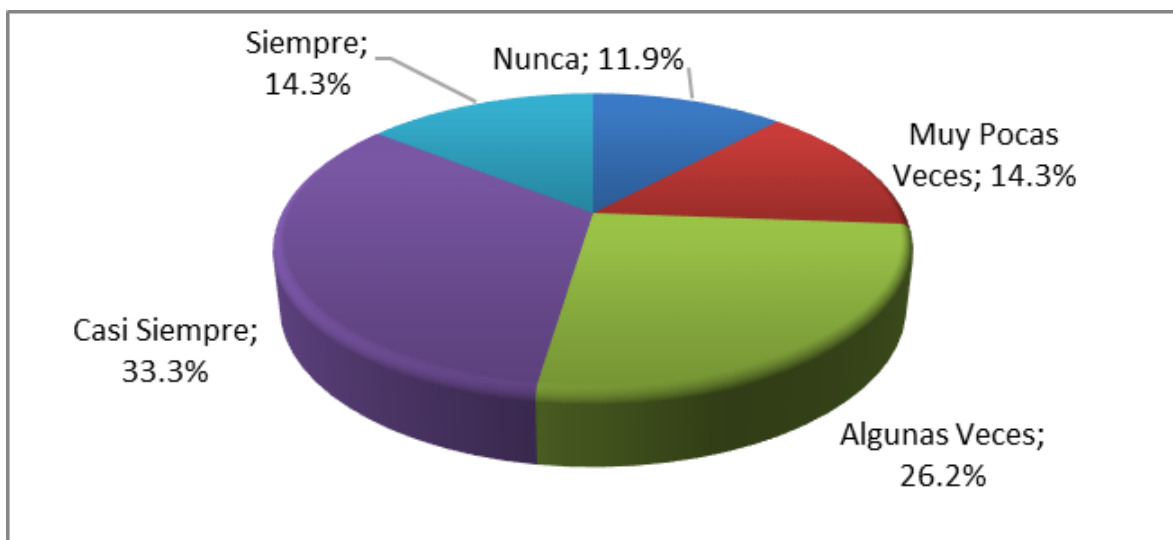


**Figura 08:** La institución te brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades.

Como podemos ver en la tabla N° 8 y su respectiva figura N° 8 se puede apreciar que ante la pregunta ¿La institución te brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 4 respuestas representando así el 9.5 %, el cual eligieron la opción Siempre, 11 respuestas representando así el 26.2 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 6 respuestas representando así el 14.3 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 11 respuestas representando así el 26.2 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 10 respuestas representando así el 23.8 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 35.7 % consideran que la institución le brinda capacitación para su mejor desarrollo en las actividades, y que el 64.3 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 09:** Las capacitaciones le han ayudado a mejorar sus habilidades en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	11.9	11.9	11.9
	Muy Pocas Veces	6	14.3	14.3	26.2
	Algunas Veces	11	26.2	26.2	52.4
	Casi Siempre	14	33.3	33.3	85.7
	Siempre	6	14.3	14.3	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



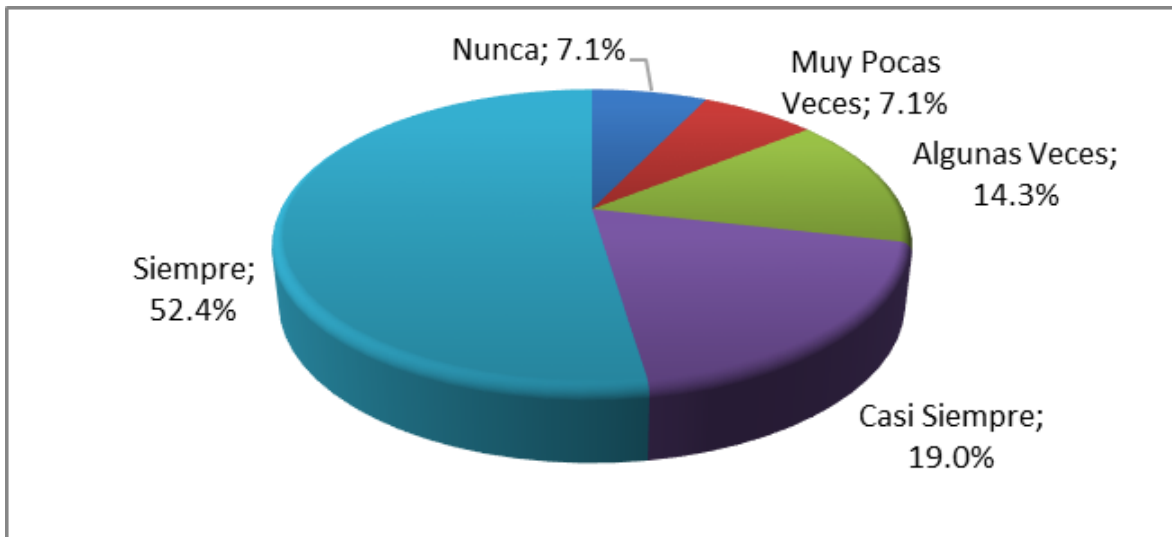
**Figura 09:** Las capacitaciones le han ayudado a mejorar sus habilidades en el trabajo.

Como podemos ver en la tabla N° 9 y su respectiva figura N° 9 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Las capacitaciones le han ayudado a mejorar sus habilidades en el trabajo?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 6 respuestas representando así el 14.3 %, el cual eligieron la opción Siempre, 14 respuestas representando así el 33.3 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 11 respuestas representando así el 26.2 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 6 respuestas representando así el 14.3 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 5 respuestas representando así el 11.9 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 47.6 % consideran que las capacitaciones le ayudaron a mejorar sus habilidades en el trabajo, y que el 52.4 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

#### 4.1.3. Resultados de la dimensión 3

**Tabla 10:** La institución cuenta con el plan estratégico operativo anual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7.1	7.1	7.1
	Muy Pocas Veces	3	7.1	7.1	14.3
	Algunas Veces	6	14.3	14.3	28.6
	Casi Siempre	8	19.0	19.0	47.6
	Siempre	22	52.4	52.4	100.0
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

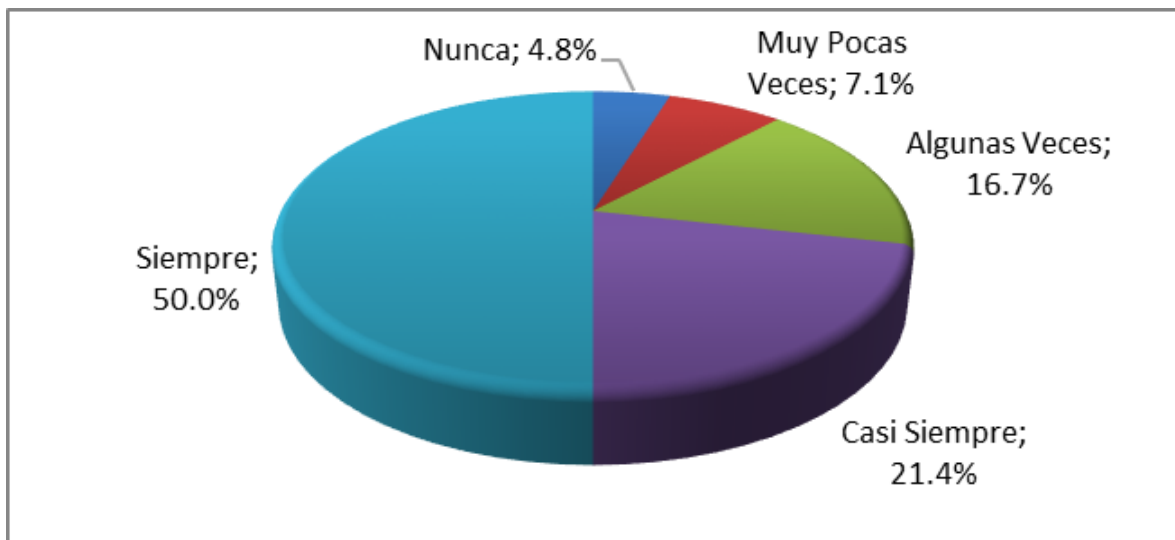


**Figura 10:** La institución cuenta con el plan estratégico operativo anual.

Como podemos ver en la tabla N° 10 y su respectiva figura N° 10 se puede apreciar que ante la pregunta ¿La institución cuenta con el plan estratégico operativo anual?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 22 respuestas representando así el 52.4 %, el cual eligieron la opción Siempre, 8 respuestas representando así el 19 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 6 respuestas representando así el 14.3 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 3 respuestas representando así el 7.1 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 3 respuestas representando así el 7.1 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 71.4 % consideran que la institución cuenta con el plan estratégico, y que el 28.6 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 11:** Las distintas áreas de su institución cuentan con reglamentos internos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4.8	4.8	4.8
	Muy Pocas Veces	3	7.1	7.1	11.9
	Algunas Veces	7	16.7	16.7	28.6
	Casi Siempre	9	21.4	21.4	50.0
	Siempre	21	50.0	50.0	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



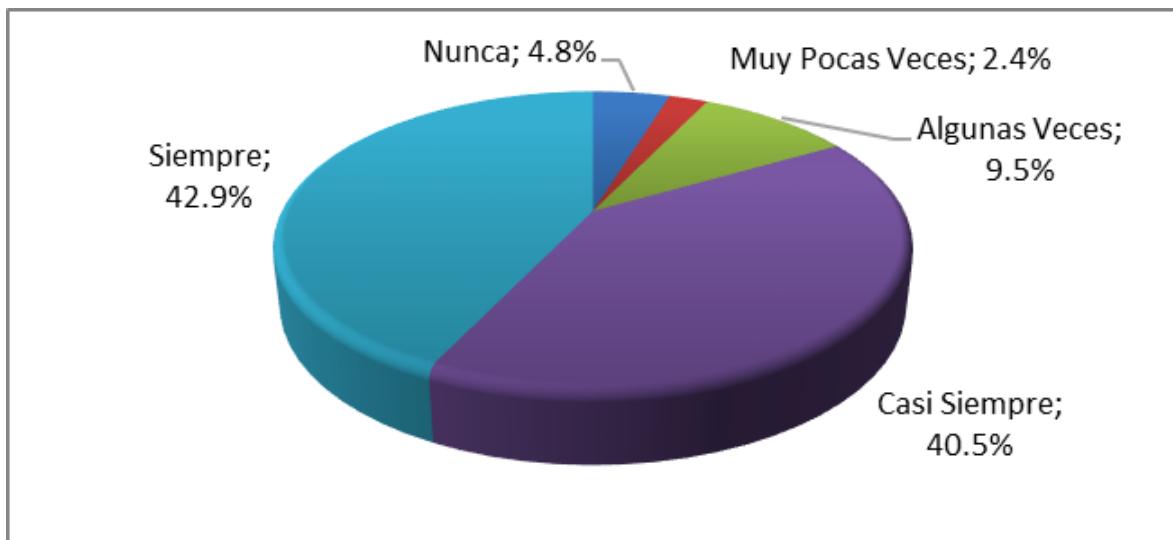
**Figura 11:** Las distintas áreas de su institución cuentan con reglamentos internos.

Como podemos ver en la tabla N° 11 y su respectiva figura N° 11 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Las distintas áreas de su institución cuentan con reglamentos internos?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 21 respuestas representando así el 50 %, el cual eligieron la opción Siempre, 9 respuestas representando así el 21.4 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 7 respuestas representando así el 16.7 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 3 respuestas representando así el 7.1 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 2 respuestas representando así el 4.8 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 71.4 % consideran que las distintas áreas de la institución cuentan con reglamentos internos, y que el 28.6 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 12:** Usted realiza la planificación de sus funciones de acuerdo a plan operativo anual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4.8	4.8	4.8
	Muy Pocas Veces	1	2.4	2.4	7.1
	Algunas Veces	4	9.5	9.5	16.7
	Casi Siempre	17	40.5	40.5	57.1
	Siempre	18	42.9	42.9	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



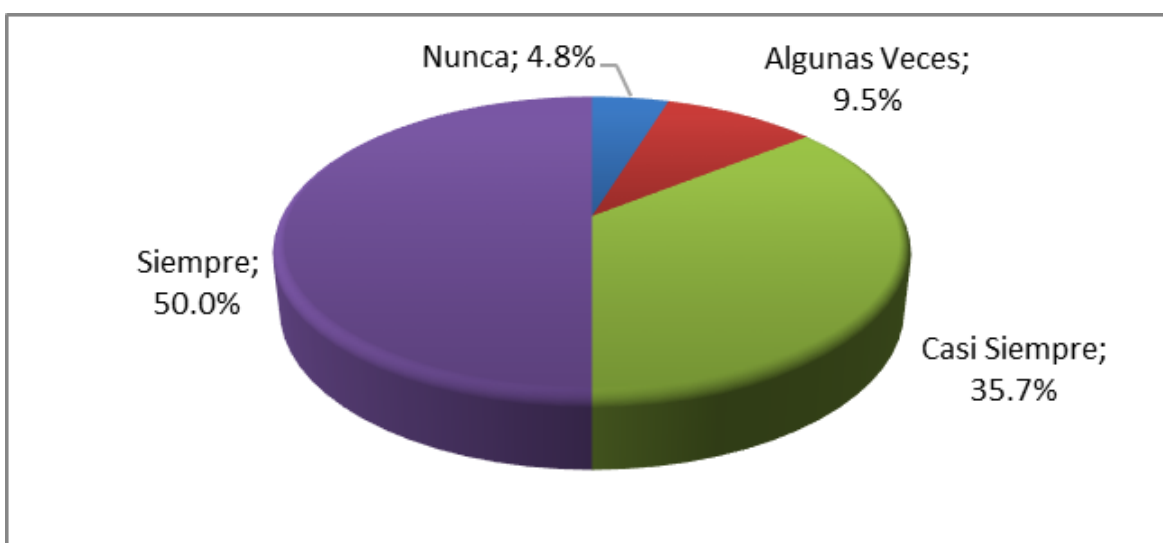


**Figura 12:** Usted realiza la planificación de sus funciones de acuerdo a plan operativo anual.

Como podemos ver en la tabla N° 12 y su respectiva figura N° 12 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Usted realiza la planificación de sus funciones de acuerdo a plan operativo anual?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 18 respuestas representando así el 42.9 %, el cual eligieron la opción Siempre, 17 respuestas representando así el 40.5 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 4 respuestas representando así el 9.5 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 2 respuestas representando así el 4.8 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 83.3 % consideran que si realizan la planificación de sus funciones, y que el 16.7 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 13:** Usted llega a cumplir sus funciones de acuerdo al plan operativo anual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4.8	4.8	4.8
	Algunas Veces	4	9.5	9.5	14.3
	Casi Siempre	15	35.7	35.7	50.0
	Siempre	21	50.0	50.0	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



**Figura 13:** Usted llega a cumplir sus funciones de acuerdo al plan operativo anual.

Como podemos ver en la tabla N° 13 y su respectiva figura N° 13 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Usted llega a cumplir sus funciones de acuerdo al plan operativo anual?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron

21 respuestas representando así el 50 %, el cual eligieron la opción Siempre, 15 respuestas representando así el 35.7 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 4 respuestas representando así el 9.5 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 2 respuestas representando así el 4.8 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 85.7 % consideran que si cumplen sus funciones, y que el 14.3 % eligieron la opción de algunas veces y nunca.

