

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



La percepción del clima laboral en docentes y administrativos en la
Institución Educativa Mayta Cápac Arequipa 2023

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación con
mención en Gestión Educativa y Acreditación de la Calidad

Autor

Quico Coa, Adelaida Milagros

Asesor

Rengifo Mendoza, Augusto (Orcid: 0000-0002-3804-9198)

Chimbote – Perú

2024

ÍNDICE

1. PALABRA CLAVE	iii
2. TÍTULO	iv
3. RESUMEN	v
4. ABSTRACT	vi
5. INTRODUCCIÓN	1
6. METODOLOGÍA	17
7. RESULTADOS	20
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	43
9. CONCLUSIONES	45
10. RECOMENDACIONES	47
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
12. ANEXOS	52

PALABRAS CLAVE

Tema : **Percepción clima laboral**

Especialidad : **Gestión Educativa y Acreditacion de la Calidad**

KEYWORD

Topic : **Perception of work environment**

Specialty : **Educational Management and Quality Accreditation**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Ciencias Sociales	Ciencias De La Educación	Educación General



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "La percepción del clima laboral en docentes y administrativos en la Institución Educativa Mayta Cápac Arequipa 2023" del (a) estudiante: **QUICO COA ADELAIDA MILAGROS**, identificado(a) con Código N° **5416000108**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 10 de diciembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



TÍTULO

La Percepción del clima laboral en docentes y administrativos en la
Institución Educativa Mayta Cápac Arequipa 2023

The Perception of the work environment in teachers and administrators
at the Mayta Cápac Educational Institution Arequipa 2023

RESUMEN

El trabajo de investigación fue llevado a cabo en la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma, Arequipa el año 2023. La investigación se abordó de acuerdo al tipo de estudio descriptivo propositivo, con un diseño de campo; porque permitió interactuar con el objeto de estudio para analizar, caracterizar y describir la realidad; mediante la aplicación de un cuestionario, que fue aplicado a los docentes y administrativos. Se ha optado por el enfoque de investigación cuantitativo, porque se ha hecho uso de la estadística para el procesamiento de la información obtenida. El tipo de diseño de investigación es descriptivo. El objetivo fundamental de este tema de investigación es determinar la percepción del clima laboral en Docentes y Administrativos en la Institución Educativa Mayta Cápac. Analizados los resultados obtenidos en este estudio se comprueba que la percepción del clima laboral en la institución educativa se caracteriza por ser de muy baja aceptación para los docentes y administrativo tanto el clima organizacional, psicológico y organizacional.

ABSTRACT

The research work was carried out at the Mayta Cápac Educational Institution of the Province of Caylloma, Arequipa in 2023. The research was approached according to the type of purposeful descriptive study, with a field design; because it allowed interaction with the object of study to analyze, characterize and describe reality; through the application of a questionnaire, which was applied to teachers and administrators. The quantitative research approach has been chosen, because statistics have been used to process the information obtained. The type of research design is descriptive. The fundamental objective of this research topic is to determine the perception of the work environment in Teachers and Administrators at the Mayta Cápac Educational Institution. Analyzing the results obtained in this study, it is proven that the perception of the work environment in the educational institution is characterized by being of very low acceptance for teachers and administrators, both the organizational, psychological and organizational climate.

INTRODUCCIÓN

En cuanto a los antecedentes encontrados, se tienen los siguientes:

Ancaya (2022) tuvo la finalidad de analizar cómo los trabajadores de una entidad de la administración tributaria de la ciudad de Lima, año 2022. La metodología utilizada fue básica, con un enfoque cualitativo, con un diseño descriptivo y fenomenológico; ya que estamos intentando conseguir la máxima comprensión del fenómeno. Los participantes fueron empleados de una entidad de la Administración Fiscal de la ciudad de Lima, a los cuales se les aplicó la técnica de recolección de datos a través de entrevistas. Los resultados arrojaron un mejor diagnóstico del clima organizacional, concluyendo que la percepción era desfavorable y que se encontró la necesidad de aplicar nuevos mecanismos conducentes a la mejora del clima organizacional existente.

Briones (2022) el propósito es establecer el impacto de la percepción climática en la satisfacción laboral - Empresa Rollos de Papel S.A.C. 2021. El desarrollo de esta encuesta es experimental, con enfoque cuantitativo, un diseño de estudio pretest y posttest y una población de 10 empleados de la empresa estudiada. La técnica utilizada fue la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario de 28 preguntas en la escala Likert, que evalúa cuatro variables; relaciones interpersonales, reconocimiento laboral, condiciones físicas de trabajo y desarrollo profesional. Para identificar la validez del instrumento se utilizó el juicio de expertos y la confiabilidad se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. El ambiente laboral se ha utilizado como variable para explicar la satisfacción de los empleados en las empresas de marketing. Ambas variables están diseñadas para medir, analizar y estudiar la relación causal entre un ambiente laboral favorable y el desempeño satisfactorio de los empleados. Se presentan datos descriptivos que muestran un ambiente de trabajo de apoyo y una satisfacción laboral óptima.

Caballero (2022) realizó un estudio donde confirma que su hipótesis diferencial respecto de la variable establecida, los grupos técnicos o de carrera y el grupo de docentes, no puede identificar dos perfiles idénticos en las tablas de perfiles presentadas; cada uno de ellos se caracteriza por sus propias motivaciones y percepciones de la misma realidad institucional. Al aplicar la encuesta a nuevos estudiantes/docentes o aquellos con menos antigüedad de lo esperado, las percepciones y sentimientos sobre el ambiente de trabajo pueden haber sido características no fundamentales que describen perfectamente cuál es el ambiente laboral en la organización.

Palma (2022) en su estudio utilizó dos instrumentos que fueron dos escalas de Motivación y Clima Laboral bajo el enfoque de Mc Clelland y Living. Los resultados evidenciaron niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de los trabajadores con más de cinco años de servicios; no así, sin embargo, en relación al clima laboral, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio.

Blanco y Salazar (2021) el objetivo general fue determinar si existen diferencias significativas en la percepción del clima organizacional entre empleados con altos y bajos niveles de burnout en una empresa de telemercadeo del área metropolitana de Lima. El diseño fue no experimental, transversal y comparativo. La muestra utilizada estuvo compuesta por 300 empleados de ambos sexos de 18 a 50 años. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Clima Organizacional y la Escala de Medición de Burnout de ShiromMelamed, los cuales fueron sometidos a análisis factorial exploratorio para determinar su validez con base en la estructura interna; Además, la confiabilidad se determinó mediante análisis de consistencia interna. Los resultados mostraron que no hubo diferencias estadísticamente significativas en la percepción del clima organizacional entre empleados con alto y bajo burnout, tanto a nivel de puntaje total como a nivel de dimensión ($p > 0,05$).

Negreiros (2021) el objetivo de esta investigación fue determinar el impacto del clima organizacional en la percepción de la productividad laboral de los empleados de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica. La metodología desarrollada fue básica, el nivel es explicativo y no experimental, diseño transversal y enfoque cuantitativo. Se utilizó como herramienta para la recolección de datos un cuestionario compuesto por 44 ítems con escala Likert y como técnica una encuesta. De igual forma la población está conformada por 30 empleados. La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el alfa de Cronbach = 0,96 y la validez de constructo mediante análisis factorial y juicio de expertos. Los resultados obtenidos muestran un R cuadrado de 0.648 y una Sig = 0.02, indicando un nivel de significancia promedio positivo, así como un clima organizacional caracterizado por el sistema organizacional (45%) y una productividad caracterizada por la eficiencia (45%). Se concluyó que existe influencia entre las variables del clima organizacional y la percepción de productividad laboral.

Gasco (2020) Esta investigación se realizó con el objetivo principal de analizar la percepción sobre el clima laboral del personal administrativo de la Universidad de San Martín de Porres. Este estudio es de gran importancia en la actualidad, debido a que el ambiente laboral incide en el comportamiento y desarrollo del empleado, y por ende, en la productividad y rentabilidad de la institución. El diseño de la investigación fue cuantitativo, no experimental y se utilizó la técnica de la encuesta; Se trabajó con la herramienta Escala de Clima Laboral CL-SPC, diseñada y desarrollada por Psic. Sonia Palma Carrillo (2004), consta de un instrumento diseñado con la técnica Likert e incluye un total de 50 ítems; Su propósito es examinar la variable clima, definida como la percepción que tiene el trabajador sobre los aspectos internos de su entorno laboral, tales como oportunidades de desarrollo personal y profesional, implicación en el trabajo, control, acceso a la información y condiciones de trabajo. El resultado general de este estudio es de nivel MEDIO; Se encontró que una de las fortalezas de la institución es que el personal se siente identificado con los objetivos institucionales y trata de realizar sus actividades

diarias, pero también se encontró que la dimensión con menor resultado es la autorrealización, que consiste en analizar la percepción de los empleados sobre las oportunidades que ofrece la institución para su desarrollo personal y profesional.