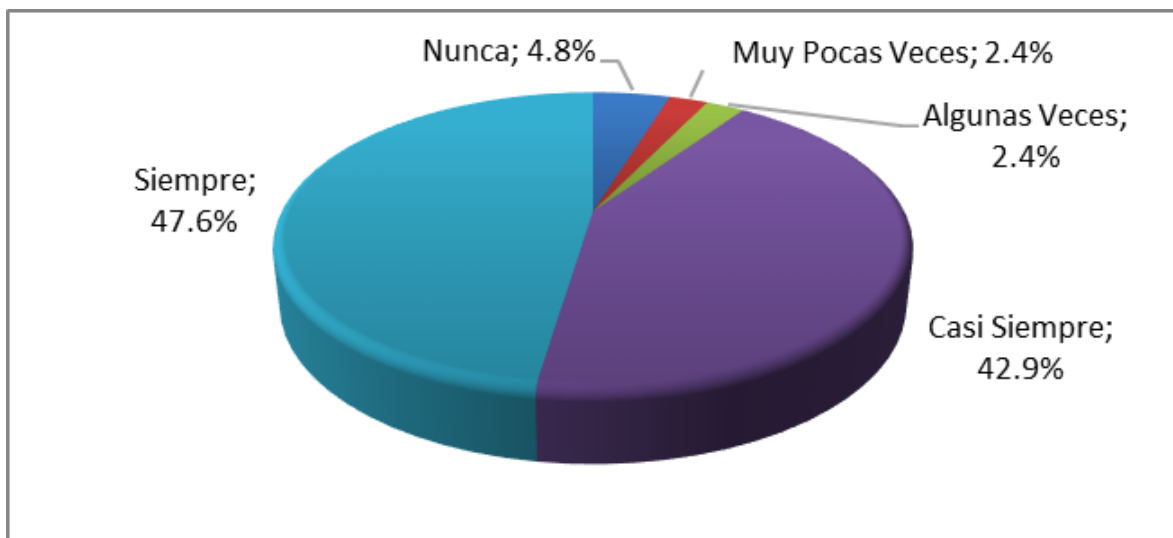
## 4.2. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

### 4.2.1. Resultados de la dimensión 1

**Tabla 14:** Me preocupo por alcanzar objetivos planeados como equipo de trabajo.

		Frecuenci		Porcentaje	Porcentaje
		a	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	2	4.8	4.8	4.8
	Muy Pocas Veces	1	2.4	2.4	7.1
	Algunas Veces	1	2.4	2.4	9.5
	Casi Siempre	18	42.9	42.9	52.4
	Siempre	20	47.6	47.6	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

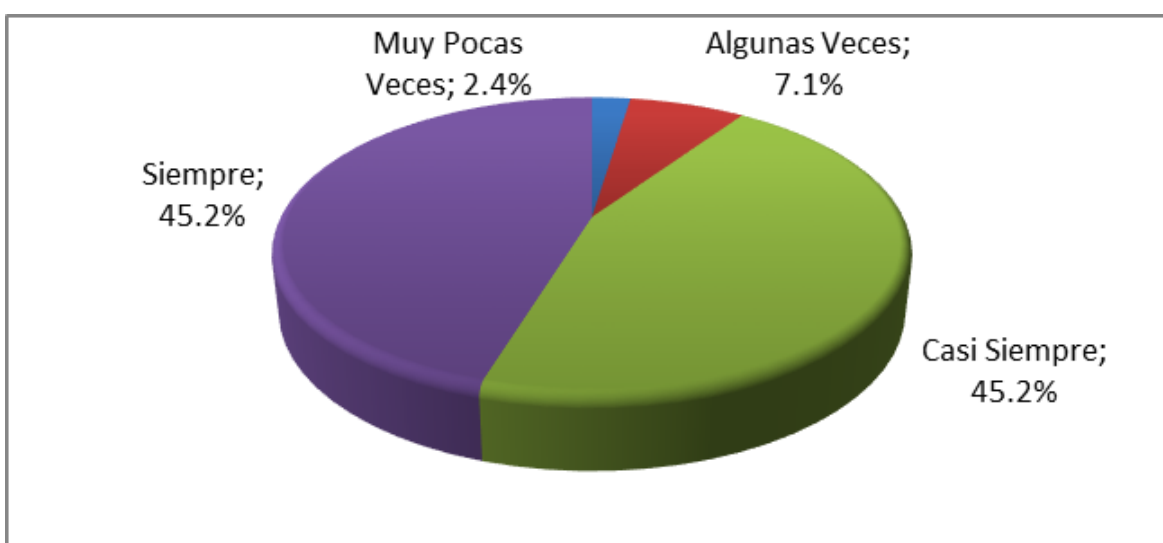


**Figura 14:** Me preocupo por alcanzar objetivos planeados como equipo de trabajo.

Como podemos ver en la tabla N° 14 y su respectiva figura N° 14 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Me preocupo por alcanzar objetivos planeados como equipo de trabajo?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 20 respuestas representando así el 47.6 %, el cual eligieron la opción Siempre, 18 respuestas representando así el 42.9 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 2 respuestas representando así el 4.8 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 90.5 % consideran que se preocupan por alcanzar los objetivos planeados como equipo de trabajo, y que el 9.5 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 15:** Usted realiza su autoevaluación de sus objetivos logrados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Pocas Veces	1	2.4	2.4	2.4
	Algunas Veces	3	7.1	7.1	9.5
	Casi Siempre	19	45.2	45.2	54.8
	Siempre	19	45.2	45.2	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



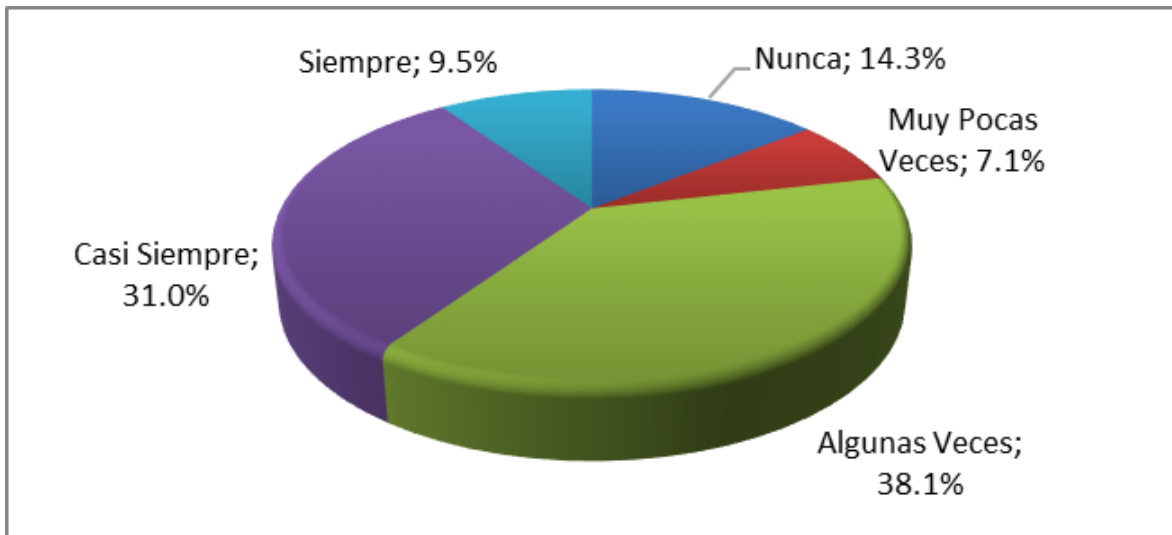
**Figura 15:** Usted realiza su autoevaluación de sus objetivos logrados.

Como podemos ver en la tabla N° 15 y su respectiva figura N° 15 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Usted realiza su autoevaluación de sus objetivos logrados?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 19

respuestas representando así el 45.2 %, el cual eligieron la opción Siempre, 19 respuestas representando así el 45.2 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 3 respuestas representando así el 7.1 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 90.5 % consideran que realizan su autoevaluación de sus objetivos logrados, y que el 9.5 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 16:** La institución da a conocer a través de charlas sobre el cumplimiento de metas y objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	14.3	14.3	14.3
	Muy Pocas Veces	3	7.1	7.1	21.4
	Algunas Veces	16	38.1	38.1	59.5
	Casi Siempre	13	31.0	31.0	90.5
	Siempre	4	9.5	9.5	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

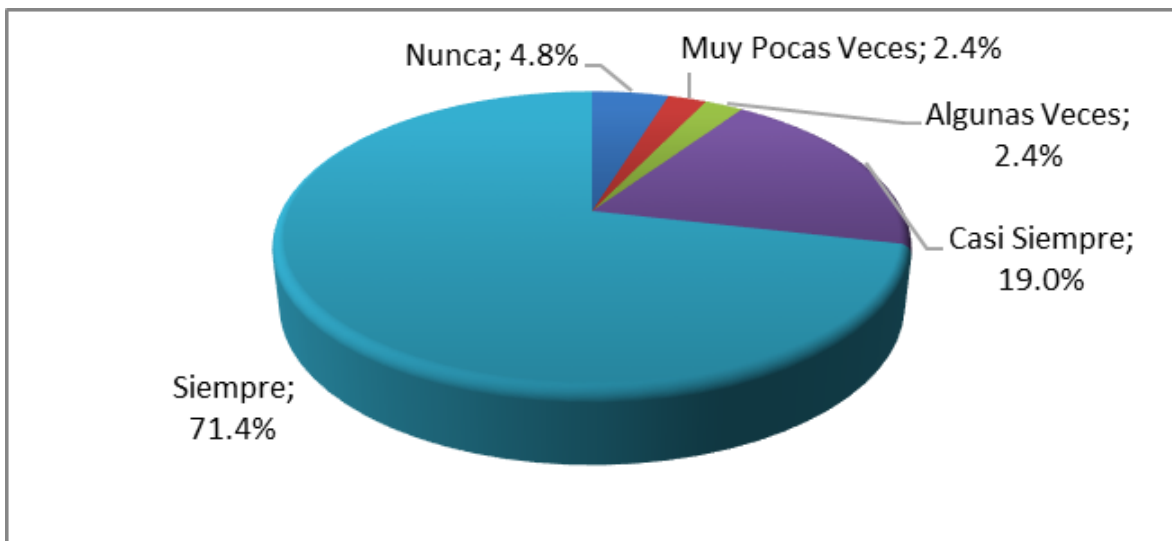


**Figura 16:** La institución da a conocer a través de charlas sobre el cumplimiento de metas y objetivos.

Como podemos ver en la tabla N° 16 y su respectiva figura N° 16 se puede apreciar que ante la pregunta ¿La institución da a conocer a través de charlas sobre el cumplimiento de metas y objetivos?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 4 respuestas representando así el 9.5 %, el cual eligieron la opción Siempre, 13 respuestas representando así el 31 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 16 respuestas representando así el 38.1 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 3 respuestas representando así el 7.1 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 6 respuestas representando así el 14.3 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 40.5 % consideran que la institución da a conocer a través de charlas sobre el cumplimiento de metas y objetivos, y que el 59.5 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 17:** Se siente satisfecho cuando cumple sus metas trazadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4.8	4.8	4.8
	Muy Pocas Veces	1	2.4	2.4	7.1
	Algunas Veces	1	2.4	2.4	9.5
	Casi Siempre	8	19.0	19.0	28.6
	Siempre	30	71.4	71.4	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



**Figura 17:** Se siente satisfecho cuando cumple sus metas trazadas.

Como podemos ver en la tabla N° 17 y su respectiva figura N° 17 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Se siente satisfecho cuando cumple sus metas trazadas?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 30

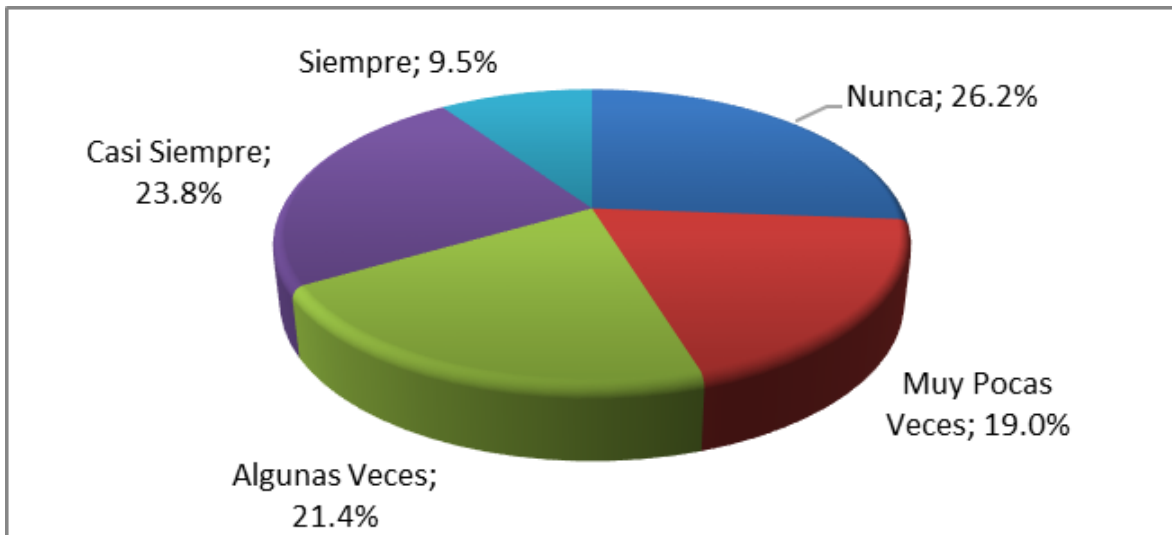


respuestas representando así el 71.4 %, el cual eligieron la opción Siempre, 8 respuestas representando así el 19 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 2 respuestas representando así el 4.8 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 90.5 % consideran que se siente satisfecho cuando cumple sus metas trazadas, y que el 9.5 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

#### 4.2.2. Resultados de la dimensión 2

**Tabla 18:** Los incentivos que recibo en la institución van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumplo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	26.2	26.2	26.2
	Muy Pocas Veces	8	19.0	19.0	45.2
	Algunas Veces	9	21.4	21.4	66.7
	Casi Siempre	10	23.8	23.8	90.5
	Siempre	4	9.5	9.5	100.0
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

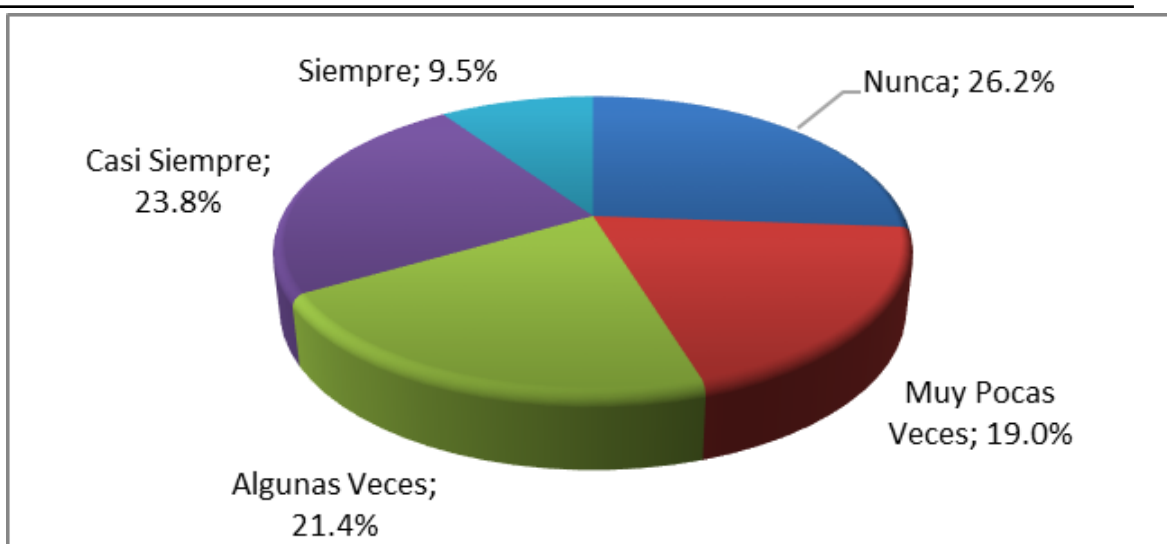


**Figura 18:** Los incentivos que recibo en la institución van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumplo.

Como podemos ver en la tabla N° 18 y su respectiva figura N° 18 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Los incentivos que recibo en la institución van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumplo?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 4 respuestas representando así el 9.5 %, el cual eligieron la opción Siempre, 10 respuestas representando así el 23.8 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 9 respuestas representando así el 21.4 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 8 respuestas representando así el 19 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 11 respuestas representando así el 26.2 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 33.3 % consideran que los incentivos que recibió en la institución van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumplo, y que el 66.7 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 19:** Se realiza reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de objetivos y metas de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	26.2	26.2	26.2
	Muy Pocas Veces	8	19.0	19.0	45.2
	Algunas Veces	9	21.4	21.4	66.7
	Casi Siempre	10	23.8	23.8	90.5
	Siempre	4	9.5	9.5	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

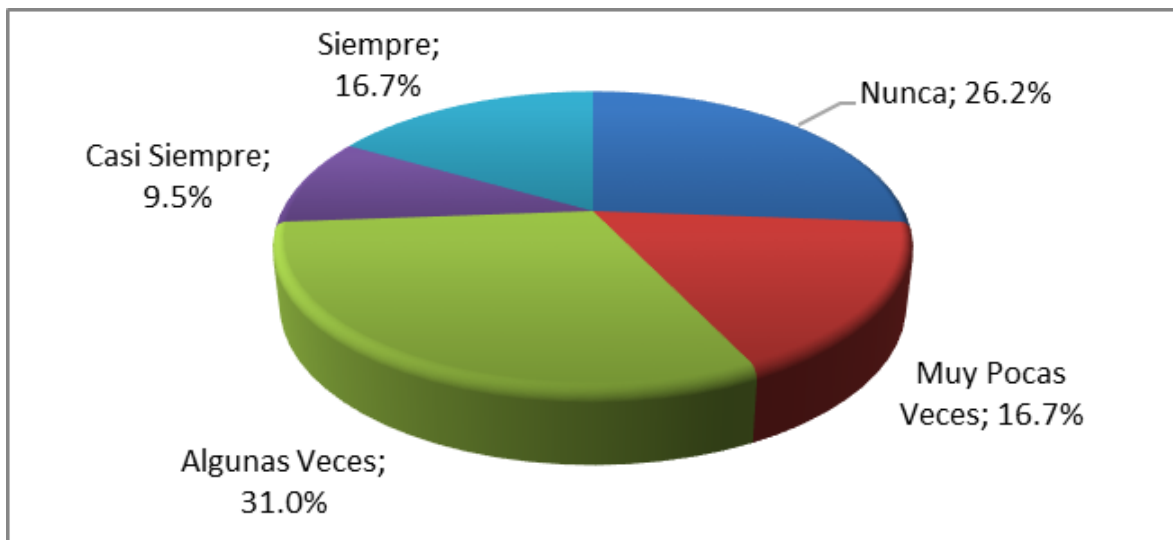


**Figura 19:** Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de objetivos y metas de la institución.

Como podemos ver en la tabla N° 19 y su respectiva figura N° 19 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Se realiza reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de objetivos y metas de la institución?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 4 respuestas representando así el 9.5 %, el cual eligieron la opción Siempre, 10 respuestas representando así el 23.8 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 9 respuestas representando así el 21.4 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 8 respuestas representando así el 19 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 11 respuestas representando así el 26.2 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 33.3 % consideran que se realiza reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de objetivos y metas de la institución, y que el 66.7 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 20:** Recibe usted felicitación cuando realiza bien su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	26.2	26.2	26.2
	Muy Pocas Veces	7	16.7	16.7	42.9
	Algunas Veces	13	31.0	31.0	73.8
	Casi Siempre	4	9.5	9.5	83.3
	Siempre	7	16.7	16.7	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

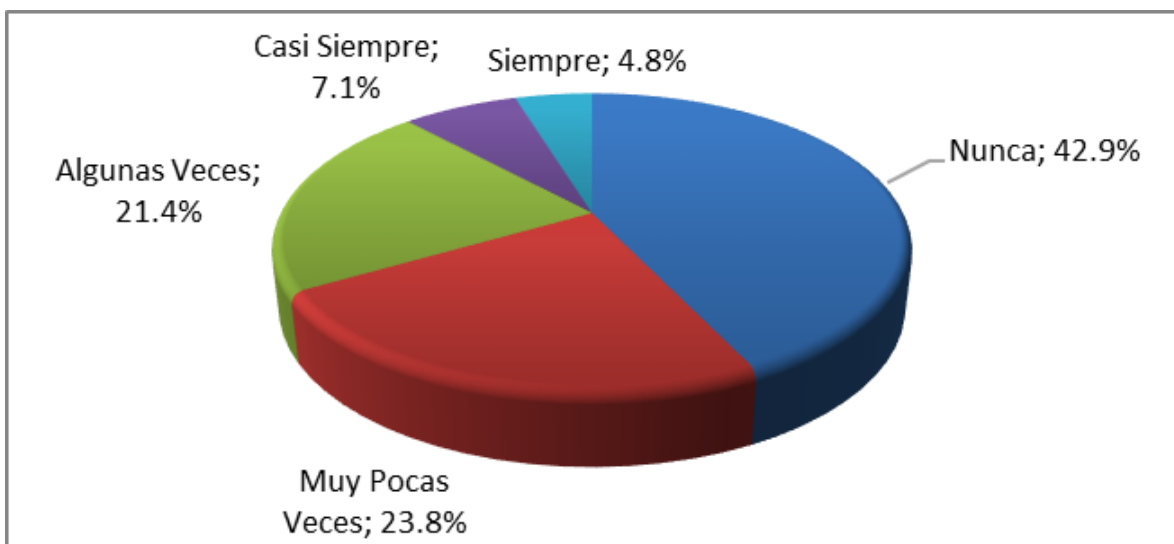


**Figura 20:** Recibe usted felicitación cuando realiza bien su trabajo.

Como podemos ver en la tabla N° 20 y su respectiva figura N° 20 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Recibe usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 7 respuestas representando así el 16.7 %, el cual eligieron la opción Siempre, 4 respuestas representando así el 9.5 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 13 respuestas representando así el 31 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 7 respuestas representando así el 16.7 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 11 respuestas representando así el 26.2 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 26.2 % consideran que recibe felicitación cuando realiza bien su trabajo, y que el 73.8 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 21:** Cuándo usted realiza un buen trabajo recibe algún tipo de recompensa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	42.9	42.9	42.9
	Muy Pocas Veces	10	23.8	23.8	66.7
	Algunas Veces	9	21.4	21.4	88.1
	Casi Siempre	3	7.1	7.1	95.2
	Siempre	2	4.8	4.8	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



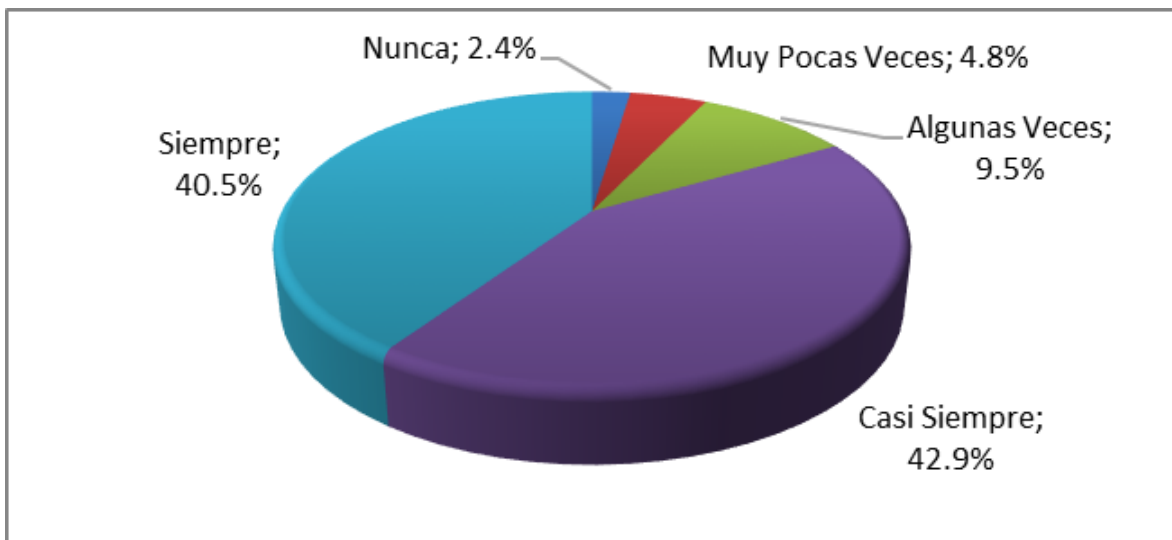
**Figura 21:** Cuándo usted realiza un buen trabajo recibe algún tipo de recompensa.

Como podemos ver en la tabla N° 21 y su respectiva figura N° 21 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Cuándo usted realiza un buen trabajo recibe algún tipo de recompensa?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 2 respuestas representando así el 4.8 %, el cual eligieron la opción Siempre, 3 respuestas representando así el 7.1 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 9 respuestas representando así el 21.4 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 10 respuestas representando así el 23.8 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 18 respuestas representando así el 42.9 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 11.9 % consideran que recibe algún tipo de recompensa por hacer buen trabajo, y que el 88.1 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

#### 4.2.3. Resultados de la dimensión 3

**Tabla 22:** Uso el tiempo necesario y asignado para hacer mi trabajo de la manera más óptima y adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Muy Pocas Veces	2	4.8	4.8	7.1
	Algunas Veces	4	9.5	9.5	16.7
	Casi Siempre	18	42.9	42.9	59.5
	Siempre	17	40.5	40.5	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



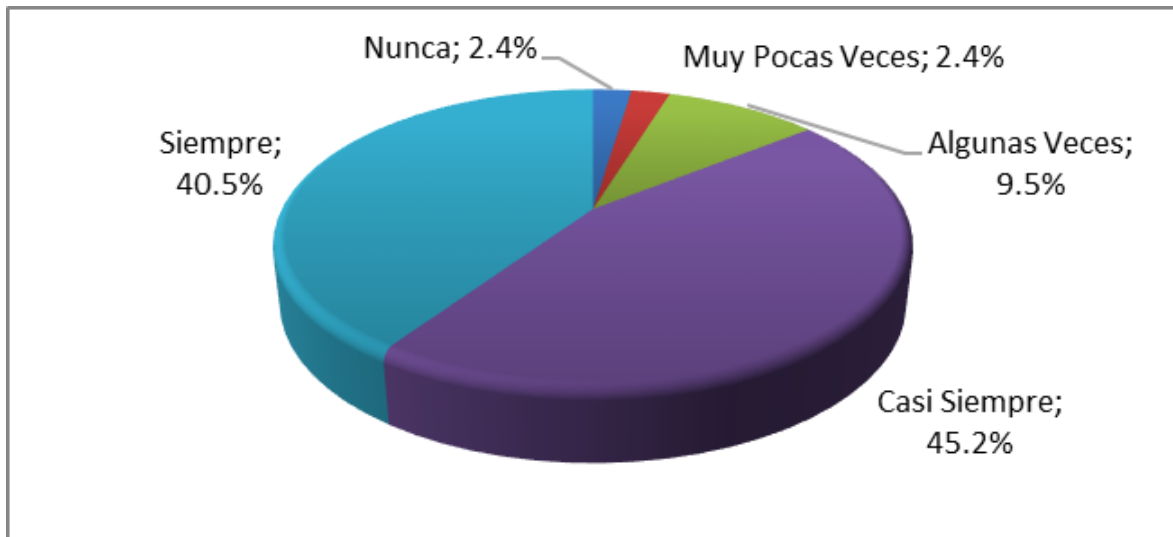
**Figura 22:** Uso el tiempo necesario y asignado para hacer mi trabajo de la manera más óptima y adecuada.

Como podemos ver en la tabla N° 22 y su respectiva figura N° 22 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Usó el tiempo necesario y asignado para hacer mi trabajo de la manera más óptima y adecuada?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 17 respuestas representando así el 40.5 %, el cual eligieron la opción Siempre, 18 respuestas representando así el 42.9 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 4 respuestas representando así el 9.5 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 2 respuestas representando así el 4.8 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 83.3 % consideran que usa el tiempo necesario y asignado para hacer su trabajo de la manera más óptima y adecuada, y que el 16.7 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.



**Tabla 23:** Tengo la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en el trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar al servicio que brinda.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Muy Pocas Veces	1	2.4	2.4	4.8
	Algunas Veces	4	9.5	9.5	14.3
	Casi Siempre	19	45.2	45.2	59.5
	Siempre	17	40.5	40.5	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

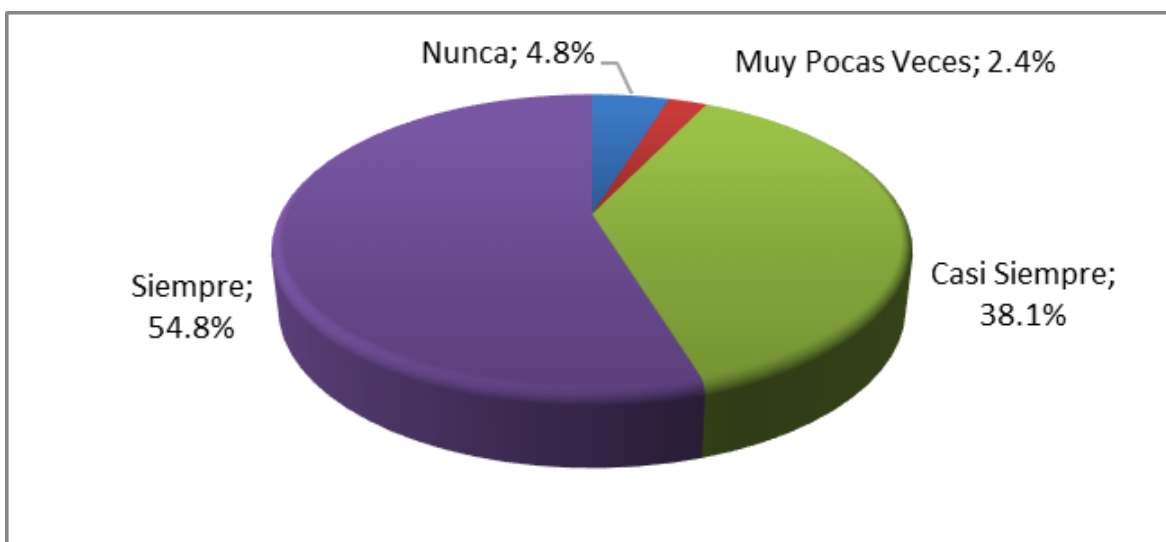


**Figura 23:** Tengo la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en el trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar al servicio que brinda.

Como podemos ver en la tabla N° 23 y su respectiva figura N° 23 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Tengo la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en el trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar al servicio que brinda?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 17 respuestas representando así el 40.5 %, el cual eligieron la opción Siempre, 19 respuestas representando así el 45.2 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 4 respuestas representando así el 9.5 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 85.7 % consideran tener la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se le presentan en el trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar al servicio que brinda, y que el 14.3 % eligieron la opción de algunas veces a nunca.