Aguilar y Llaza (2019) el propósito fue describir el nivel del clima laboral que tiene el personal de la Universidad Católica Santa María, de la ciudad de Arequipa, para conocer la valoración del ambiente y el espacio físico en el que se desarrollan las tareas diarias. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como herramienta el cuestionario o formulario de preguntas, aplicado a una muestra de 218 empleados universitarios. Los resultados derivados de la tesis se presentan en 24 tablas estadísticas y gráficos, con sus respectivas interpretaciones, a través de los cuales analizamos la percepción de los empleados. Los resultados mostraron que más del 60% del personal ve el ambiente laboral en su lugar de trabajo como positivo, pero hay muchos factores que deben mejorar. Por otra parte, se podrían identificar elementos de "fuerza". A partir de esta información se pudo concluir que el ambiente laboral representa un vínculo y un obstáculo para el buen funcionamiento de la universidad, convirtiéndose así en un elemento de diferenciación e influencia en el comportamiento de los empleados.

Pajuelo y Ruelas (2019) el objetivo de esta investigación es determinar el clima organizacional percibido en el ámbito de farmacia - Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, marzo 2018. La investigación es descriptiva, el diseño fue observacional, la población estuvo conformada por 47 trabajadores, como recolección de datos. Se utilizó la encuesta como herramienta de recolección de datos. Esta herramienta utilizada fue desarrollada y validada por el Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud del Perú (RM N° 468-2011/MINSA del 14 de junio de 2011), tomando en cuenta tres niveles de organización. Se concluye que el nivel de percepción del clima laboral, en el área de farmacia, del Hospital Nacional Docente Madre Niño San

Bartolomé, marzo 2018, presenta en promedio un nivel de “mejora necesaria” en sus dimensiones, con los siguientes resultados: Se tiene un nivel de mejora percibido en la dimensión de Potencial Humano ($x = 2.88$), se percibió un nivel de mejora en la Dimensión de Diseño Organizacional ($x = 2.86$), se percibió un nivel de mejora en la Cultura Organizacional ($x = 3.07$).

Umaña y Pavón (2019) el tema de estudio que abordaron fue la percepción del clima organizacional en la Escuela de Informática y Negocios Silviano Matamoros, ubicada en la ciudad de Managua, departamento de Managua, durante el segundo semestre del año 2017. El desarrollo de este estudio tuvo en cuenta una Enfoque cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo – explicativo. El universo estuvo conformado por unos quince empleados, la muestra estuvo compuesta por el 100% de los docentes y personal administrativo. Se aplicó la metodología, técnicas y herramientas necesarias para una adecuada investigación, de acuerdo con la normativa establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajos. Los resultados obtenidos muestran que la percepción del clima organizacional en la Escuela de Informática y Negocios Silviano Matamoros es de mayor distanciamiento y optimismo, euforia y entusiasmo, por lo que se considera urgente motivar a las autoridades

y directivos obtener un clima organizacional favorable y óptimo y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmo, entusiasmo y orgullo, además, se deben realizar consultas permanentes, escuchar las opiniones y sugerencias de la comunidad educativa, las cuales deben ser canalizadas desde los representantes y convertidos en propuestas orientadas a incrementar el desempeño laboral motivando y creando un ambiente propicio para la productividad, evitando principalmente la toma de decisiones individuales y fortaleciendo la toma de decisiones colectiva.

En cuanto a la fundamentación científica, se tienen los siguientes conceptos:

El clima laboral: Chiavenato (2011) afirma que una organización es un grupo de personas que trabajan juntas y comparten actividades de manera adecuada para lograr un objetivo común. Las organizaciones son instrumentos sociales donde las personas pueden trabajar juntas para lograr un objetivo común que no pueden lograr individualmente. El éxito o el fracaso de la mayoría de las organizaciones depende del capital humano; Es necesario tener capacidad para tratar con personas de diferentes personalidades y poder relacionarse y comunicarse con ellas.

Chiavenato (2007) afirma que el comportamiento organizacional (CO) busca predecir, explicar, moldear y comprender el comportamiento de las personas en relación con las empresas se centra en las conductas observables (hablar, trabajar) y actividades internas (pensamiento, percepción y toma de decisiones).

La administración es la herramienta específica que permite que las organizaciones sean capaces de generar resultados y de satisfacer necesidades, el administrador debe ser un agente catalizador de resultados y cambios La administración de las organizaciones requiere un profundo conocimiento del CO; Puede ser frío, impersonal, mecánico, rígido, ineficaz e ineficiente. Una nueva área del conocimiento que sienta las bases para comprender la dinámica organizacional necesaria para una gestión eficaz.

Antes de comprender una organización, es importante comprender su significado. Pertenecer a una organización es adoptar su cultura. Vivir, trabajar, participar y desarrollarse en una organización es parte importante de su cultura. La cultura organizacional se describe como el trabajo de las personas y sus actitudes generales, sus ideas básicas, aspiraciones y cuestiones relacionadas con la comunicación entre los miembros.

Según Dridge y Crombie (1974), citados por Palma (2004), la cultura es un atributo de todas las organizaciones que les permite expresar simultáneamente su singularidad e individualidad. Hace mención a forma específica en la que se

establecen las reglas, principios, ideas, conductas, entre otros aspectos. Se caracteriza por ciertos rasgos. Las características únicas de una organización están estrechamente vinculadas a su historia y a cómo las decisiones y líderes del pasado han moldeado su carácter.

Jones (2008) define la cultura organizacional como el valor y la norma compartida por miembros de una organización que guía las interacciones entre ellos y con otras personas fuera de ella.

Palma (2004) afirmó que la noción de clima organizacional. Esto está relacionado con cómo se sienten los empleados acerca de la organización para la que trabajan. Las realidades psicosociales se convierten en factores influyentes y funcionan como variables moderadoras entre las estructuras y procesos organizacionales y el comportamiento individual (Guillen et al., 2000). Estas percepciones están determinadas por las actividades, interacciones y muchas experiencias de cada miembro dentro de la empresa. Por lo tanto, el clima organizacional refleja la interacción entre las características individuales y organizacionales.

Palma (2004) sostuvo que las estructuras y componentes de la cultura organizacional crean el ambiente de trabajo basado en percepciones de las personas que conviven en el lugar de trabajo.

Al estudiar el clima organizacional se deben reflexionar los principios siguientes:

- Se describe a los tipos del ambiente de trabajo.
- Percibido directa o indirectamente por las personas que interactúan en un entorno social determinado.
- Influir en el comportamiento laboral.
- Variables mediadoras, que median entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Describir las características únicas y distintivas del tejido relativamente permanente.

- Es parte de un sistema dinámico que interactúa con la estructura y otras características organizacionales.

Por lo tanto, se puede determinar que las percepciones de clima organizacional surgen de los siguientes factores:

- Prácticas de liderazgo y gestión (tipos de supervisión: autocrática, participativa, etc.).
- Los sistemas, estructuras formales de organización (sistemas de comunicaciones, dependencia, ascensos, compensaciones).
- Gestionar los “efectos del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivos, apoyo social, interacciones con otros miembros.)”.

Según Sonia Palma (2004), Tagiuri (1968) define el clima organizacional como el factor que interviene entre los elementos del sistema organizacional y las motivaciones que se reflejan en el comportamiento, y que tienen impacto en la organización, como la productividad, la satisfacción y la rotación.

Según Chiavenato (2000), el término "clima laboral", está fuertemente asociado al nivel de motivación de los empleados y describe en particular las características motivacionales del entorno organizativo. Es un conjunto de elementos que pueden afectar positiva o negativamente al comportamiento de las personas, dependiendo de la mentalidad de cada miembro. Las empresas deben centrarse en su entorno laboral porque los empleados felices rinden más en el trabajo y llevan una vida personal mejor. Esto les permite dar lo mejor de sí mismos a la organización y cumplir sus objetivos, a la vez que se diferencian de la competencia.

Según Hellriegel y Slocum (2009), la motivación se refiere a los individuos o a las fuerzas que actúan en sus vidas y que los llevan a actuar de determinadas maneras para alcanzar sus objetivos. Una de las responsabilidades de los directivos es canalizar estratégicamente los factores que impulsan a los empleados a cumplir los objetivos de la organización, ya que esto repercute en su productividad. Es importante recordar que motivación y acción no son lo mismo. Incluso los trabajadores más motivados pueden no tener éxito en sus carreras, sobre todo si no

tienen las habilidades requeridas para el puesto o si su entorno de trabajo es desagradable.

Chiavenato (2011) cree que la motivación es un proceso que comienza con un déficit físico psicológico, necesidad de activar conductas o impulsos orientados a objetivos o motivacionales. La clave para comprender los procesos motivacionales son el significado la relación entre necesidades, impulsos e incentivos.

Sin embargo, Herzberg (1974) sugirió la existencia de factores motivacionales y de higiene: el factor higiene es preventivo y está formado por características que caracterizan el contexto laboral, su presencia no aumenta la satisfacción, pero su ausencia genera insatisfacción. Son las condiciones físicas y ambientales que rodean al objeto durante su operación. Estos enfoques están respaldados por varios estudios sobre la motivación y su correlación con la satisfacción laboral (Palma, 1999).

Chiavenato (2011) refiere que para Maslow (1943), la autorrealización es el deseo de todo ser humano de realizarse a través del desarrollo de sus potencialidades. Esta es constante y nunca completamente satisfecha, porque cuanto más satisfacción reciben las personas, más crece la necesidad de continuar con la autorrealización: esto se logra cuando el trabajo encuentra un propósito en la vida.