**Tabla 24:** Me preocupo por alcanzar objetivos planeados de mi función.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4.8	4.8	4.8
	Muy Pocas Veces	1	2.4	2.4	7.1
	Casi Siempre	16	38.1	38.1	45.2
	Siempre	23	54.8	54.8	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



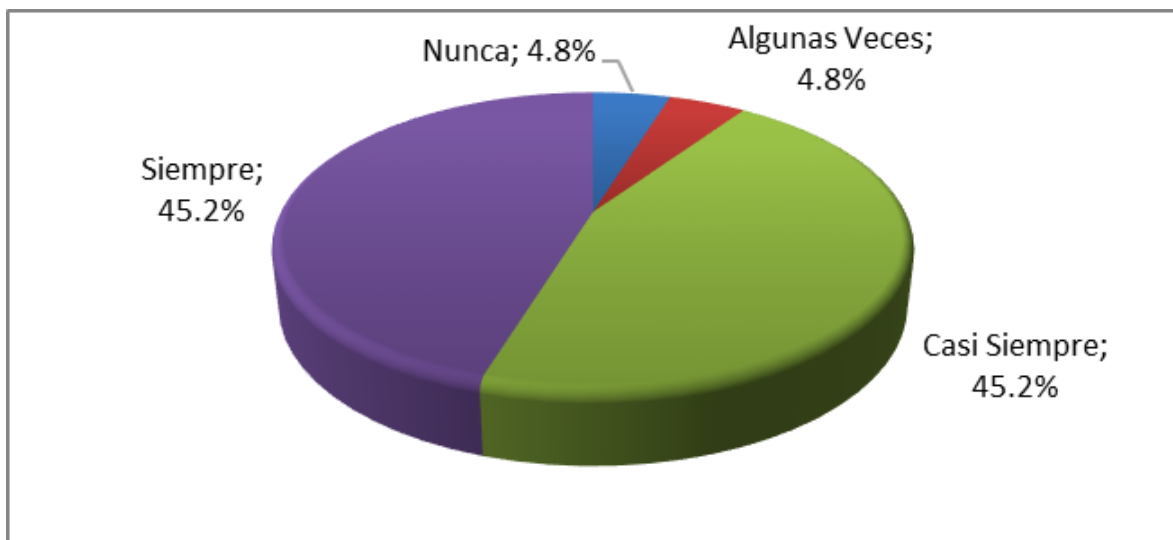
**Figura 24:** Me preocupo por alcanzar objetivos planeados de mi función.

Como podemos ver en la tabla N° 24 y su respectiva figura N° 24 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Me preocupo por alcanzar objetivos planeados de mi función?, los

resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 23 respuestas representando así el 54.8 %, el cual eligieron la opción Siempre, 16 respuestas representando así el 38.1 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 1 respuestas representando así el 2.4 %, el cual eligieron la opción Muy Pocas Veces, 2 respuestas representando así el 4.8 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 92.9 % consideran que se preocupan por alcanzar objetivos planeados de su función, y que el 7.1 % eligieron la opción de muy pocas veces y nunca.

**Tabla 25:** Cumplimiento con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4.8	4.8	4.8
	Algunas Veces	2	4.8	4.8	9.5
	Casi Siempre	19	45.2	45.2	54.8
	Siempre	19	45.2	45.2	100.0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



**Figura 25:** Cumplo con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno.

Como podemos ver en la tabla N° 25 y su respectiva figura N° 25 se puede apreciar que ante la pregunta ¿Cumplo con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno?, los resultados fueron que de un total de 47 personas encuestadas, se obtuvieron 19 respuestas representando así el 45.2 %, el cual eligieron la opción Siempre, 19 respuestas representando así el 45.2 %, el cual eligieron la opción Casi Siempre, 2 respuestas representando así el 4.8 %, el cual eligieron la opción Algunas Veces, 2 respuestas representando así el 4.8 %, el cual eligieron la opción Nunca. Entonces los datos obtenidos nos pueden decir que el 90.5 % consideran que cumplen con todas las tareas que se le encomienda en un tiempo oportuno, y que el 9.5 % eligieron la opción de algunas veces y nunca.

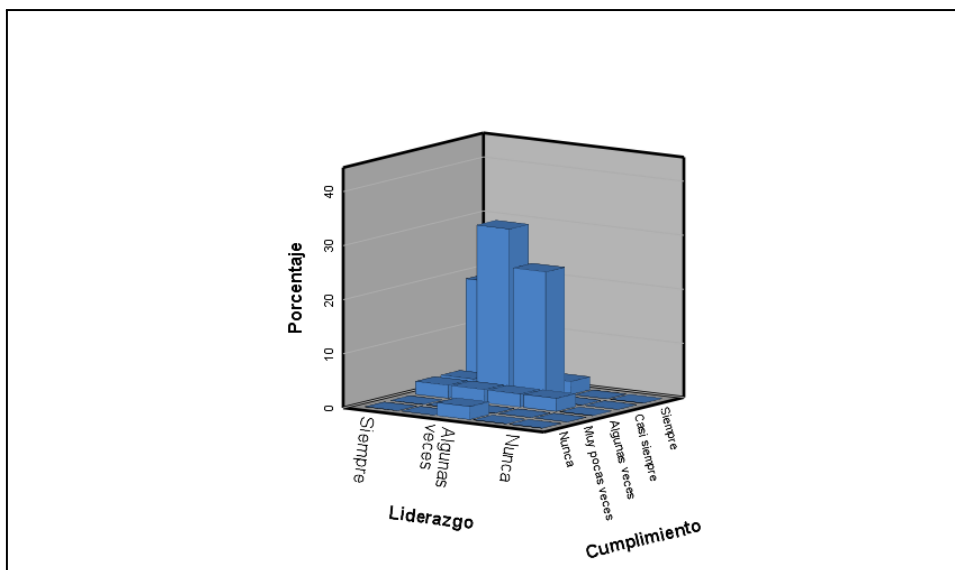
**4.3. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS**

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1.

Análisis para determinar la relación de liderazgo con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

**Tabla 26:** Liderazgo según el cumplimiento en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Liderazgo		Cumplimiento de Funciones				Total
		Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Muy pocas veces	Recuento	0	1	0	0	1
	% del total	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%
Algunas veces	Recuento	1	1	10	1	13
	% del total	2.4%	2.4%	23.8%	2.4%	31.0%
Casi siempre	Recuento	0	1	13	4	18
	% del total	0.0%	2.4%	31.0%	9.5%	42.9%
Siempre	Recuento	0	1	1	8	10
	% del total	0.0%	2.4%	2.4%	19.0%	23.8%
Total	Recuento	1	4	24	13	42
	% del total	2.4%	9.5%	57.1%	31.0%	100.0%



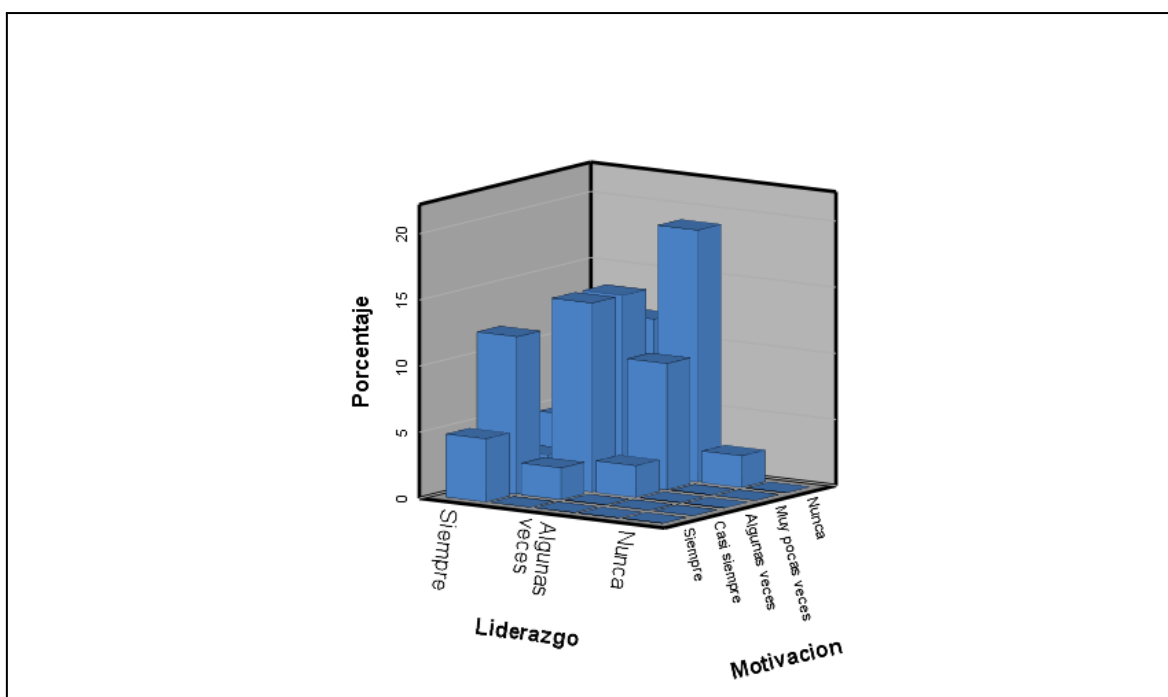
**Figura 26:** Liderazgo según el cumplimiento en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Como se puede apreciar en la tabla 26 y se muestra en la figura 26, un total de 13 personas son las que eligieron la opción casi siempre representando así al 31.0%, eso nos quiere decir que ese número de personas practican casi siempre el liderazgo y ese mismo número de personas casi siempre cumplen sus funciones asignadas. También vemos que 10 personas que corresponden al 23.8%, eligieron la opción de casi siempre cumplen sus funciones y que algunas veces practican el liderazgo. De acuerdo a los resultados vistos se aprecia que a medida que va aumentando el liderazgo la misma forma aumenta el cumplimiento de funciones.

**Tabla 27:** Liderazgo según la motivación en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Liderazgo		Motivación					Total
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Muy pocas veces	Recuento	1	0	0	0	0	1
	% del total	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%
Algunas veces	Recuento	8	4	1	0	0	13
	% del total	19.0%	9.5%	2.4%	0.0%	0.0%	31.0%
Casi siempre	Recuento	5	6	6	1	0	18
	% del total	11.9%	14.3%	14.3%	2.4%	0.0%	42.9%
Siempre	Recuento	0	2	1	5	2	10
	% del total	0.0%	4.8%	2.4%	11.9%	4.8%	23.8%
Total	Recuento	14	12	8	6	2	42
	% del total	33.3%	28.6%	19.0%	14.3%	4.8%	100.0 %



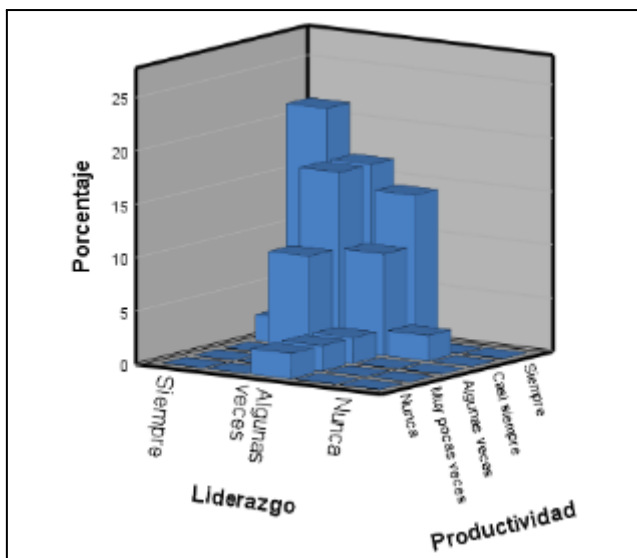


**Figura 27:** Liderazgo según la motivación en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Como se puede apreciar en la tabla 27 y se muestra en la figura 27, un total de 08 personas que corresponden al 19.0%, eso nos quiere decir que ese número de personas son las que eligieron la opción de nunca están motivados y ese mismo número de personas algunas veces practican el liderazgo. También vemos que 06 personas que corresponden al 14.3%, eligieron la opción de algunas veces están motivados y que casi siempre practican el liderazgo. De acuerdo a los resultados vistos se aprecia que a medida no hay liderazgo de la misma forma disminuye la motivación.

**Tabla 28:** Liderazgo según la productividad en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Liderazgo		Productividad					Total
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Muy pocas veces	Recuento	0	0	0	1	0	1
	% del total	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%
Algunas veces	Recuento	1	1	1	4	6	13
	% del total	2.4%	2.4%	2.4%	9.5%	14.3%	31.0%
Casi siempre	Recuento	0	0	4	7	7	18
	% del total	0.0%	0.0%	9.5%	16.7%	16.7%	42.9%
Siempre	Recuento	0	0	0	1	9	10
	% del total	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	21.4%	23.8%
Total	Recuento	1	1	5	13	22	42
	% del total	<b>2.4%</b>	<b>2.4%</b>	<b>11.9%</b>	<b>31.0%</b>	<b>52.4%</b>	<b>100.0%</b>



**Figura 28:** Liderazgo según la productividad en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Como se puede apreciar en la tabla 28 y se muestra en la figura 28, un total de 09 personas que corresponden al 21.4%, eso nos quiere decir que ese número de personas son las que eligieron la opción de siempre existe liderazgo y ese mismo número de personas siempre son productivos. También vemos que 04 personas que corresponden al 9.5%, eligieron la opción de algunas veces practicar el liderazgo y casi siempre son productivos. De acuerdo a los resultados vistos se aprecia que a medida que aumenta el liderazgo de la misma forma aumenta la productividad.

#### VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA.

Se planteó la siguiente hipótesis específica: El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

**Ho:** El Liderazgo no influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco" ( $p_s = 0$ ).

**H1:** El Liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco" ( $p_s \neq 0$ ).

Para este análisis usamos la correlación de dimensión de liderazgo comprada con las tres dimensiones de la variable dependiente desempeño laboral y también se usó la misma variable , los resultados obtenidos se pueden apreciar en la tabla 29 y su respectiva figura 29.