Según Fisher (2005), argumentó que el compromiso laboral depende de la relación laboral, de empleados y empleadores. Los empleadores se preocupan por si los empleados están trabajando lo suficiente y los empleados se preocupan por si los empleadores les pagan lo suficiente. Mientras esta relación esté asegurada, podremos lograr un verdadero compromiso de los empleados.

Frías (2001) afirma que la participación formal en la dirección la misión y objetivos de la empresa, mostrando así concordancia con el equipo, la misión de la organización para ganar en su trabajo en esa institución, tiene un resultado atractivo.

Charles y Barker (2007), afirman que el involucramiento oficial induce la deducción del marco de trabajo, estofa del producto, productividad del equipo, y eventual, competitividad de la compañía. Además, señalan que la formación ha mostrado los efectos favorables de involucrar al talento, para el mejoramiento de las empresas, de

hecho, esta ha sido la superior motivación para numerosos estudios.

Clark y Reaves (2014) sostienen que, como parte del seguimiento y el análisis de datos, el monitoreo debe ser un proceso continuo y debe guiar a los funcionarios para tomar mejores decisiones basadas en datos, ajustar adecuadamente los planes y garantizar una implementación efectiva. Además, la prioridad debería ser garantizar un clima escolar positivo, una percepción positiva de los profesores sobre la escuela, un entorno de trabajo satisfactorio y un sentido de motivación de los profesores. La comunicación es importante porque nos permite compartir de forma clara y transparente la implementación dentro de la organización y la precisión.

Chiavenato (2011) considera que la comunicación es una relación que se establece entre dos o más personas a través de hechos, pensamientos, ideas, valores e información, es un punto donde las personas se reúnen para compartir sentimientos, ideas y prácticas.

La comunicación, por tanto, es transmisión de información y significado de una persona a otra. Es el flujo de información y comprensión entre dos o más personas, o la relación entre personas a través de ideas, hechos, pensamientos, valores y mensajes. La comunicación es el punto donde las personas se unen mientras comparten sentimientos, ideas, prácticas y conocimientos.

Además, como lo mencionan Ramírez y Benítez (2012) demostró que cuando las personas mantienen una comunicación interpersonal efectiva para establecer un ambiente de trabajo agradable, su bienestar aumenta su productividad mejora. Esta situación permite la creación e implementación de los cambios necesarios para responder eficazmente a las necesidades del mundo actual y futuro (Hellriegel, 2009)

Robbins y Judge (2004) la comunicación entendida como el intercambio de mensajes y comprensión de significados que ocurre entre socios en un negocio, es interna porque sin una buena comunicación no puede haber equipos en una organización porque las personas necesitan comunicarse. De una manera u otra.

Según Hellriegel y Slocum (2004), las personas experimentan un mayor sentido de bienestar y aumentan su productividad al entablar comunicación interpersonal

efectiva que fomente un ambiente de trabajo agradable. Esta situación permite implementar los cambios necesarios para cumplir con eficacia las demandas actuales y futuras del mundo.

Según Chiavenato (2000) afirma el comportamiento o desempeño profesional no es muy importante en esta problemática de los empleados del sector educativo, deben tener un ambiente adecuado para realizar mucho trabajo responsable, todos deben estar satisfechos con lo que hacen en su lugar de trabajo. La indiferencia conduce a la insatisfacción y al abuso. Es mucho más probable que un empleado satisfecho cumpla con sus expectativas profesionales.

Así mismo David y Newstrom (2007) definen a la satisfacción laboral como un conjunto de emociones favorables y desfavorables a través de las cuales los empleados perciben su trabajo. Es variable cuando se cumplen los motivos de logro, los sentimientos de satisfacción retroceden y se debilitan, en cuyo caso las conductas de desempeño se añaden a las intensidades iniciales.

La necesidad de crecimiento en el ámbito laboral, se sostiene que los trabajadores están inicialmente interesados en satisfacer necesidades existenciales (bienestar, condiciones laborales, seguridad laboral, etc.), se enfocará a las relaciones para sentirse comprendido por sus jefes, colegas y subordinados. Por último, se dará atención a las necesidades de crecimiento personal y de autorrealización, para así fortalecer la autoestima. (David y Newstrom, 1993)

Schultz (1995), La satisfacción laboral describe la actitud o psicología de la persona hacia su trabajo, lo que piensa sobre su trabajo, si está satisfecha o satisfecho, la autopercepción se relaciona con la manera en que una persona se considera a sí misma, ya sea en su entorno laboral o en lo que respecta a sus actitudes o sentimientos hacia sí misma.

Según Blum y Taylor (1999), las diferentes actitudes de los empleados conducen a diferentes niveles de satisfacción laboral. Estas actitudes son específicas del lugar de trabajo y están relacionadas con aspectos como; salario, supervisión, estabilidad

laboral, condiciones de trabajo, oportunidades de ascenso, reconocimiento de las capacidades, evaluación justa del trabajo, interacciones sociales en el trabajo, resolución oportuna las quejas, el trato justo por parte de los empresarios y aspectos similares.

Viñán (2017), nos dice que dependerá de un buen líder que comunica, actúa entre todos las personas y las situaciones cambiantes, dependerán de su buen desempeño organizacional, los buenos profesionales. son aquellos que sobresalen como líderes entre sí realizando un buen trabajo para lograr todas sus metas.

Vera (2019), hace referencia a la importancia que los docentes reciben asistencia oportuna en el desempeño de sus funciones, reconociendo que esto se puede lograr si se utilizan herramientas de comunicación efectivas que fortalezcan la relación entre el clima y el desempeño del educador, demostrando nuevamente que los docentes que reciben un mejor trato reflejan hacer un mejor trabajo en la educación diaria.

Según Martín (2000), el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones es uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, así como de los de innovación y cambio. Espacio en el que convergen los integrantes de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela.

Viñas (2004) menciona que el clima institucional es uno de los elementos centrales en la determinación de la calidad existente en un centro educativo. Por lo tanto, se puede considerar que invertir tiempo y esfuerzo en mejorar el clima en una institución educativa es trabajar por la calidad de manera directa.

Según Tagiuri y Litwin (1968). Entre las características de un buen ambiente de trabajo encontramos:

- a) Espacio limpio y confortable; afectando así la salud de los trabajadores.
- b) El respeto entre compañeros, este rasgo es la clave para la buena convivencia en un grupo.
- c) Los empleados se sienten respetados; Lo más importante es que a las personas les gusta que las cuiden y reconocer los esfuerzos de los demás les hará sentirse apreciados y más comprometidos con su trabajo; Los empleados que nunca

reciben comentarios se sienten insatisfechos. d) Empatía entre compañeros, ya seas jefe o empleado, escuchar a los demás cuando te dan sugerencias para mejorar tu trabajo es muy bueno. Si nunca aceptas críticas u opiniones contrarias, corres el riesgo de volverte arrogante, lo que puede provocar estrés en el trabajo. e) Solidaridad, esta actitud entre compañeros es otra forma de crear buena energía en un ambiente colaborativo donde hay espacio dado y recibido para metas individuales y colectivas f) Hay oportunidades de desarrollo de crecimiento, si estas oportunidades no existen, tarde o temprano los empleados comenzarán a perder motivación y perderán esfuerzo en su trabajo

Según Palma (2004), el ambiente de trabajo se refiere a la forma en que se perciben los diferentes aspectos del clima laboral y sirve como herramienta de diagnóstico para orientar el funcionamiento del ambiente de trabajo.

Asimismo, Palma (2004) define como la percepción que los empleados tienen de su entorno de trabajo y se basa en aspectos relacionados con la posibilidad de mejora personal, la participación en las tareas asignadas, la supervisión que reciben, la posibilidad de obtener información relevante. trabajo, etc. y las condiciones de trabajo propicias para la realización de las tareas.

Tello, (2018). La relación entre clima organizacional y desempeño académico. En términos cómo se administra una I.E, el ambiente o clima de gestión adecuado motivará a los maestros a lograr las metas deseadas, así como la capacidad mental para lograr las metas previstas y lograr mejores resultados y también contribuirá a un mejor desempeño. Voluntad de participar y colaborar en diferentes aspectos del trabajo. El ambiente organizacional de una institución determina la actitud de los profesores en el desempeño de sus funciones y, por tanto, su comportamiento y modales inciden en sus responsabilidades en la organización, lo que favorecerá el buen trabajo.