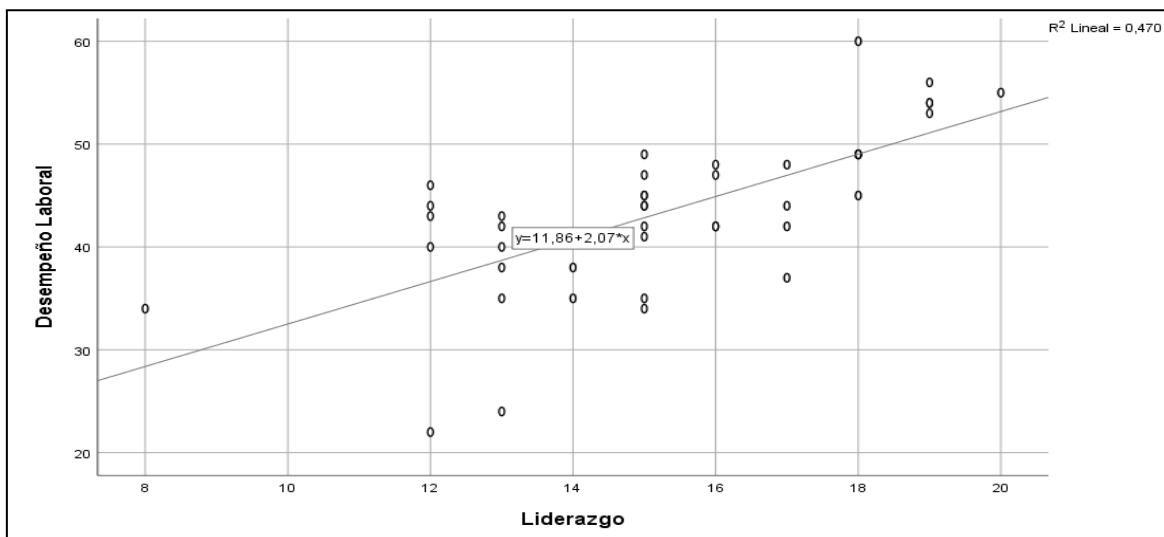
**Tabla 29:** Correlación de liderazgo con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Rho de Spearman		Liderazgo	Cumplimiento de Funciones	Motivación	Productividad	Desempeño Laboral
Liderazgo	Correlación	1.000	0.530**	0.672**	0.330*	0.713**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.033	0.000
	N	42	42	42	42	42
Cumplimiento de Funciones	Correlación	0.530**	1.000	0.244	0.516**	0.629**
	Sig. (bilateral)	0.000		0.119	0.000	0.000
	N	42	42	42	42	42
Motivación	Correlación	0.672**	0.244	1.000	0.156	0.682**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.119		0.324	0.000
	N	42	42	42	42	42
Productividad	Correlación	0.330*	0.516**	0.156	1.000	0.569**
	Sig. (bilateral)	0.033	0.000	0.324		0.000
	N	42	42	42	42	42
Desempeño Laboral	Correlación	0.713**	0.629**	0.682**	0.569**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	42	42	42	42	42

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Como se puede apreciar en la tabla 29, se muestra el coeficiente de correlación Spearman a la dimensión liderazgo con la dimensión cumplimiento de funciones teniendo un valor de correlación positiva moderada de 0.530 y con una significancia (bilateral) de 0.000, y este valor es menor al nivel de significancia  $p$ -valor  $< 0.05$ . Así vemos también que liderazgo con motivación, que tiene un nivel de correlación positiva moderada de 0.672 y un valor de significancia de 0.000 siendo menor a  $< 0.05$ . También vemos la dimensión liderazgo con productividad que tiene un valor de correlación positiva baja de 0.330 y un valor de significancia de 0.033 siendo menor a  $< 0.05$ . Con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y por tal motivo nos muestra que si existe suficiente evidencia para decir que si están relacionados significativamente y se acepta la hipótesis alterna, ya que liderazgo está estrechamente relacionado con desempeño laboral.



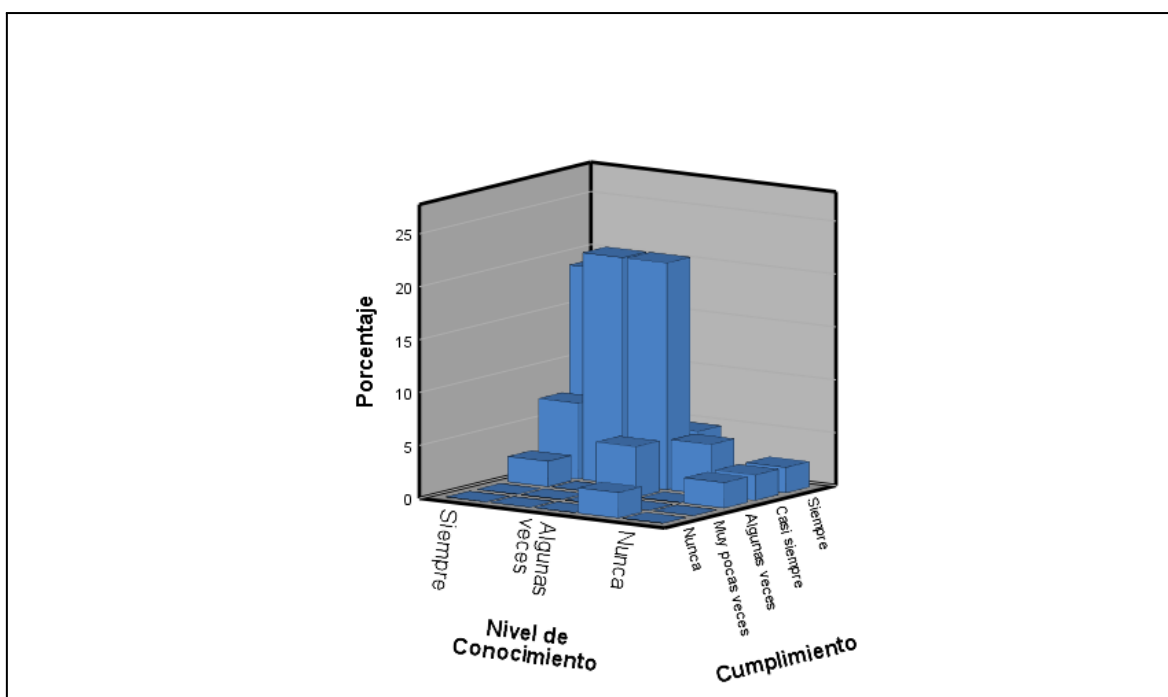
**Figura 29:** Correlación de liderazgo con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2.

Análisis para conocer la relación de los niveles de conocimiento con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

**Tabla 30:** Nivel de conocimiento según el cumplimiento de funciones en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Nivel de Conocimiento		Cumplimiento de Funciones				Total
		Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Nunca	Recuento	0	1	1	1	3
	% del total	0.0%	2.4%	2.4%	2.4%	7.1%
Muy pocas veces	Recuento	1	0	2	0	3
	% del total	2.4%	0.0%	4.8%	0.0%	7.1%
Algunas veces	Recuento	0	2	9	2	13
	% del total	0.0%	4.8%	21.4%	4.8%	31.0%
Casi siempre	Recuento	0	0	9	2	11
	% del total	0.0%	0.0%	21.4%	4.8%	26.2%
Siempre	Recuento	0	1	3	8	12
	% del total	0.0%	2.4%	7.1%	19.0%	28.6%
Total	Recuento	1	4	24	13	42
	% del total	2.4%	9.5%	57.1%	31.0%	100.0%



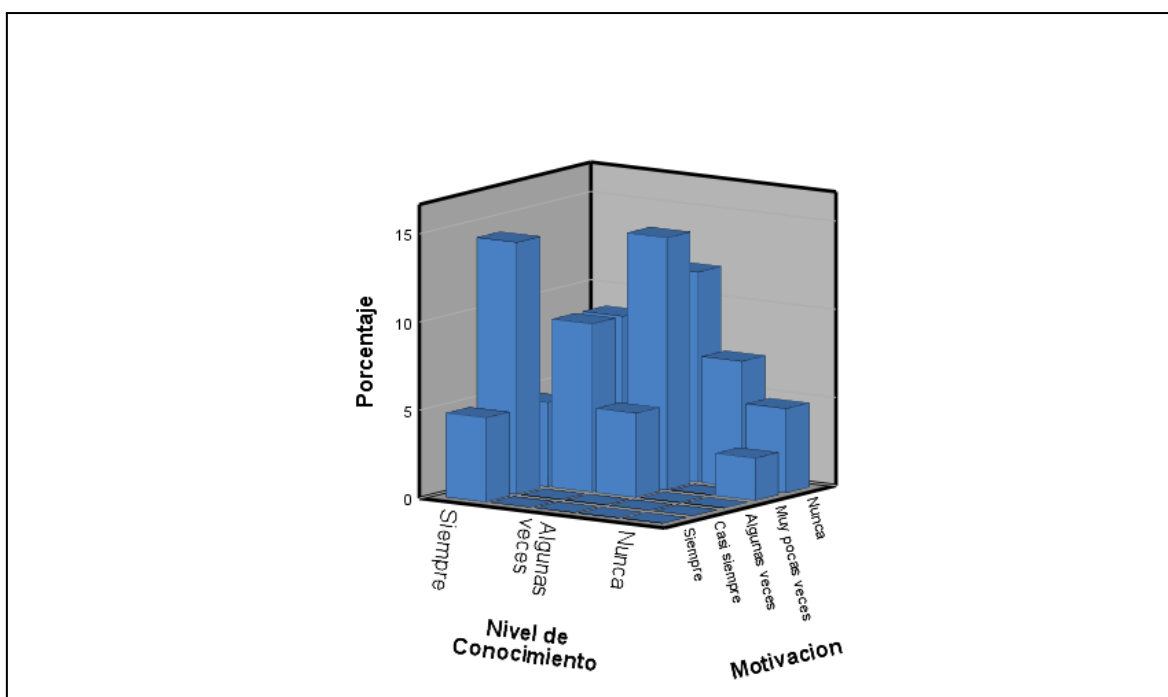
**Figura 30:** Nivel de conocimiento según el cumplimiento de funciones en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Como se puede apreciar en la tabla 30 y se muestra en la figura 30, un total de 09 personas que corresponden al 21.4.0%, eso nos quiere decir que ese número de personas son las que eligieron la opción de casi siempre cumplen sus funciones y ese mismo número de personas casi siempre tienen un buen nivel de conocimiento. También vemos que 02 personas que corresponden al 4.8%, eligieron la opción de siempre cumplen sus funciones y muy pocas veces tienen conocimiento. De acuerdo a los resultados vistos se aprecia que a medida que aumenta el nivel de conocimiento de la misma forma aumenta el cumplimiento de funciones.

**Tabla 31:** Nivel de conocimiento según la motivación en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Nivel de Conocimiento		Motivación					Total
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Nunca	Recuento	2	1	0	0	0	3
	% del total	4.8%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%
Muy pocas veces	Recuento	3	0	0	0	0	3
	% del total	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%
Algunas veces	Recuento	5	6	2	0	0	13
	% del total	11.9%	14.3%	4.8%	0.0%	0.0%	31.0%
Casi siempre	Recuento	3	4	4	0	0	11
	% del total	7.1%	9.5%	9.5%	0.0%	0.0%	26.2%
Siempre	Recuento	1	1	2	6	2	12
	% del total	2.4%	2.4%	4.8%	14.3%	4.8%	28.6%
Total	Recuento	14	12	8	6	2	42
	% del total	33.3%	28.6%	19.0%	14.3%	4.8%	100.0%



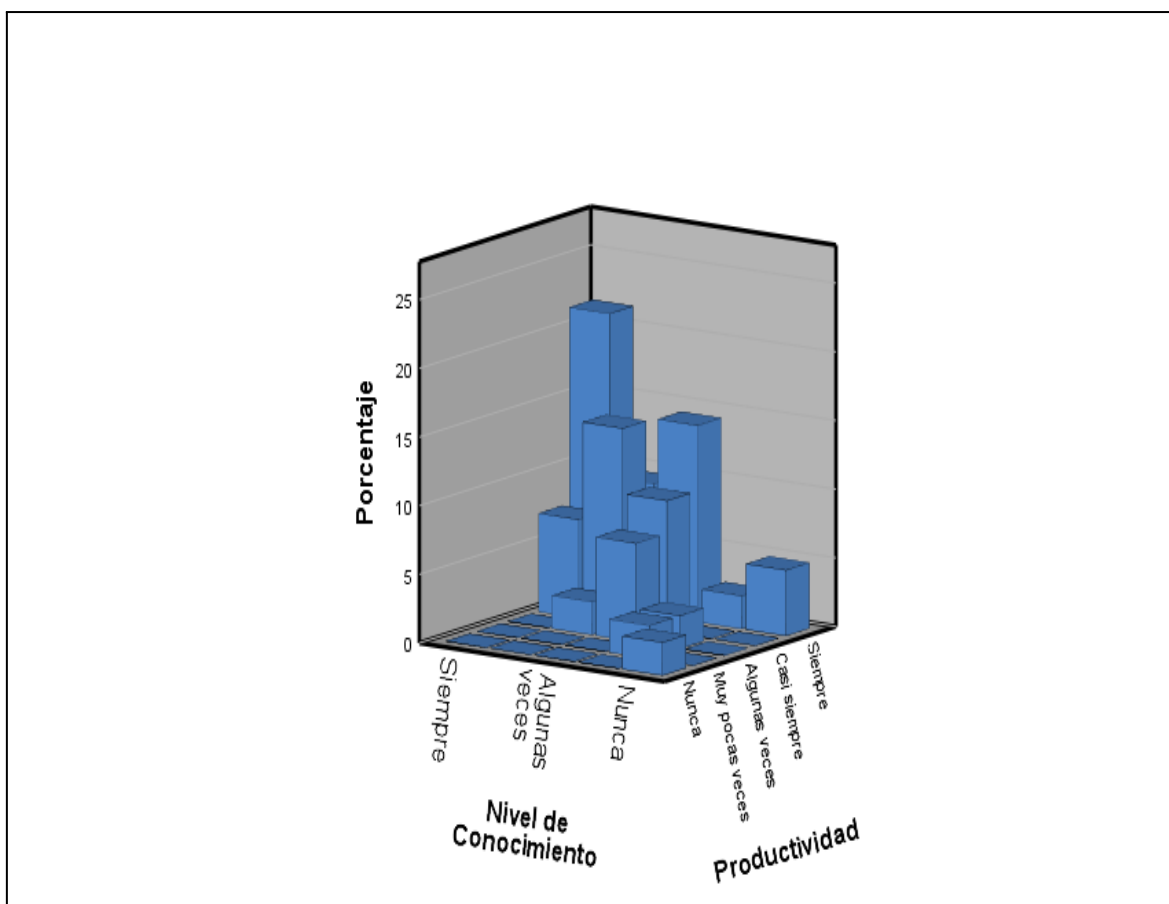


**Figura 31:** Nivel de conocimiento según la motivación en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Como se puede apreciar en la tabla 31 y se muestra en la figura 31, un total de 06 personas que corresponden al 14.3%, eso nos quiere decir que ese número de personas son las que eligieron la opción de muy pocas veces estar motivados y ese mismo número de personas algunas veces tener un buen nivel de conocimiento. También vemos que 02 personas que corresponden al 4.8%, eligieron la opción de siempre cumplen sus funciones y siempre tienen conocimiento. De acuerdo a los resultados vistos se aprecia que a medida que falta motivación en el personal de la misma forma falta el nivel de conocimiento.

**Tabla 32:** Nivel de conocimiento según la productividad en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Nivel de Conocimiento		Productividad					Total
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Nunca	Recuento	1	0	0	0	2	3
	% del total	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	7.1%
Muy pocas veces	Recuento	0	1	1	0	1	3
	% del total	0.0%	2.4%	2.4%	0.0%	2.4%	7.1%
Algunas veces	Recuento	0	0	3	4	6	13
	% del total	0.0%	0.0%	7.1%	9.5%	14.3%	31.0%
Casi siempre	Recuento	0	0	1	6	4	11
	% del total	0.0%	0.0%	2.4%	14.3%	9.5%	26.2%
Siempre	Recuento	0	0	0	3	9	12
	% del total	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	21.4%	28.6%
Total	Recuento	1	1	5	13	22	42
	% del total	2.4%	2.4%	11.9%	31.0%	52.4%	100.0%



**Figura 32:** Nivel de conocimiento según la productividad en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Como se puede apreciar en la tabla 32 y se muestra en la figura 32, un total de 09 personas que corresponden al 21.4%, eso nos quiere decir que ese número de personas son las que eligieron la opción de siempre son productivos y ese mismo número de personas siempre planifican. También vemos que 03 personas que corresponden al 7.1%, eligieron la opción de algunas veces son productivos y algunas veces tienen un buen nivel de conocimiento. De acuerdo a los resultados vistos se aprecia que a medida que aumenta el nivel de conocimiento de la misma forma aumenta la productividad.

**VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA.**

Se planteó la siguiente hipótesis específica: Los niveles de conocimiento se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

**H<sub>0</sub>:** El Nivel de conocimiento no influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco" ( $p_s = 0$ ).