Según la hipótesis de Litwin y Stringer, (1968) el clima actual de una empresa puede explicarse por nueve dimensiones diferentes. Cada dimensión tiene una correlación con atributos específicos de la organización, como:

- Estructura. Expresa cómo ven los miembros de la organización las políticas, directrices, flujos de trabajo y otras cuestiones que les afectan en el trabajo.
- Responsabilidad. Una explicación de autonomía en toma de decisiones concernientes con el trabajo. El nivel de supervisión que reciben es más general que específico; ¿cuáles crees que son las posibilidades de ser tu propio jefe sin doble control en el trabajo?
- Remuneración. la forma en que los miembros creen que se deben aplicar recompensas por el buen trabajo. Es la medida en que la empresa utiliza incentivos en lugar de sanciones.
- Desafío. Sobre los desafíos que conlleva el trabajo. El grado en que la organización promueve la aceptación riesgos calculados para alcanzar las metas propuestas.
- Relación. Cómo explicar las relaciones sociales entre compañeros y entre jefes y subordinados. Determinado por la atmósfera psicológica.
- Cooperar. Los miembros de la empresa creen en un espíritu que resulta útil para los gerentes de grupo y otros empleados, apoyo mutuo entre superiores y subordinados.
- Estándares: Percepciones de los miembros sobre la importancia que la organización otorga a los estándares de desempeño.
- Conflicto. Grado en que los individuos de la organización -incluidos compañeros y superiores- aceptan las diferencias de opinión y no dudan en enfrentarse a los problemas y abordarlos cuando surgen.
- Identidad: Cómo describir el sentimiento de ser un miembro importante de un equipo y de formar parte de una organización. la percepción de que los objetivos organizativos y personales están entrelazados.

Palma (2004) identifica cinco aspectos del clima laboral:

Dimensión de la autorrealización. Que tiene que ver con las posibilidades que tiene una persona de perseguir su crecimiento profesional y personal, lo que le permite

avanzar en su trabajo y desempeñar satisfactoriamente sus funciones con resultados favorables.

La dimensión el involucramiento laboral. Reconoce y menciona los valores que defiende la organización y orienta la actuación de sus miembros. Asimismo, responde a los acuerdos asumidos y les exige respaldar dichos compromisos con su mejor esfuerzo, el cual busca constantemente avanzar profesionalmente en el espacio en el que se desenvuelven.

Dimensión supervisión. El aspecto de supervisión es una comprensión del papel y la importancia del supervisor en la supervisión de las actividades laborales como una relación de apoyo y tutoría para las tareas de desempeño diario, como brindar asistencia para superar obstáculos.

La dimensión de comunicación incluye evaluar la velocidad, fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información requerida para las operaciones internas de la empresa. También incluye monitorear a los usuarios y/o clientes para garantizar que tengan acceso a la información que necesitan para realizar sus tareas.

Dimensión condiciones laborales. La calidad del entorno de trabajo, la comprensión que la organización ofrece recursos financieros, materiales, psicológicos para completar las tareas asignadas, y el hecho de que la remuneración sea competitiva con la de otras organizaciones.

Para Hellrriegel y Slocum (2009), los diagnósticos organizacionales son evaluaciones que evalúan el desempeño de una organización, departamento, equipo o tarea para identificar la fuente de los problemas y las áreas potenciales de mejora.

Es posible hacer un diagnóstico del clima de la organización, se puede comprender el funcionamiento de la organización desde diversas dimensiones y, una vez comprendido el escenario actual, el entorno de desarrollo para los empleados se puede mejorar.

Hellrriegel y Slocum (1974) sostienen que otras variables relacionadas con el clima que se han estudiado están relacionadas con características organizacionales como la estructura, el tamaño, la tecnología y el estilo de gestión. Con base en estos estudios,

podemos concluir que el clima depende de la estructura organizacional; cuanto más burocracia haya en una organización, más probable será que el compromiso sea bajo; una técnica sencilla y grupos pequeños aumentan la probabilidad de un clima positivo; y los líderes más capaces de negociar y más capacitados probablemente crean una atmósfera de consenso (Palma, 2004).

En cuanto a la justificación, el trabajo se justifica en lo práctico porque sus resultados pueden ser utilizados para mejorar la percepción laboral en la Institución Educativa al tener un diagnóstico sobre el comportamiento de la variable estudiada.

En la justificación metodológica, los instrumentos han sido adaptados para lograr conocer la percepción del clima laboral de los trabajadores de la institución educativa, además han sido validados por juicio de expertos y confiabilidad excelente.

El beneficio social son los docentes de la institución educativa Mayta Cápac de Arequipa y la plana jerárquica, quienes utilizan los resultados para lograr en el futuro una mejor convivencia democrática.

En cuanto a la justificación científica, con los resultados obtenidos se propone en forma eficaz programas académicos para mejorar la calidad educativa y se tomen decisiones adecuadas para una mejor armonía en las relaciones interpersonales teniendo con ello una base teórica.

La problemática de la investigación tiene los siguientes enunciados: Chiavenato (2009), citado por Chávez y Ponce (2014) a nivel mundial, afirma que el clima laboral tiene relevancia hoy en día al vivir en una ambiente globalizado y competitivo, donde los factores diferenciadores posibilitan un mejor desempeño laboral dentro de un clima armonioso y poder ser más exitosa y brindar un mejor producto.

Por ello, para Chiavenato (2019), el ambiente interno en las empresas es básico,

influyendo por la conducta del trabajador, quienes laboran dentro en una organización.

Sobre este punto, de acuerdo con Pérez-Montejo (2009), califica un buen desempeño laboral de los trabajadores reflejado este en el estado de ánimo o sentimientos, factores de personalidad que influyen en las actividades cotidiana.

A nivel nacional encontramos el trabajo de Chuquihuanca et al (2021) sobre el clima organizacional en una institución escolar del Perú, y su desempeño académico específicamente en docentes de la I.E. José María Raygada Gallo, Querecotillo (Piura), donde concluye que existe una relación moderada, y un adecuado, es decir si se cumple un clima bueno generará colaboradores más eficaces situación similar se presentaría en las demás instituciones del país incluidas las locales.

Por ello, se puede inferir que estos casos se estarían presentando en la Institución Educativa Mayta Cápac de Arequipa, donde se observaba al trabajo en pequeños grupos no logrando hacerlo en equipo, ocasionando conflictos lo que se puede determinar un clima institucional inapropiado entre los integrantes de la comunidad educativa, propiciando entre otras la práctica no adecuada de un trabajo colegiado, lo que no permite una buena enseñanza en los estudiantes.

Siguiendo con esa misma línea, los docentes tienen diferentes tipos de desempeño laboral siendo factor determinante para un clima organizacional, por ello, se busca encontrar la correlación entre las mismas, planteando el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la percepción del clima laboral en docentes y administrativos en la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023?

La conceptualización y operacionalización de la variable quedó definida de la siguiente manera:

Definición conceptual, De acuerdo a Montenegro (2017), se define como una actividad concreta entendiéndose como la responsabilidad que tiene el profesor al ejecutar sus funciones de acuerdo a lo estipulado. Se determina por categorías vinculadas al maestro, al discente y al contexto.

Definición operacional, esta variable se midió mediante un cuestionario compuesto por 18 ítems en la escala de Likert, en donde se abarcaron las respectivas dimensiones e indicadores.

La hipótesis quedó definida de la siguiente manera: la percepción del clima laboral en Docentes y Administrativos en la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023 es deficiente.

En cuanto al objetivo general, este fue: determinar la percepción del clima laboral en Docentes y Administrativos en la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023.

Mientras que sus objetivos específicos fueron:

Identificar el clima organizacional en Docentes y Administrativos de la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023.

Establecer el clima Psicológico en Docentes y Administrativos de la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023.

Caracterizar la cultura organizacional en Docentes y Administrativos de la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023.

METODOLOGÍA

Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es un proceso sistemático, disciplinado y controlado y está directamente relacionada a los métodos de investigación deductivo, generalmente asociado con la investigación cuantitativa cuya característica es ir de lo general a lo particular.

Según el enfoque de Hernández & otros (2010), Los estudios de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva.

Tipo de investigación

La presente investigación es descriptiva según Hernández R (2010), esta investigación trata de describir situaciones y eventos, es decir como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno.

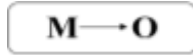
Diseño de investigación

El diseño de la investigación es No experimental porque es una investigación en la que no tenemos el control directo de la variable independiente y no podemos manipularlas, con el fin de estudiar los efectos de la variable dependiente

Por el tiempo es Transversal: Porque el objeto de este diseño es de estudiar a una población en un momento dado, es decir no se hace un corte en el tiempo para establecer las características y diferencias que compone la población, ya que la información será recopilada en un solo momento y por una sola vez y a partir de esa información se va a verificar la hipótesis planteada, llegando a conclusiones y sugerencias viables.

Por su tipo es Descriptivo: Por cuanto se va a indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.

- Diseño descriptivo simple cuyo diagrama es el siguiente.



Dónde:

M = Muestra

O = Encuesta (observación)

Población y muestra

Población

Según el enfoque de Hernández & otros (2010), la población es tipo censal y está conformada por 29 docentes y administrativos de la Institución Mayta Cápac de la ciudad de Arequipa.

Muestra

Está conformada por la misma población el tipo de muestra es no probalística debido al tamaño de la totalidad de la población.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Técnica, utilizada es la encuesta.

Es una técnica que nos permitió obtener información de una muestra representativa de una determinada población. Esta técnica puede ser un medio útil de recolectar información sobre las personas, sus necesidades comportamiento referente a la participación, discusión, aceptación u socialización de la muestra. En la encuesta la información se recogerá haciendo uso de las preguntas. (Cerna, 1998)

El instrumento se ha utilizado el cuestionario.

Este instrumento es un conjunto de preguntas a las que el sujeto puede responder oralmente o por escrito, cuyo fin es poner en evidencia determinados rasgos de ambos perfiles.

“El Cuestionario es un instrumento de investigación. Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales: es una técnica ampliamente aplicada en la investigación de relativamente breve”. (Herrera).

Análisis estadístico

El procesamiento, implica un tratamiento luego de haber tabulado los datos obtenidos en la aplicación del instrumento, a los sujetos de estudio, con la finalidad de apreciar el comportamiento de la variable.

En esta fase del estudio se utilizó la estadística descriptiva para la interpretación por separado de los cuadros y gráficos respectivos.

El análisis de los datos están procesados utilizando las frecuencias porcentajes, gráficos de barras y su interpretación representados en los cuadros.

RESULTADOS

Tabla 1

Clima organizacional

Ítems	S		A V		N		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1. Considero que la Dirección fomenta las mejores relaciones humanas con su personal y los estudiantes.	9	31	10	34.5	10	34.5	29	100
2. Los directivos tratan con amabilidad a su personal y a los estudiantes.	10	34.5	11	37.9	8	27.6	29	100
3. El estilo de gestión de los directivos me influye positivamente.	9	31	12	41.4	8	27.6	29	100
4. Me siento motivado siendo un miembro de la Institución Educativa.	11	37.9	9	31	9	31	29	100
5. Se siente comprometido con el éxito de la Institución Educativa.	8	27.6	14	48.3	7	24.1	29	100
6. Los directivos estimulan a los miembros que sobresalen en la institución.	10	34.5	13	44.8	6	20.7	29	100
TOTAL %	32.75		39.65		27.60		100	

FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes y administrativos de la Institución Educativa Mayta Cápac.

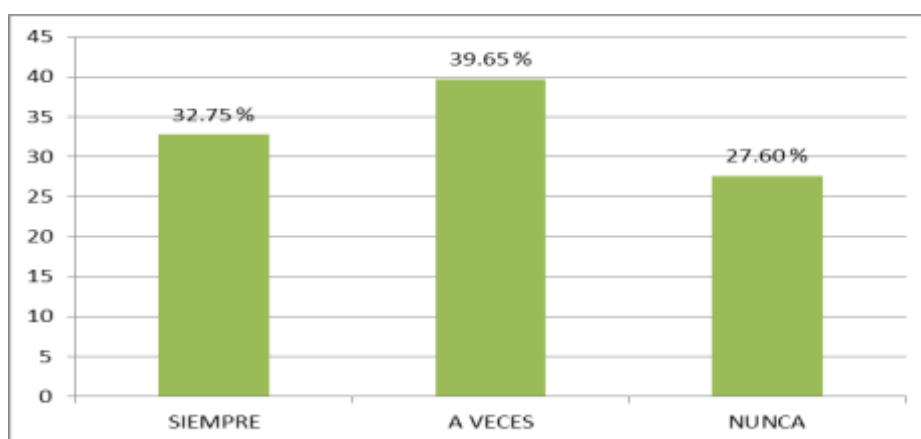


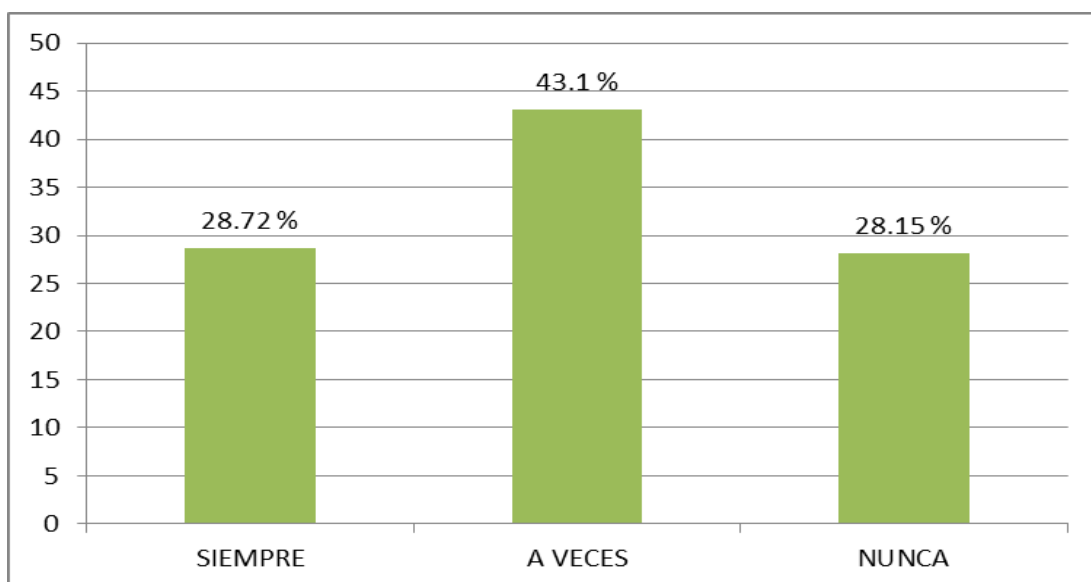
Figura 1: Clima organizacional

En la presente tabla y su respectivo gráfico 01 sobre la dimensión de Clima Organizacional podemos observar lo siguiente: En el ítem 1 sobre si considera que la dirección fomenta las mejores relaciones humanas con su personal y los estudiantes, el 31 % de encuestados respondieron que siempre, el 34.5 % que a veces, y otro 34.5 % que nunca. En el ítem 2 sobre si los directivos tratan con amabilidad a su personal y a los estudiantes, el 34.5 % de encuestados respondieron que siempre, el 37.9 % que a veces, y el 27.6 % que nunca. En el ítem 3 sobre si el estilo de gestión de los directivos les influye positivamente, el 31 % de encuestados respondieron que siempre, el 41.4 % que a veces, y el 27.6 % que nunca. En el ítem 4 sobre si se sienten motivados siendo un miembro de la Institución Educativa, el 37.9. % de encuestados respondieron que siempre, el 31 % que a veces, y otro 31 % que nunca. En el ítem 5 sobre si se siente comprometido con el éxito de la Institución Educativa, el 27.6 % de encuestados respondieron que siempre, el 48.3 % que a veces, y el 24.1 % que nunca. Finalmente en el ítem 6 sobre si los directivos estimulan a los miembros que sobresalen en la institución, el 34.5 % de encuestados respondieron que siempre, el 44.8 % que a veces, y el 20.7 % que nunca. En forma global según la media el 32.75 % de encuestados asevera que siempre existe un clima organizacional favorable en la institución educativa; mientras que el 39.65 % afirma que a veces; finalmente el 27.60 %, de la población encuestada afirma que nunca.

Tabla 2*Clima psicológico*

Ítems	S		A V		N		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
7. Me siento orgulloso de pertenecer a la Institución Educativa.	7	24.1	13	44.8	9	31	29	100
8. A mis compañeros de trabajo los considero como mis amigos.	9	31	12	41.4	8	27.6	29	100
9. Tengo independencia para ejecutar mis proyectos en la Institución Educativa.	8	27.6	13	44.8	8	27.6	29	100
10. Las autoridades de la Institución educativa poseen un adecuado manejo de conflictos.	8	27.6	14	48.3	7	24.1	29	100
11. El diálogo es la clave para resolver los conflictos en la institución.	9	31	12	41.4	8	27.6	29	100
12. En la Institución Educativa se busca resolver los conflictos, satisfaciendo los intereses de todas las partes.	9	31	11	37.9	9	31	29	100
TOTAL %		28.72		43.10		28.15		100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes y administrativos de la Institución Educativa Mayta Cápac..

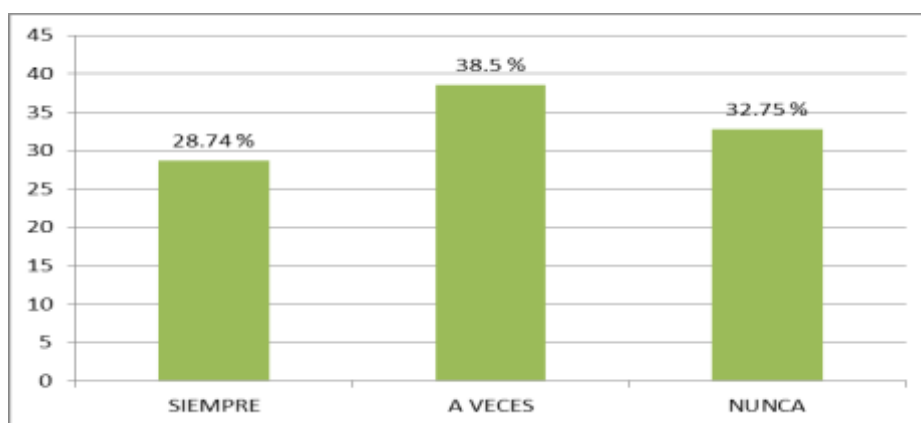
**Figura 2:** Clima psicológico

En la actual tabla y su respectivo gráfico 02 sobre la dimensión de Clima Psicológico podemos observar lo siguiente: En el ítem 7 sobre si se siente orgulloso de pertenecer a la Institución Educativa, el 24.1 % de encuestados respondieron que siempre, el 44.8 % que a veces, y el 31 % que nunca. En el ítem 8 sobre si a los compañeros de trabajo los consideran como amigos, el 31 % de encuestados respondieron que siempre, el 41.4 % que a veces, y el 27.6 % que nunca. En el ítem 9 sobre si tienen independencia para ejecutar proyectos en la Institución Educativa, el 27.6 % de encuestados respondieron que siempre, el 44.8 % que a veces, y el 27.6 % que nunca. En el ítem 10 sobre si las autoridades de la Institución educativa poseen un adecuado manejo de conflictos, el 27.6 % de encuestados respondieron que siempre, el 48.3 % que a veces, y el 24.1 % que nunca. En el ítem 11 sobre si el diálogo es la clave para resolver los conflictos en la institución, el 31 % de encuestados respondieron que siempre, el 41.4 % que a veces, y el 27.6 % que nunca. Finalmente en el ítem 12 sobre si en la Institución Educativa se busca resolver los conflictos satisfaciendo los intereses de todas las partes, el 31 % de encuestados respondieron que siempre, el 37.9% que a veces, y el 31 % que nunca. En forma general según la media el 28.72 % de encuestados asevera que siempre existe un clima psicológico propicio en la institución educativa; mientras que el 43.10 % afirma que a veces; finalmente el 28.15%, de la población encuestada afirma que nunca.