**H<sub>1</sub>:** El Nivel de conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco" ( $p_s = 0$ ).

Para este análisis usamos la correlación de dimensión de nivel de conocimiento comprada con las tres dimensiones de la variable dependiente desempeño laboral y también se usó la misma variable , los resultados obtenidos se pueden apreciar en la tabla 33 y su respectiva figura 33.

**Tabla 33:** Correlación del nivel de conocimiento con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

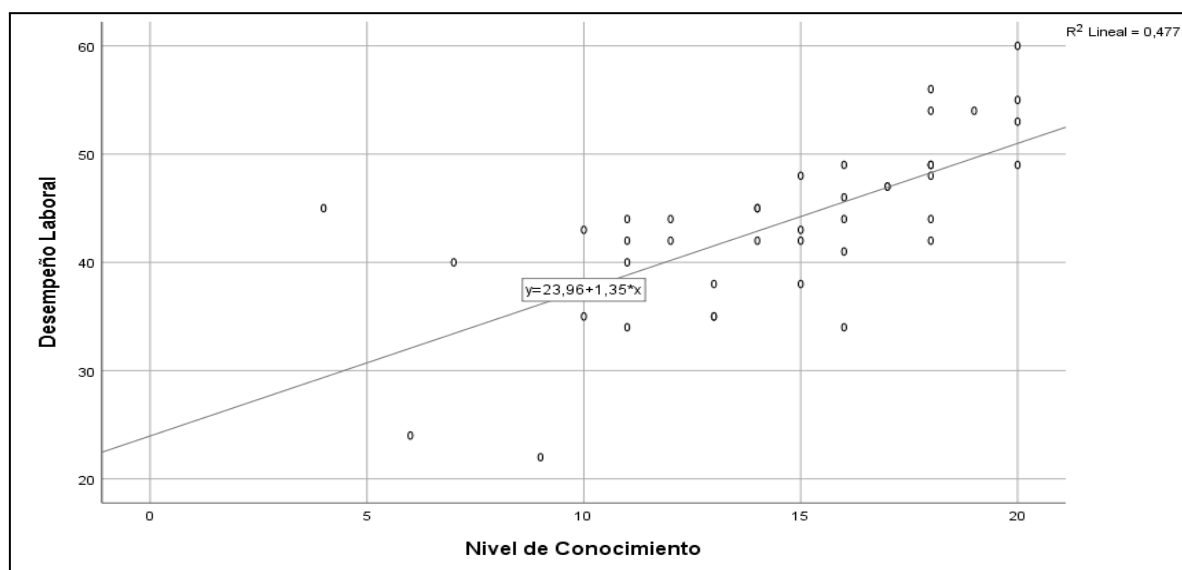
Rho de Spearman		Cumplimien				
		Nivel de Conocimiento	to de Funciones	Motivación	Producti vidad	Desempeño Laboral
Nivel de Conocimiento	Correlación	1.000	0.427**	0.663**	0.285	0.666**
	Sig. (bilateral)		0.005	0.000	0.067	0.000
	N	42	42	42	42	42

Cumplimiento de Funciones	Correlación	0.427**	1.000	0.244	0.516**	0.629**
	Sig. (bilateral)	0.005		0.119	0.000	0.000
	N	42	42	42	42	42
Motivación	Correlación	0.663**	0.244	1.000	0.156	0.682**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.119		0.324	0.000
	N	42	42	42	42	42
Productividad	Correlación	0.285	0.516**	0.156	1.000	0.569**
	Sig. (bilateral)	0.067	0.000	0.324		0.000
	N	42	42	42	42	42
Desempeño Laboral	Correlación	0.666**	0.629**	0.682**	0.569**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	42	42	42	42	42

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

Como se puede apreciar en la tabla 33, se muestra el coeficiente de correlación Spearman a la dimensión nivel de conocimiento con la dimensión cumplimiento de funciones teniendo un valor de correlación positiva moderada de 0.427 y con una significancia (bilateral) de 0.005, y este valor es menor al nivel de significancia p-valor < 0.05. Así vemos también que nivel de conocimiento con motivación, que tiene un nivel de

correlación positiva moderada de 0.663 y un valor de significancia de 0.000 siendo menor a  $< 0.05$ . También vemos la dimensión nivel de conocimiento con productividad que tiene un valor de correlación positiva baja de 0.285 y un valor de significancia de 0.067 siendo mayor a  $> 0.05$ . Con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y por tal motivo nos muestra que si existe suficiente evidencia para decir que si están relacionados significativamente y se acepta la hipótesis alterna, ya que nivel de conocimiento con desempeño laboral tiene un valor de correlación positiva moderada de 0.666 y un valor de significancia de 0.000 siendo menor a  $< 0.05$ .



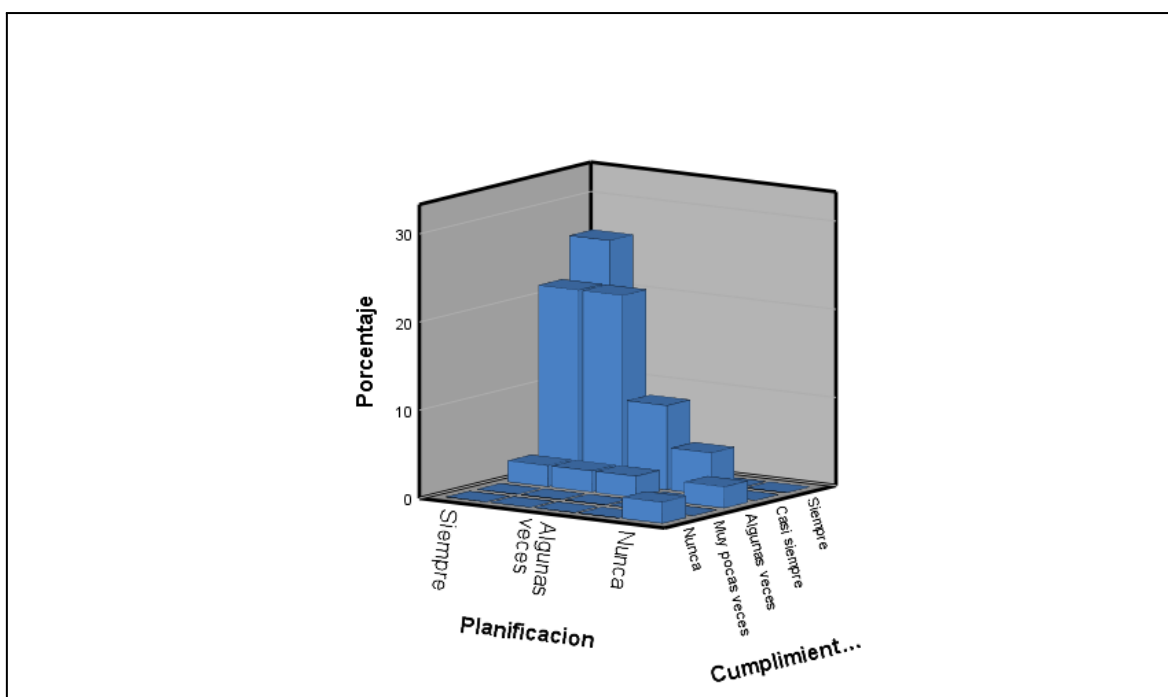
**Figura 33:** Correlación de nivel de conocimiento con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar “San Juan Bosco”, 2022.

### OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3.

Análisis para Identificar la relación de la planificación con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

**Tabla 34:** Planificación según el cumplimiento de sus funciones en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Planificación		Cumplimiento de Funciones				Total
		Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Nunca	Recuento	1	1	0	0	2
	% del total	2.4%	2.4%	0.0%	0.0%	4.8%
Muy pocas veces	Recuento	0	0	2	0	2
	% del total	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	4.8%
Algunas veces	Recuento	0	1	4	1	6
	% del total	0.0%	2.4%	9.5%	2.4%	14.3%
Casi siempre	Recuento	0	1	9	1	11
	% del total	0.0%	2.4%	21.4%	2.4%	26.2%
Siempre	Recuento	0	1	9	11	21
	% del total	0.0%	2.4%	21.4%	26.2%	50.0%
Total	Recuento	1	4	24	13	42
	% del total	2.4%	9.5%	57.1%	31.0%	100.0%



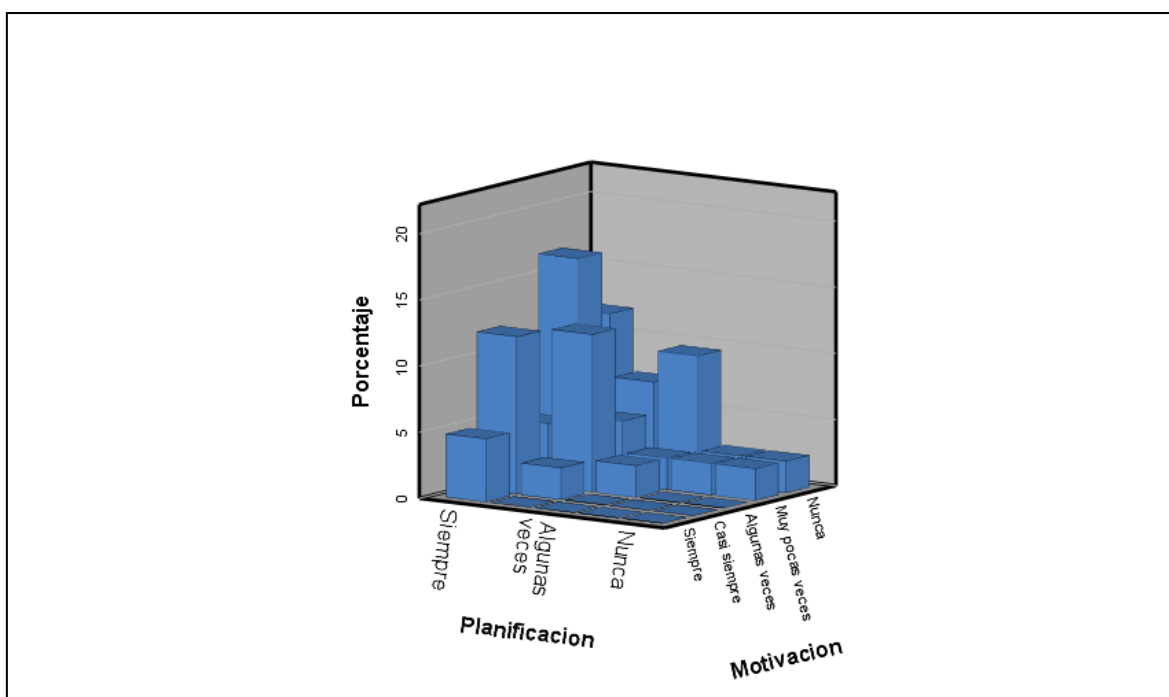
**Figura 34:** Planificación según el cumplimiento de sus funciones en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Como se puede apreciar en la tabla 34 y se muestra en la figura 34, un total de 09 personas que corresponden al 21.4%, eso nos quiere decir que ese número de personas son las que eligieron la opción de casi siempre cumplen sus funciones y ese mismo número de personas siempre planifican. También vemos que 02 personas que corresponden al 4.8%, eligieron la opción de casi siempre cumplen sus funciones y muy pocas veces planifican. De acuerdo a los resultados vistos se aprecia que a medida que aumenta el cumplimiento de funciones de la misma forma aumenta la planificación.



**Tabla 35:** Planificación según la motivación en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Planificación		Motivación					Total
		Muy pocas veces		Algunas veces	Casi siempre		
		Nunca	veces	veces	siempre	Siempre	
Nunca	Recuento	1	1	0	0	0	2
	% del total	2.4%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
Muy pocas veces	Recuento	1	1	0	0	0	2
	% del total	2.4%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
Algunas veces	Recuento	4	1	1	0	0	6
	% del total	9.5%	2.4%	2.4%	0.0%	0.0%	14.3%
Casi siempre	Recuento	3	2	5	1	0	11
	% del total	7.1%	4.8%	11.9%	2.4%	0.0%	26.2%
Siempre	Recuento	5	7	2	5	2	21
	% del total	11.9%	16.7%	4.8%	11.9%	4.8%	50.0%
Total	Recuento	14	12	8	6	2	42
	% del total	<b>33.3%</b>	<b>28.6%</b>	<b>19.0%</b>	<b>14.3%</b>	<b>4.8%</b>	<b>100.0%</b>



**Figura 35:** Planificación según la motivación en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

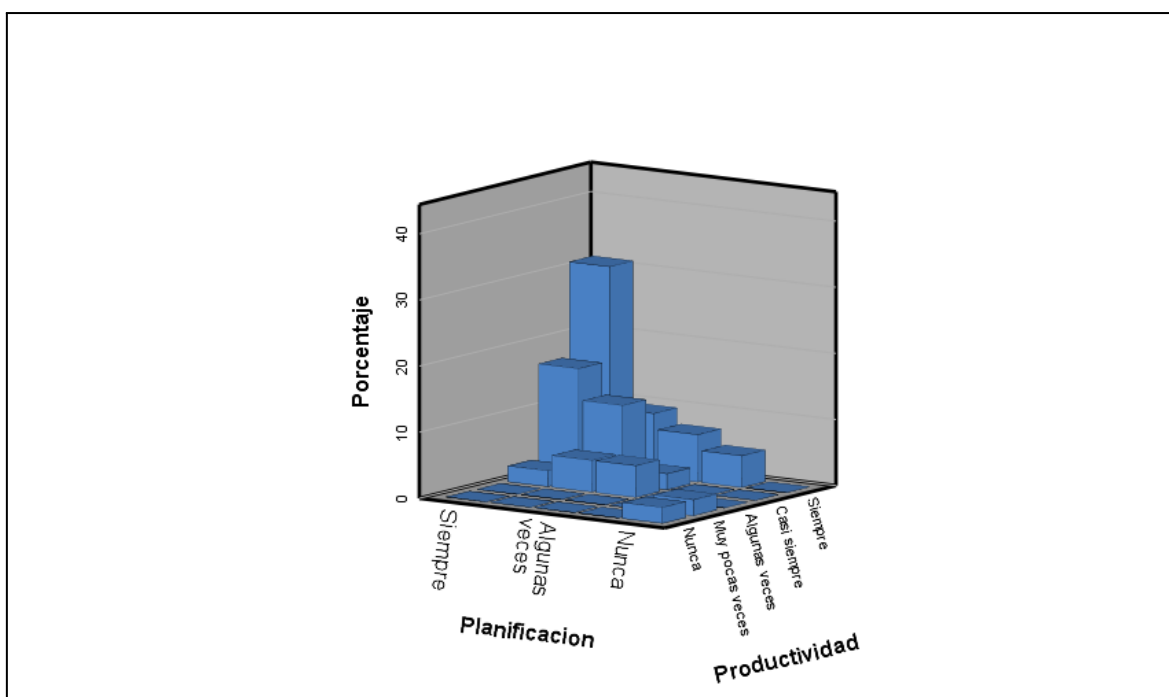
Como se puede apreciar en la tabla 35 y se muestra en la figura 35, un total de 07 personas que corresponden al 16.7%, eso nos quiere decir que ese número de personas son las que eligieron la opción de muy pocas veces están motivados y ese mismo número de personas siempre planifican.

También vemos que 01 personas que corresponden al 2.4%, eligieron la opción de nunca estar motivados y nunca planifican.

De acuerdo a los resultados vistos se aprecia que a medida que disminuye la motivación de la misma forma aumenta la planificación.