Tabla 3*Cultura Organizacional*

Ítems	S		A V		N		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
13. Estoy oportunamente comunicado sobre las actividades que realizan las autoridades de la Institución educativa.	8	27.6	11	37.9	10	34.5	29	100
14. Las autoridades de la Institución educativa fomentan la comunicación oportuna entre los miembros de la institución.	7	24.1	14	48.3	8	27.6	29	100
15. Las autoridades de la Institución educativa toman en cuenta mis ideas y opiniones.	8	27.6	11	37.9	10	34.5	29	100
16. Los miembros de la Institución Educativa cultivan la ayuda mutua.	10	34.5	10	34.5	9	31	29	100
17. Los miembros de la Institución Educativa desarrollan labores en beneficio de la comunidad.	9	31	9	31	11	37.9	29	100
18. A los miembros de la institución de la Institución Educativa los une la honestidad y la transparencia.	8	27.6	12	41.4	9	31	29	100
TOTAL %		28.74		38.50		32.75		100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes y administrativos de la Institución Educativa Mayta Cápac..

**Figura 3:** Cultura organizacional

En la actual tabla y su respectivo gráfico 03 sobre la dimensión de Clima Psicológico podemos observar lo siguiente: En el ítem 13 sobre si esta oportunamente comunicado sobre las actividades que realizan las autoridades de la Institución educativa, el 27.6 % de encuestados respondieron que siempre, el 37.9 % que a veces, y el 34.5 % que nunca. En el ítem 14 sobre si las autoridades de la Institución educativa fomentan la comunicación oportuna entre los miembros de la institución, el 24.1 % de encuestados respondieron que siempre, el 48.3 % que a veces, y el 27.6 % que nunca. En el ítem 15 sobre si las autoridades de la Institución educativa toman en cuenta sus ideas y opiniones, el 27.6 % de encuestados respondieron que siempre, el 37.9 % que a veces, y el 34.5 % que nunca. En el ítem 16 sobre si los miembros de la Institución Educativa cultivan la ayuda mutua, el 34.5 % de encuestados respondieron que siempre, otro 34.5% que a veces, y el 31 % que nunca. En el ítem 17 sobre si los miembros de la Institución Educativa desarrollan labores en beneficio de la comunidad, el 31 % de encuestados respondieron que siempre, otro 31 % que a veces, y el 37.9 % que nunca. Finalmente, en el ítem 18 sobre si los miembros de la institución de la Institución Educativa los une la honestidad y la transparencia, el 27.6 % de encuestados respondieron que siempre, el 41.4 % que a veces, y el 31 % que nunca. En forma universal según la media el 28.74 % de encuestados asevera que siempre existe una cultura organizacional buena en la institución educativa; mientras que el 38.50 % afirma que a veces; finalmente el 32.75 %, de la población encuestada afirma que nunca.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados encontrados se pudo determinar que la percepción del clima laboral en la institución educativa se caracteriza por ser de muy baja aceptación para los docentes y administrativos tanto el clima organizacional, psicológico y organizacional son inadecuados para el trabajo que se realiza en la Institución Educativa Mayta Cápac, Arequipa.

Estos resultados se comparan, por ejemplo, con el estudio de Ancaya (2022) y se encontraron semejanzas ya que en este estudio el autor aplicó la técnica de recolección de datos a través de entrevistas y cuyos resultados arrojaron un mejor diagnóstico del clima organizacional, concluyendo que la percepción era desfavorable y que se encontró la necesidad de aplicar nuevos mecanismos conducentes a la mejora del clima organizacional existente.

Otro estudio comparado fue el de Blanco y Salazar (2021) cuyo propósito objetivo general fue determinar si existen diferencias significativas en la percepción del clima organizacional entre empleados con altos y bajos niveles de burnout en una empresa de telemercadeo del área metropolitana de Lima. Los resultados encontrados indicaron que no hubo diferencias estadísticamente significativas en la percepción del clima organizacional entre empleados con alto y bajo burnout, tanto a nivel de puntaje total como a nivel de dimensión ($p>0,05$).

En el trabajo de Aguilar y Llaza (2019) se encontraron también semejanzas ya que los autores concluyeron que más del 60% del personal ve el ambiente laboral en su lugar de trabajo como positivo, pero hay muchos factores que deben mejorar. Por otra parte, se podrían identificar elementos de "fuerza". A partir de esta información se pudo concluir que el ambiente laboral representa un vínculo y un obstáculo para el buen funcionamiento de la universidad, convirtiéndose así en un elemento de diferenciación e influencia en el comportamiento de los empleados.

Sin embargo, no se encontraron semejanzas con el estudio de Negreiros (2021) en donde los resultados obtenidos muestran un R cuadrado de 0.648 y una Sig = 0.02, indicando un nivel de significancia promedio positivo, así como un clima organizacional caracterizado por el sistema organizacional (45%) y una productividad caracterizada por la eficiencia (45%). Se concluyó que existe influencia entre las variables del clima organizacional y la percepción de productividad laboral.

Finalmente, en la investigación de Pajuelos y Ruelas (2019) tampoco hay similitudes en los resultados obtenidos, puesto que los autores concluyeron que el nivel de percepción del clima laboral, en el área de farmacia, del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, marzo 2018, presenta en promedio un nivel de “mejora necesaria” en sus dimensiones, con los siguientes resultados: Se tiene un nivel de mejora percibido en la dimensión de Potencial Humano ($x = 2.88$), se percibió un nivel de mejora en la Dimensión de Diseño Organizacional ($x = 2.86$), se percibió un nivel de mejora en la Cultura Organizacional ($x = 3.07$).

CONCLUSIONES

La percepción del clima laboral en la institución educativa se caracteriza por ser de muy baja aceptación para los docentes y administrativos tanto el clima organizacional, psicológico y organizacional son inadecuados para el trabajo que se realiza en la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023.

El clima organizacional se determina en que el 27.60 % de la población encuestada afirma que no se desarrolla adecuadamente, y el 39.65 % afirma que a veces.

El clima psicológico se describe en que el 28.15% de la población encuestada afirma que no se desarrolla apropiadamente, y el 43.10% afirma que a veces.

La cultura organizacional se determina en que el 32.75 % de la población encuestada afirma que no se desarrolla convenientemente, y el 38.50 % afirma que a veces.

RECOMENDACIONES

Se sugiere aplicar la propuesta y así mejorar la percepción del clima laboral en todas sus dimensiones, pues la percepción de sus profesores y personal administrativo es inadecuada, lo que afecta desfavorablemente en su prestigio y captación de estudiantes.

Se recomienda hacer evaluaciones periódicas sobre las opiniones de los docentes y administrativos tienen sobre el clima organizacional, psicológico y cultura organizacional dentro de un proceso de mejora continua. De este modo, la imagen institucional será afectada positivamente, elevando a la vez su prestigio.

Se recomienda que las autoridades deben convocar a reuniones permanentes con agendas claras, principalmente para tratar la importancia del trabajo y el beneficio para los integrantes de la organización.

Se sugiere que las autoridades deben establecer una política de gestión más democrática y mantener una comunicación más efectiva con los miembros de la institución y lograr que las relaciones interpersonales sean más agradables y satisfactorias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, C. y Llaza, M. (2019) *Percepción de los Trabajadores de la Universidad Católica de Santa María Respecto al Clima Laboral - Arequipa, 2018*. Universidad Católica Santa María.
- Ancaya, M. (2022) *Percepción del clima organizacional según los trabajadores de una entidad de administración tributaria, Lima 2022*. Universidad Cesar Vallejo.
- Blanco, E. y Salazar, C. (2021) *Percepción Del Clima Organizacional En Colaboradores Con Alto Y Bajo Nivel De Burnout En Una Empresa De Telemercadotecnia De Lima Metropolitana*. Universidad Marcelino Champagnat. Lima. Perú.
- Bonilla, C. (2019). *Comunicación en las organizaciones*. Recuperado de <http://www.comunicacionorgfcas.files.wordpress.com/.../la-comun>.
- Briones, M. (2022) *“La Percepción Del Clima Y La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Rollos De Papel S.A.C. 2021*. Universidad Alas Peruanas.
- Brunet, L. (2022). *El Clima Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (Segunda Edición ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill

- Cortés, M. (2019). *Diagnóstico del clima organizacional en el Hospital "Dr. Luís F. Nachón" Xalapa*. (Tesis de Magister). Instituto de Salud Pública de la Universidad Veracruz, México. Recuperado
- Davis, K. (2021). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc. Graw Hill.
- Furnham, A. (2019). *Psicología Organizacional: El comportamiento del Individuo en la Organización*. (1ra ed.). Oxford México.
- Gasco, F. (2020) *Análisis de la percepción del clima laboral del personal administrativo de la Universidad de San Martín de Porres filial norte*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Gibson, L. & Donnelly, T. (2021) *Las organizaciones: Comportamiento organizacional, estructura y procesos*, (Octava edición) Mc Graw Hill-Irving.
- Hevia, L. (2019) “*Comportamiento organizacional: un enfoque de Sistemas y Gestión*”, obtenida el 25 de setiembre de 2019, de <http://www.inf.utfsm.cl/~lhevia/.../sdeg/.../Comportamiento/CO-2004.doc>
- Marín, D. (2019). *Determinantes del análisis y diseño organizacional*. Publicado por la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Jorge Tadeo Lozano Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros.../Clima%20Psicologico.htm>.
- Maslow, A. (1970). *Teoría sobre la motivación humana*. Recuperado de http://www.es.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow.
- Mayo, E. (1930). *Teoría de las relaciones humanas*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/.../elton-mayo-y-la-teoría-de-las-re>.
- Negreiros, N. (2021) *Influencia del clima organizacional en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica*. Universidad Privada del Norte.
- Newstrom, J. & Davis, K. (2021) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.

- Palma S. (2000). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Revista de investigación en psicología vol. III N. ° 1* Lima, Perú: UNMSM.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Revista teoría e investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Palma, S. (2004). *Elaboración y estandarización de la escala clima laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. Revista de la Facultad de Psicología* Lima, Perú: UNMSM
- Palma, S. (2021) *Motivación y Clima Laboral en Personas de Entidades Universitarias. Perú. Revista de Investigación en Psicología. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM.*
- Pajuelo, M. y Ruelas, L. (2019) *Percepción Del Clima Organizacional De Los Trabajadores En El Área De Farmacia – Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolome, Marzo 2018. Universidad Norbert Wiener.*
- Pérez, J. (2021) *Diccionario de Administración y Finanzas*, España, grupo editorial océano S.A
- Robbbins, S. y Coulter, M. (2000) *Administración* (6ta ed.) México, Pearson educación.
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (2020) *Fundamentos de administración* (1ra ed.) México: Prentice hall hispanoamericana, S.A
- Schein, E. (1996) *Psicología de la Organización.* México: Prentice Hall.
- Umaña, G. y Pavón, N. (2019) *Percepción sobre el Clima Organizacional y el Nivel de Motivación de personal Docente y Administrativo de la Escuela de Computación y Comercio “Silviano Matamoros” ubicado en la ciudad de Managua, departamento de Managua, durante el segundo semestre del año 2017. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.*
- Velásquez, R. (2020). *Clima organizacional a nivel universitario.* México. Editorial Pretince Hall.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Clima Laboral	Clima organizacional	Política de gestión y liderazgo	1,2,3.
		Prácticas de motivación	4,5,6.
	Clima psicológico	Independencia e identidad	7,8,9.
		Agresividad y conflicto	10,11,12.
	Cultura organizacional	Comunicación	13,14,15.
		Comparten valores	16,17,18.

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuál es la percepción del Clima Laboral en Docentes y Administrativos en la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023?	Objetivos Objetivo General Determinar la percepción del clima laboral en Docentes y Administrativos en la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023. Objetivos Específicos a) Identificar el clima organizacional en Docentes y Administrativos de la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023. b) Establecer el clima Psicológico en Docentes y Administrativos de la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023. c) Caracterizar la cultura organizacional en Docentes y Administrativos de la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023.	<u>Variable Única</u> Clima laboral. <u>Dimensiones</u> Clima organizacional Clima psicológico Cultura organizacional	▪ Tipo descriptivo propositivo ▪ Diseño descriptivo simple cuyo diagrama es el siguiente. M - O Dónde: M = Muestra O = Encuesta	<u>Población</u> La población para este trabajo de investigación se constituye por 29 docentes y administrativos. <u>Muestra:</u> Quedo conformada por la misma población.

ANEXO 3

INSTRUMENTO

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL EN LA
INSTITUCION EDUCATIVA MAYTA CÁPAC.DE LA PROVINCIA DE
CAYLLOMA – AREQUIPA 2023**

Estimados colegas, espero tu colaboración respondiendo con sinceridad y confianza, en el presente cuestionario, porque tiene fines investigativos.

INSTRUCCIÓN: Lee a continuación los indicadores que se te presenta y marca con una (X) según tu apreciación:

Nunca = N

A veces = A V

Siempre = S

N°	ITEMS	N	A V	S
01	Considero que la Dirección fomenta las mejores relaciones humanas con su personal y los estudiantes.			
02	Los directivos tratan con amabilidad a su personal y a los estudiantes.			
03	El estilo de gestión de los directivos me influye positivamente.			
04	Me siento motivado siendo un miembro de la Institución Educativa.			
05	Se siente comprometido con el éxito de la Institución Educativa.			
06	Los directivos estimulan a los miembros que sobresalen en la institución.			
07	Me siento orgulloso de pertenecer a la Institución Educativa.			
08	A mis compañeros de trabajo los considero como mis amigos.			

09	Tengo independencia para ejecutar mis proyectos en la Institución Educativa.			
10	Las autoridades de la Institución educativa poseen un adecuado manejo de conflictos.			
11	El diálogo es la clave para resolver los conflictos en la institución.			
12	En la Institución Educativa se busca resolver los conflictos, satisfaciendo los intereses de todas las partes.			
13	Estoy oportunamente comunicado sobre las actividades que realizan las autoridades de la Institución educativa.			
14	Las autoridades de la Institución educativa fomentan la comunicación oportuna entre los miembros de la institución.			
15	Las autoridades de la Institución educativa toman en cuenta mis ideas y opiniones.			
16	Los miembros de la Institución Educativa cultivan la ayuda mutua.			
17	Los miembros de la Institución Educativa desarrollan labores en beneficio de la comunidad.			
18	A los miembros de la Institución Educativa los une la honestidad y la transparencia.			

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 4: PROPUESTA PEDAGÓGICA

1. DENOMINACIÓN

Programa para el logro de un clima laboral muy adecuada en la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023.

2. PRESENTACIÓN

Dado que existe un estilo de liderazgo democrático el cual representa una oportunidad para incrementar el nivel del clima laboral se presenta este programa denominado Programa para el logro de un clima laboral muy adecuada en la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023. Todo este programa beneficiará a la totalidad de la organización y se incrementará el clima laboral muy adecuado. Este programa redundará en beneficio de los directivos, personal docente, administrativos, y de servicios generales.

Se sabe que cuando el personal interviene en las decisiones en las organizaciones considera como algo suyo y se identifica con los valores de la institución. En este sentido es necesario alcanzar propuestas a las Instituciones Educativas a fin de involucrar a todo el personal en los procesos de gestión a través de equipos de participación.

3. FUNDAMENTACIÓN

Para gerenciar el cambio de cultura organizacional se debe hacer a nivel de las conductas y poco a poco. En la medida en que se demuestre que las nuevas conductas traen consecuencias positivas, éstas se convertirán en creencias e irán creando cultura. Para cambiar las creencias, debemos hacer que las personas asuman las nuevas conductas y que vean el éxito que estas generan. Sólo así se convertirán en creencias que a su vez influenciarán futuras conductas, generando una nueva cultura (David Fischman, 2009).

Para que la nueva cultura funcione en la organización, se requiere que todas las prácticas de recursos humanos y las conductas del liderazgo de los gerentes y jefes estén alineadas con lo que se quiere lograr.

Como su nombre indica este programa busca incrementar el clima laboral. En este sentido convertirá a la Institución en una organización inteligente que constantemente aprende y alcanza sus objetivos.

Las comunidades de aprendizaje estarán organizados de la siguiente manera: Equipo de gestión integrado por los directivos, el equipo de avance curricular e investigaciones que tendrán a su cargo el seguimiento curricular, búsqueda de acreditación y hacer investigaciones de las acciones y problemas internos, el equipo de tutoría y psicopedagogía se encarga de hacer seguimiento de los alumnos y atiende sus problemáticas y desafíos, el equipo de Pastoral se encarga del estudio del carisma fundacional, el equipo de clima institucional de la integración del personal (Cumpleaños, paseos, fiestas, estímulos, etc), el equipo de recreación de aspectos deportivos y de animación interna, el equipo de marketing se encarga de dar a conocer a los medios locales las diferentes actividades que se realicen.