**Tabla 36:** Planificación según la productividad en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Planificación		Productividad					Total
		Muy pocas veces		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
		Nunca	veces	veces	siempre	Siempre	
Nunca	Recuento	1	1	0	0	0	2
	% del total	2.4%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
Muy pocas veces	Recuento	0	0	0	0	2	2
	% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	4.8%
Algunas veces	Recuento	0	0	2	1	3	6
	% del total	0.0%	0.0%	4.8%	2.4%	7.1%	14.3%
Casi siempre	Recuento	0	0	2	5	4	11
	% del total	0.0%	0.0%	4.8%	11.9%	9.5%	26.2%
Siempre	Recuento	0	0	1	7	13	21
	% del total	0.0%	0.0%	2.4%	16.7%	31.0%	50.0%
Total	Recuento	1	1	5	13	22	42
	% del	<b>2.4%</b>	<b>2.4%</b>	<b>11.9%</b>	<b>31.0%</b>	<b>52.4%</b>	<b>100.0</b>
	<b>total</b>						<b>%</b>



**Figura 36:** Planificación según la productividad en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Como se puede apreciar en la tabla 36 y se muestra en la figura 36, un total de 13 personas que corresponden al 31.0%, eso nos quiere decir que ese número de personas son las que eligieron la opción de siempre planificar y ese mismo número de personas siempre son productivos.

También vemos que 01 personas que corresponden al 2.4%, eligieron la opción de nunca planificar y nunca ser productivos.

De acuerdo a los resultados vistos se aprecia que a medida que aumenta la planificación de la misma forma aumenta la productividad.

**VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA.**

Se planteó la siguiente hipótesis específica: La planificación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

**Ho:** La planificación no influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco" ( $p_s = 0$ ).

**H1:** La planificación influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco" ( $p_s = 0$ ).

Para este análisis usamos la correlación de dimensión de planificación comprada con las tres dimensiones de la variable dependiente desempeño laboral y también se usó la misma variable , los resultados obtenidos se pueden apreciar en la tabla 37 y su respectiva figura 37.

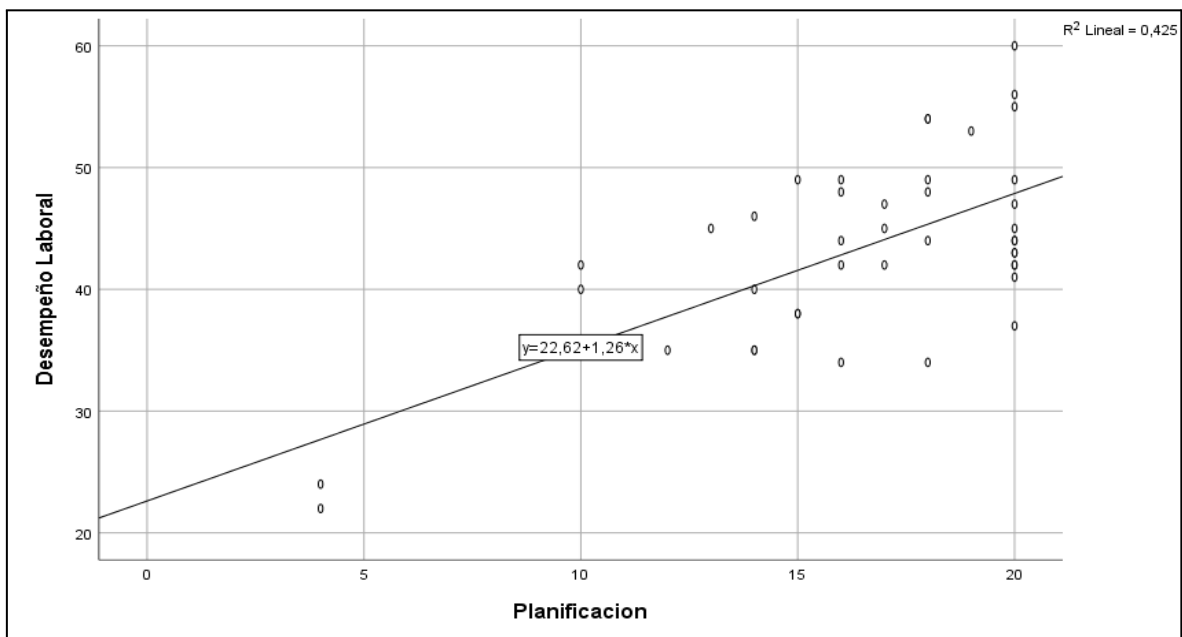
**Tabla 37:** Correlación de planificación con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Rho de Spearman		Planificación	Cumplimiento de Funciones	Motivación	Productividad	Desempeño Laboral
Planificación	Correlación	1.000	0.498**	0.325*	0.269	0.598**
	Sig. (bilateral)		0.001	0.036	0.085	0.000
	N	42	42	42	42	42
Cumplimiento de Funciones	Correlación	0.498**	1.000	0.244	0.516**	0.629**
	Sig. (bilateral)	0.001		0.119	0.000	0.000
	N	42	42	42	42	42
Motivación	Correlación	0.325**	0.244	1.000	0.156	0.682**
	Sig. (bilateral)	0.036	0.119		0.324	0.000
	N	42	42	42	42	42
Productividad	Correlación	0.269	0.516**	0.156	1.000	0.569**
	Sig. (bilateral)	0.085	0.000	0.324		0.000
	N	42	42	42	42	42
Desempeño Laboral	Correlación	0.598**	0.629**	0.682**	0.569**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	42	42	42	42	42

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Como se puede apreciar en la tabla 37, se muestra el coeficiente de correlación Spearman a la dimensión planificación con la dimensión cumplimiento de funciones teniendo un valor de correlación positiva moderada de 0.498 y con una significancia (bilateral) de 0.001, y este valor es menor al nivel de significancia  $p$ -valor  $< 0.05$ . Así vemos también que planificación con motivación, que tiene un nivel de correlación positiva baja de 0.325 y un valor de significancia de 0.036 siendo menor a  $< 0.05$ . También vemos la dimensión planificación con productividad que tiene un valor de correlación positiva baja de 0.269 y un valor de significancia de 0.085 siendo esta mayor a  $> 0.05$ . Con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y por tal motivo nos muestra que si existe suficiente evidencia para decir que si están relacionados moderadamente y se acepta la hipótesis alterna, ya que planificación con desempeño laboral tiene un valor de correlación positiva moderada de 0.598 y un valor de significancia de 0.000 siendo menor a  $< 0.05$ .



**Figura 37:** Correlación de planificación con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

#### OBJETIVO GENERAL.

Análisis de la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

#### VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.

Se formuló la siguiente hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

Para comprobar la hipótesis general que se plantea en el proyecto de investigación, se usa el coeficiente de correlación de rangos de Spearman, considerando la siguiente hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis ( $H_1$ ) alterna.

**$H_0$ :** El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022 ( $p_s = 0$ ).

**$H_1$ :** El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022 ( $p_s = 0$ ).

Para hacer el desarrollo de los cálculos del coeficiente de Spearman se tuvieron que ingresar los datos en el software SPSS v.25, el cual se analizaron los valores de los reactivos obtenidos del cuestionario y el análisis se presentan en la tabla 38 y figura 38.



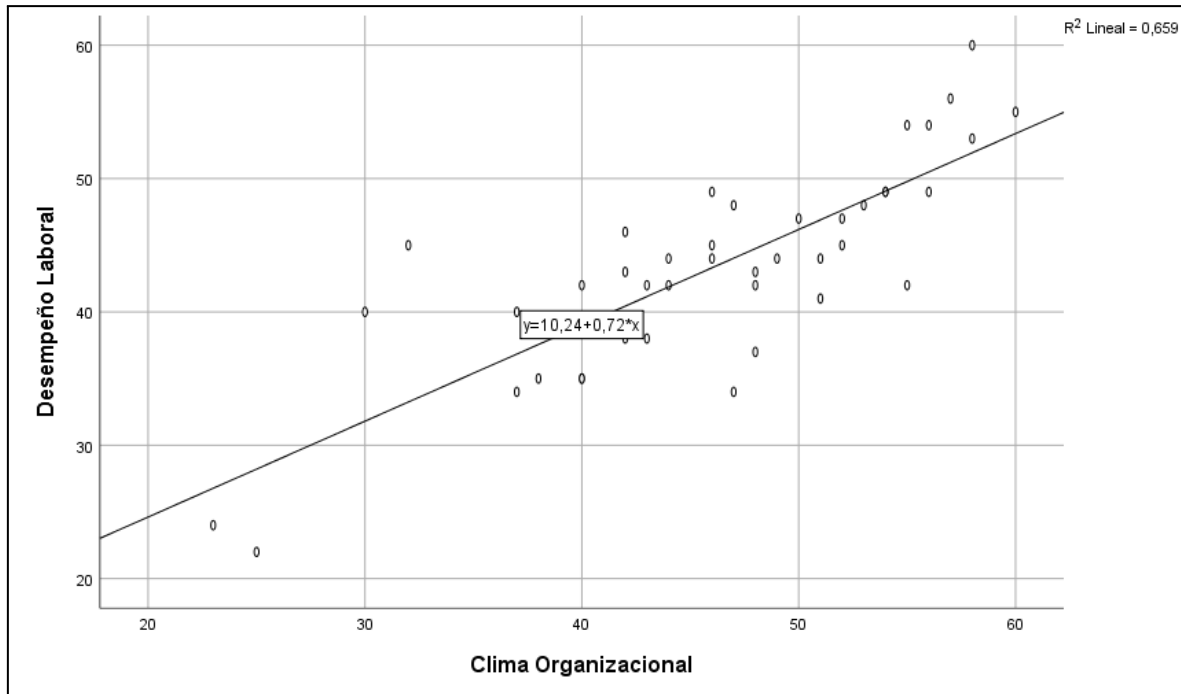
**Tabla 38:** Correlación del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

			Clima	Desempeño
			Organizacional	Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.743**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	42	42
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.743**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	42	42

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

Como se puede apreciar en los resultados que se obtuvieron nos muestra que la prueba de Spearman ( $\rho_s$ ) hay una correlación directa muy fuerte entre las dos variables, por que el valor de significancia (bilateral) es menor a 0.01 y su coeficiente de correlación es positiva alta de 0.743, por lo tanto tendremos que aceptar la hipótesis general planteado en el proyecto de investigación.

Con lo cual la prueba de correlación de Spearman nos dio el valor de 0.743 que nos quiere decir que hay una correlación positiva alta entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.



**Figura 38:** Correlación del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo al objetivo general realizado en el estudio de investigación, planteó el objetivo general el cual fue establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022, y los resultados hallados fueron que existe una correlación positiva alta entre ambas variables, obteniendo un valor de coeficiente de correlación de 0,743. Y por los resultados obtenidos se puede afirmar, que cuanto mejor se perciba un clima organizacional, el rendimiento del personal aumentará, y con los resultados obtenidos se acepta la hipótesis alterna que fue, el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.

De esta manera se tiene similitud con las investigaciones de nuestros antecedentes.

- En su trabajo Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, (Zans, 2017) concluyó que el clima organizacional es de optimismo en mayor medida y los trabajadores de dicha entidad coinciden en que se debe mejorar el clima organizacional para mejorar el rendimiento laboral.
- Concluye en en su tesis, (Meza, 2018) que las dos variables que se correlacionaron, clima organizacional y desempeño laboral, le dio un resultado de correlación positiva significativa entre ambas con valor de ( $\rho = 0.583$ ,  $p = 0,010$ ), aceptando de esta manera la hipótesis alterna.

- Concluyen en su tesis, (Peralta & Requena, 2017) que el clima organizacional se relaciona significativamente con satisfacción laboral obteniendo un resultado de correlación positiva considerable de 0,766, lo cual le permite aceptar la hipótesis de su investigación.
- Concluye en su tesis, clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. caso tres colegios, (Seminario, 2019) que las variables clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones educativas C1 (I.E. 11019), C2 (.E. 11015) y C3 (I.E. 10828) tienen una correlación positiva media.
- Concluye en su su tesis, clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del ISTP ESSUMIN-Trujillo-2017, (Mejía, 2017) obteniendo el resultado de 0,711 de correlación positiva entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.
- Concluye en su tesis, influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cámara de comercio y producción la libertad 2017, (Gamarra, 2018) que el clima organizacional es desfavorable en la entidad afectando el rendimiento laboral de los trabajadores.
- Concluye en su tesis, clima organizacional y desempeño laboral en laboratorios Farminindustria S.A. Lince, Lima 2017, (Sudario, 2017) obteniendo una estrecha relación entre las dos variables, con valores de Rho Spearman 0,472, de esta manera nos indica una correlación positiva y un nivel de significancia de 0,13, de esta manera se acepta la hipótesis del proyecto de investigación.
- Concluye es su tesis, clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2017, (Torres,

2018) obteniendo el resultado de chi cuadrado calculado 57.48, nivel de significancia de 0.05 y tabular de 9,49, por tal motivo se rechazó la hipótesis nula y aceptando la hipótesis planteada en el trabajo de investigación.

- Concluye en su tesis, clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, (Choquepata, 2019) Puno-2019, que en cuanto mejor sea el clima organizacional, el rendimiento de los trabajadores aumenta, y obteniendo una correlación de Tau b de Kendall 002 y el valor de 0.01 de significancia bilateral.
- Concluye en su tesis, Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral del Personal Docente y Administrativo de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno–2018, (Málaga, 2020) obteniendo un valor de chi cuadrado de 64,000, siendo este mayor al valor crítico de 9,4877 y por lo tanto se acepta la hipótesis planteada en el proyecto de investigación.

## CONCLUSIONES

Entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022, indican los resultados que hay una correlación positiva alta con un valor de 74.3%, lo que se evidencia que hay un clima organizacional estable y esto es favorable para un eficiente desempeño laboral de los trabajadores de la institución.

Con relación a liderazgo y el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022, se halló que existe una relación significativa, siendo el resultado del análisis una correlación positiva alta de 71.3%, con lo cual a medida que aumenta el liderazgo en la institución de igual manera aumenta el rendimiento en las actividades del desempeño laboral.

Entre el nivel de conocimiento y el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022, se halló que existe una relación positiva moderada, siendo el resultado del análisis con una correlación positiva moderada de 66.6%, con lo cual indica que a mayor nivel de conocimiento de los trabajadores mayor será el desempeño laboral.

Entre la planificación y el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022, se halló que existe una relación positiva

moderada, siendo el resultado del análisis con una correlación positiva moderada de 59.8%, esto nos quiere decir que a medida que los trabajadores planifiquen sus labores diarias habrá un mejor desempeño laboral favoreciendo esto a la entidad.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022, mejorar el clima organizacional realizando algunas actividades donde los trabajadores interactúen con sus directivos, para de esta forma establecen mayor confianza y trabajen en equipo y de esta forma se desarrolle un excelente desempeño laboral en la organización y el beneficio será para la empresa.

Se sugiere a la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022, tener charlas motivacionales para poder mejorar aún más el liderazgo en todos los individuos y de esta forma la institución se verá beneficiada con una mayor productividad de parte de los trabajadores.

Es necesario que la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022, establezca charlas o cursos de actualización en cada una de las especialidades, para el personal y de esta manera ayudar a que tengan un un mayor nivel de conocimiento y de esta manera fortalecer el desempeño laboral.

A los trabajadores de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022, desarrollar los procesos adecuados para planificar sus labores diarias y poder prevenir algún tipo de contratiempo que pueda surgir en sus labores diarias, y de esta manera el desempeño



laboral de los trabajadores se verá beneficiado significativamente en bien de la organización.

## BIBLIOGRAFÍA

- Achoma Tito, M. R. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Empresa Ladrillera Tauro SAC-2019*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Álvarez, C. E. M. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario.
- Aroapaza, A. J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud, Provincia Mariscal Nieto, Moquegua-2018*. Universidad José Carlos Mariátegui.
- Artadi Sandoval, R. A., & Saavedra Millones, G. G. (2022). *Clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa NSF INASSA SAC, 2018*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Bautista Duran, A. (2019). *Diseño e implementación de una estrategia de comunicación interna para fortalecer el clima organizacional en los empleados de la cámara de comercio de Ocaña*. [PhD Thesis].
- Brunet, L. (2005). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: trillas.
- Bruzual Sandra, F. B. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management*.
- Caballero Rodríguez, K. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*.
- Cabanillas Orbegoso, N. L. (2018). *Desempeño laboral y nivel de conocimiento de las funciones de enfermería instrumentista y circulante*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Callao Callao, I. A. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la central de notificaciones de la Corte Superior de Lambayeque*,

2019. Universidad Señor de Sipán.
- Calsin Calsin, M. I. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Puno periodo 2016*. Universidad Privada San Carlos.
- Carranza Marín, D., & Flores Huamán, J. L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la institución educativa integrado N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019*. Universidad Peruana Unión.
- Carrillo Rosero, D. A. (2017). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa MC Distribuciones SA del Cantón Riobamba, provincia de Chimborazo* [B.S. thesis]. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias humanas y de la ....
- Ccallo Maquera, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el Collao llave-2017-2018*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Choquepata Luicho, E. M. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019*. Universidad Peruana Unión.
- Curioso Obregón, L. A. (2017). *Planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, Lima—2017* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3145/Curioso\\_OLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3145/Curioso_OLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Del Valle Pomasunco, C. P. (2018a). *Clima organizacional y desempeño laboral en*

- trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016.* Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Fernández Lucano, E. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017.* Universidad Señor de Sipán.
- Gamarra Pipa, C. C. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cámara de Comercio y Producción La Libertad 2017.* Universidad Nacional de Trujillo.
- Geraldo Rivera, N., & Zambrano Lozano, S. M. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Barranquita, 2017.* Universidad Peruana Unión.
- Goicochea Zavala, D. C. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outosurcing internacional en el año 2017.* Universidad Ricardo Palma.
- Gutierrez Cori, J. B. (2019). *El clima organizacional y la capacidad de gestión institucional de la Dirección Regional de Energía y Minas-Puno, periodo 2018.* Universidad Nacional del Altiplano.
- Hernández, F., & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación* (Vol. 5).
- Lusthaus, C., Adrien, M.-H., Anderson, G., & Carden, F. (2001). *Mejorando el desempeño de las organizaciones: Método de autoevaluación.* IDRC.
- Málaga Caparó, A. (2020). *El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral del Personal Docente y Administrativo de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno–2018.* Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Mejía Ruédell Lamela, D. G. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del ISTP ESSUMIN-Trujillo-2017.* Universidad César Vallejo.

- Meza Cruz, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral*.
- Miranda Ríos, J. C., & Mori Chorres, T. S. (2018). *Clima organizacional y la atención al cliente de la biblioteca central de la universidad privada antenor orrego sede trujillo – 2018*. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Peralta Moyna, H. G., & Requena Gonzales, B. S. T. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada* [PhD Thesis]. Universidad Mayor de San Andrés. Facultad de Humanidades y Ciencias de la ....
- Puno. (s. f.). Puno. Recuperado 9 de septiembre de 2022, de <https://www.google.com/maps/place/Puno/@-15.882593,-70.0014588,17.42z/data=!4m5!3m4!1s0x915d6985f4e74135:0x1e341dd8f24d32cf!8m2!3d-15.8402218!4d-70.0218805>
- Quispe Vargas, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas.
- Ramos Moreno, D. C. (2012). *El Clima organizacional: Definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*.
- Rivas Huayana, E. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las municipalidades distritales de la red sondor-andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas.
- Sánchez Pilco, B. J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador-2018*. Universidad Autónoma del Perú.
- Sely Rojas, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del hospital daniel alcides carrión – pasco 2017*". Línea de investigación: Gerencia en salud.

- Seminario Cabrejos, B. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso tres colegios* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2121>
- Sudario Ayala, M. F. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en laboratorios Farminindustria SA Lince, Lima 2017*. Universidad César Vallejo.
- Surco Mayhua, D. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública de Puno-2017*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Torres Flores, P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2017*. Universidad César Vallejo.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta.
- Vargas Salas, L. R. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa Tacna, 2019*. Universidad Privada de Tacna.
- Vilca Velasquez, Y. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de justicia y derechos humanos de defensa pública del distrito de Ayacucho-huamanga 2019*. Universidad Peruana de Ciencias e Informática.
- Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN–Managua en el período 2016* [PhD Thesis]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

**ANEXOS**

**ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: EL CLIMA ORGANIZACIONAL SE RELACIONA CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA GRAN UNIDAD ESCOLAR "SAN JUAN BOSCO", 2022

Formulación del Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable y Dimensiones	Metodología	Población
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.</p>	<p><b>Variable independiente</b> Clima organizacional</p> <p><b>Variable dependiente</b> Desempeño laboral</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> El actual trabajo de investigación es del tipo correlacional, descriptivo.</p>	<p><b>Población</b> Se considerará a docentes (30) y administrativos (12), de la Gran Unidad Escolar San Juan Bosco de Puno, este número asciende a 42 trabajadores.</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación de liderazgo con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.</p>	<p><b>Variable independiente</b> Liderazgo</p> <p><b>Variable dependiente</b> Desempeño laboral</p>	<p><b>Diseño de investigación</b> No experimental descriptivo correlacional.</p>	<p><b>Muestra</b> La muestra es de 42 trabajadores.</p>
<p>¿De qué manera los niveles de conocimiento se relacionan con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022?</p>	<p>Conocer la relación de los niveles de conocimiento con el desempeño laboral de docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.</p>	<p>Los niveles de conocimiento se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.</p>	<p><b>Variable independiente</b> Conocimiento</p> <p><b>Variable dependiente</b> Desempeño laboral</p>	<p><b>Método</b> Deductivo cuantitativo</p>	
<p>¿De qué manera la planificación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022?</p>	<p>Identificar la relación de la planificación con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.</p>	<p>La planificación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022.</p>	<p><b>Variable independiente</b> Planificación</p> <p><b>Variable dependiente</b> Desempeño laboral</p>		



**ANEXO 02: MATRIZ DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS**

Título: EL CLIMA ORGANIZACIONAL SE RELACIONA CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA GRAN UNIDAD ESCOLAR "SAN JUAN BOSCO", 2022

Variables	Dimensiones	Indicadores	N° Items	Items
<b>Clima Organizacional</b>	<b>Dimensión 1</b> Liderazgo	1.1 Instalaciones adecuadas y disciplina	1. 2. 3. 4.	¿Su líder genera un clima organizacional con sus trabajadores? ¿Se siente satisfecho en la oficina donde usted labora? ¿Práctica un trato respetuoso y cordial con sus compañeros de trabajo? ¿Su jefe promueve la disciplina en la oficina donde labora?
	<b>Dimensión 2</b> Nivel de Conocimiento	2.1 Experiencia profesional capacitación y orientación continua	5. 6. 7. 8.	¿Usted tiene conocimiento de sus funciones? ¿Usted cuenta con el plan operativo anual? ¿La institución te brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades? ¿Las capacitaciones le han ayudado a mejorar sus habilidades en el trabajo?
	<b>Dimensión 3</b> Planificación	3.1 Reglamentos y cumplimiento de funciones	9. 10. 11. 12.	¿La institución cuenta con el plan estratégico operativo anual? ¿Las distintas áreas de su institución cuentan con reglamentos internos? ¿Usted realiza la planificación de sus funciones de acuerdo a plan operativo anual? ¿Usted llega a cumplir sus funciones de acuerdo al plan operativo anual?
<b>Desempeño laboral</b>	<b>Dimensión 1</b> Cumplimiento	1.1 Objetivo logrado y metas trazadas	13. 14. 15. 16.	¿Me preocupo por alcanzar objetivos planeados como equipo de trabajo? ¿Usted realiza su autoevaluación de sus objetivos logrados? ¿La institución da a conocer a través de charlas sobre el cumplimiento de metas y objetivos? ¿Se siente satisfecho cuando cumple sus metas trazadas?
	<b>Dimensión 2</b> Motivación	2.1 Incentivos y premios	17. 18. 19. 20.	¿Los incentivos que recibo en la institución van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumplo? ¿Se realiza reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de objetivos y metas de la institución? ¿Recibe usted felicitación cuando realiza bien su trabajo? ¿Cuándo usted realiza un buen trabajo recibe algún tipo de recompensa?
	<b>Dimensión 3</b> Productividad	3.1 Eficiencia y Eficacia	21. 22. 23. 24.	¿Uso el tiempo necesario y asignado para hacer mi trabajo de la manera más óptima y adecuada? ¿Tengo la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en el trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar al servicio que brinda? ¿Me preocupo por alcanzar objetivos planeados de mi función? ¿Cumplo con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno?

**ANEXO 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Título: EL CLIMA ORGANIZACIONAL SE RELACIONA CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA GRAN UNIDAD ESCOLAR "SAN JUAN BOSCO", 2022

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Clima Organizacional</b>	Liderazgo	1. Instalaciones adecuadas y disciplina
	Nivel de Conocimiento	2. Experiencia profesional capacitación y orientación continua
	Planificación	3. Reglamentos y cumplimiento de funciones
<b>Desempeño laboral</b>	Cumplimiento	1. Objetivo logrado y metas trazadas
	Motivación	2. Incentivos y premios
	Productividad	3. Eficiencia y Eficacia

**ANEXO 04: TABULACIÓN DE ENCUESTAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL**

Item sujetos	CLIMA ORGANIZACIONAL												DESEMPEÑO LABORAL											
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12
1	3	4	5	4	5	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	2	3	2	4	4	5	5
2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	5	4	1	1	1	1	2	2	2	4	5	5	3	5	1	4	1	1	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	1	1	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5
6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4
7	2	5	5	5	2	1	3	3	3	3	5	5	5	4	1	5	2	3	3	1	5	5	5	5
8	1	5	5	1	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	2	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5
10	2	4	5	2	5	3	2	5	4	4	4	3	4	4	2	5	3	1	2	1	4	4	4	4
11	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	5	5	5
12	1	1	2	4	5	4	1	1	5	5	5	4	4	4	1	4	2	1	1	1	4	4	4	4
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
14	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
15	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
16	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	2	4	5	5	4
17	3	4	4	2	1	2	2	4	1	1	1	1	4	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1
18	2	5	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	3	5	1	2	2	2	4	5	4	4
19	3	5	4	3	2	3	4	4	4	3	2	2	4	3	4	2	1	2	3	4	5	4	2	3
20	2	3	5	2	5	2	2	2	2	3	3	4	4	5	3	5	1	1	2	1	4	4	5	5
21	3	5	5	3	5	5	2	3	5	5	5	3	5	5	4	5	2	3	3	2	5	4	5	5
22	3	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	2	4	5	5	5
23	3	3	4	2	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	2	3	3	4	5	5	4
24	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	1	4	4	1	5	5	5	5
25	2	4	5	2	4	5	2	2	2	2	2	5	5	4	1	2	1	1	1	1	3	4	4	4
26	3	3	4	3	5	5	3	2	5	5	5	5	5	4	3	5	4	2	2	2	4	4	4	4
27	2	4	4	3	4	1	1	1	1	1	3	3	4	4	5	1	1	1	3	1	5	4	5	5
28	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
29	3	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	2	4	4	4	5
30	4	5	5	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	1	4	5	5	4	5
31	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	3	4	1	4	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	4	4	1	1
33	4	2	5	5	5	4	1	1	4	4	4	5	5	4	2	5	1	1	4	1	5	4	5	5
34	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4
35	2	5	5	5	5	2	1	3	5	5	5	5	1	5	4	5	1	2	5	2	2	2	4	4
36	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	1	4	3	4	4
37	2	2	5	3	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	1	1	1	5	5	5	5
38	3	5	4	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	1	5	1	3	1	1	3	3	4	3
39	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5
40	4	4	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	2	1	4	5	4
41	3	4	4	3	5	1	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	1	1	1	3	3	3	4	4
42	1	5	5	2	5	5	2	3	5	5	5	5	4	5	3	5	2	2	2	2	5	5	4	4

Fuente: Datos obtenidos de LA GRAN UNIDAD ESCOLAR "SAN JUAN BOSCO", 2022

**ANEXO 05: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA GRAN UNIDAD ESCOLAR "SAN JUAN BOSCO", 2022.**

CALIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
Siempre	5
Casi Siempre	4
Algunas Veces	3
Muy pocas veces	2
Nunca	1

VARIABLE	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Clima Organizacional	<b>Liderazgo</b>					
	¿Su líder genera un clima organizacional con sus trabajadores?					
	¿Se siente satisfecho en la oficina donde usted labora?					
	¿Práctica un trato respetuoso y cordial con sus compañeros de trabajo?					
	¿Su jefe promueve la disciplina en la oficina donde labora?					
	<b>Niveles de conocimiento</b>					
	¿Usted tiene conocimiento de sus funciones?					
	¿Usted cuenta con el plan operativo anual?					
	¿La institución te brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?					
	¿Las capacitaciones le han ayudado a mejorar sus habilidades en el trabajo?					
	<b>Planificación</b>					
	¿La institución cuenta con el plan estratégico operativo anual?					
	¿Las distintas áreas de su institución cuentan con reglamentos internos?					
	¿Usted realiza la planificación de sus funciones de acuerdo a plan operativo anual?					
	¿Usted llega a cumplir sus funciones de acuerdo al plan operativo anual?					

**ANEXO 06: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA GRAN UNIDAD  
ESCOLAR "SAN JUAN BOSCO", 2022.**

CALIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
Siempre	5
Casi Siempre	4
Algunas Veces	3
Muy pocas veces	2
Nunca	1

VARIABLE	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Desempeño Laboral	<b>Cumplimiento de funciones</b>					
	¿Me preocupo por alcanzar objetivos planeados como equipo de trabajo?					
	¿Usted realiza su autoevaluación de sus objetivos logrados?					
	¿La institución da a conocer a través de charlas sobre el cumplimiento de metas y objetivos?					
	¿Se siente satisfecho cuando cumple sus metas trazadas?					
	<b>Motivación para el trabajo</b>					
	¿Los incentivos que recibo en la institución van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumpro?					
	¿Se realiza reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de objetivos y metas de la institución?					
	¿Recibe usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?					
	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo recibe algún tipo de recompensa?					
	<b>Productividad</b>					
	¿Uso el tiempo necesario y asignado para hacer mi trabajo de la manera más óptima y adecuada?					
	¿Tengo la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en el trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar al servicio que brinda?					
	¿Me preocupo por alcanzar objetivos planeados de mi función?					
	¿Cumpro con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno?					

**ANEXO 07: CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA ENCUESTA**AUTORIZACION

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA GRAN UNIDAD ESCOLAR "SAN JUAN BOSCO" DE SALCEDO-PUNO,

HACE CONSTAR .-

Que, el señor HUNTER JOSE CHAVEZ TAPIA, con DNI N°40432264 está AUTORIZADO para realizar ENCUESTAS A LOS TRABAJADORES de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco" de Salcedo-Puno, quien esta realizando su proyecto de investigación denominado: "Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores".

Se otorga el presente, para los casos de ingreso por lo que, el portador de la presente, deberá exhibir el momento de ingreso.

Salcedo-Puno, 2022-09-13



GUE. "SAN JUAN BOSCO"  
PILOTO EN ÁREAS TÉCNICAS  
*[Handwritten Signature]*  
Prof. Santos Didi Jara Aquise  
DIRECTOR