4. OBJETIVOS

- Mejorar el nivel del clima laboral en vistas de dar un mejor servicio a los estudiantes.
- Usar estrategias de trabajo grupal (equipos) que motiven a los miembros de la organización a dar lo mejor de sí desde la vivencia de los valores fundacionales.
- Lograr de la institución una organización inteligente que aprende constantemente y se proyecta al futuro.
- Involucrar a todo el personal en la gestión de la Institución.

5. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de esta propuesta se aplicarán diferentes actividades y talleres de integración y formación de los equipos en donde el personal participará activamente y de forma sinérgica en la gestión de la organización, en la animación de los equipos y en el trabajo coordinado que ayudará al personal de la Institución a incrementar la Identidad de los miembros, énfasis en el grupo, el enfoque hacia las personas, la integración en unidades, el control, invitación y aceptación al riesgo, los criterios para recompensar, tolerancia al conflicto, orientación hacia los resultados, el enfoque hacia un sistema abierto, atención a los detalles, agresividad y estabilidad.

Este programa está dirigido a todo el personal de la Institución en función de los objetivos organizacionales. Se tiene claro que el estilo de liderazgo democrático es responsabilidad de todos y un desafío mejorar la cultura organizacional. Hablamos de una cultura organizacional muy adecuada cuando las características de la organización superan los estándares antes mencionados. Además se irá introduciendo poco a poco el tema de coaching como estrategia de gestión.

6. UNIDADES DE ESTUDIO

Esta propuesta se aplicará en la Institución Educativa Mayta Cápac de la Provincia de Caylloma – Arequipa 2023. Y las unidades de aplicación serán dirigidas a la totalidad del personal de la IE (Directivo, personal docente, administrativo, y servicios generales). En total serán 31 personas.

7. EVALUACIÓN

Para verificar el proceso de desarrollo de este plan se realizará una evaluación mensual a través de las reuniones de coordinación con los representantes de cada equipo. Y al final del año se evaluará el plan en su conjunto.

**8. ACTIVIDADES:
TALLERES, CURSOS.**

ACTIVIDADES	INDICADORES	CRONOGRAMA
1. MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES FÍSICAS Y AMBIENTALES. Realizar un trabajo intensivo para el mejoramiento de las condiciones físicas y ambientales de la Institución educativa, que propicien el confort.	▪ Mejorar la climatización en la institución educativa. ▪ Realizar un trabajo de mantenimiento preventivo planificado a instalaciones, mobiliarios y equipos para solucionar las dificultades en ese sentido y que afectan el trabajo. ▪ Analizar si la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de las personas, el mobiliario, etcétera, es la más apropiada para la realización del trabajo ▪ Colaborar y asumir la responsabilidad, tanto a nivel individual como de grupo, en el mantenimiento del centro limpio	Abril 2015
2. COHESIÓN GRUPAL Lograr una adecuada cohesión grupal para alcanzar los objetivos propuestos por la organización.	▪ Implementar cursos de comunicación dirigidos a la tienda objeto de estudio con conocimientos generales de la comunicación, técnicas y habilidades de ésta, para mejorar las relaciones interpersonales. ▪ Diseñar actividades encaminadas a la capacitación de destrezas y habilidades para la resolución de	Abril 2015

	conflictos.	
3. MEJORAR EL LIDERAZGO Optimizar los métodos y estilos de dirección.	▪ Que reciban cursos de "reuniones eficaces" y de "escucha activa" los directivos y los docentes y administrativos. ▪ Coordinar con la Ugel local, cursos sobre Liderazgo: Estilos y técnicas: cuáles son y cómo aplicarlos para alcanzar el éxito ▪ Coordinar La Ugel, la capacitación sobre otros temas relacionados con la dirección, además de los ya mencionados.	Abril 2015
4. MEJORAR EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES Desarrollar talleres y seminarios (tanto para directivos como trabajadores), con el apoyo de especialistas, sobre técnicas para manejar el cambio y el miedo a tomar decisiones.	▪ Escuchar las opiniones de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con su área. ▪ Mantener una constante retroalimentación entre directivos y trabajadores.	Abril 2015
5. PROPICIAR LA MOTIVACIÓN Establecer formas de reconocimiento que permitan una mayor motivación de los trabajadores.	▪ Crear formas de reconocimiento moral y material, de forma mensual, trimestral y anual para estimular al docente y administrativo.	Abril 2015

LIDERAZGO PARTICIPATIVO.

ACTIVIDADES	INDICADORES	CRONOGRAMA
1.- IMPLANTACIÓN DEL MODELO DE GESTION DEL LIDERAZGO PARTICIPATIVO EN LA ORGANIZACION: Reflexionar sobre la importancia de mejorar el clima laboral y se procederá a la implicación de todo el personal desde un enfoque de estilo de liderazgo participativo. Se decide que el personal participe en las decisiones a través de propuestas de intervención. Dichas actividades son de animación “animar gestionando y gestionar animando”.	▪ Identifica la importancia de gestión del liderazgo participativo y la mejora de la cultura organizacional. ▪ Prioriza el énfasis en el equipo: el grado en que las actividades laborales se organizan en torno a equipos y no a personas. ▪ Realiza la Invitación y aceptación al riesgo: el grado en que se fomentan que los empleados sean innovadores y asuman riesgos.	Mayo 2015
2. DETERMINACIÓN DE LOS EQUIPOS Y SUS FUNCIONES: Los Directivos se reúnen con algunos representantes del personal para organizar los diferentes equipos y sus funciones. Las	▪ Orientación hacia los resultados: el grado en que los gerentes enfocan su atención en los resultados, metas o efectos y no en las técnicas y procesos mediante las cuales logre obtener esos resultados. ▪ El enfoque hacia las personas: el grado en que las decisiones de la	Mayo 2015

comunidades de aprendizaje se determinan en función de las necesidades de la organización. Se determinan los siguientes equipos: Salesianidad (Formación carismática, Clima institucional (favorece la integración), Equipo de gestión (organización y animación), Avance curricular e investigaciones (acompañamiento y búsqueda de capacitación), Recreación y deportes (recreación y campeonatos). Tutoría (orientación personal), Publicidad y marketing (proyección a la sociedad).	administración toman en cuenta las repercusiones que los resultados tendrán sobre los miembros de la organización.	
3. ESCOGIENDO LOS INTEGRANTES DE LAS COMUNIDADES DE APRENDIZAJE. En una reunión de integración de varios días se da a conocer los diferentes grupos y elabora la lista de los integrantes de los equipos o comunidades de	▪ Elabora la lista de los integrantes de los equipos o comunidades de aprendizaje. ▪ Adquiere identidad los miembros: el grado en que el personal se identifica con la organización como un todo y no sólo con su tipo de trabajo o campo de conocimientos profesionales. ▪ Tolerancia al conflicto: el grado en que se fomenta que los emplea dos	Mayo 2015

aprendizaje. Cada integrante de la Institución decide afiliarse a los grupos a través de una elección escrita donde considera dos opciones. Luego se hace público y se va colocando en la lista oficial. En caso de no alcanzar el cupo se considera la segunda opción.	traten abierta mente su conflictos y críticas.	
4.- ELABORACION DE LOS PLANES DE TRABAJO: Después de una reunión los nuevos integrantes reciben sus funciones básicas, eligen un coordinador'/juntos elaboran su plan de trabajo anual. En el plan de trabajo consideran fundamenta su intervención, elaboran su diagnóstico y las diferentes actividades. Diseñan sus objetivos en función de las necesidades de la organización.	▪ Atención a los detalles: grado en el cual se espera que los empleados demuestren precisión, análisis y atención a los detalles. ▪ La integración en unidades: el grado en que se fomenta que las unidades de organización funcionan de forma coordinada o interdependiente. ▪ Elabora su plan de trabajo y entrega al Director.	Mayo 2015

5.- PRESENTACION DE LOS PLANES DETRABAJO: Luego de la elaboración de los documentos de plan de trabajo cada equipo de comunidad de aprendizaje presenta sus actividades a la asamblea y de este modo se inicia la fase de aplicación de los planes de trabajo.	▪ Consenso y apertura a los diferentes grupos equipos en vistas de un trabajo coordinado. ▪ Se logra la estabilidad: grado en el cual las actividades de la organización ponen énfasis en mantener el statu quo en posición al crecimiento.	Mayo 2015
6.- APLICACION DE LOS PLANES DE TRABAJO: Estos planes se ejecutan en forma coordinada y de manera sinérgica donde intervienen propuestas y actividades que involucran a todo el personal. Las intervenciones de las comunidades de aprendizaje exigen espacios y presupuestos que son cubiertas por la Institución. Las actividades significativas se dan a conocer a la sociedad y los medios de comunicación.	El enfoque hacia un sistema abierto: el grado en que la organización controla y responde a los cambios del entorno externo. Agresividad: grado en el cual las personas son agresivas y competitivas, en lugar de mostrarse accesibles y serviciales. Búsqueda de nuevas formas de intervención.	Junio 2015

7.- EVALUACION DE LAS COMUNIDADES DE APRENDIZAJE: Los coordinadores se reúnen con el equipo de gestión para evaluar el camino que se está haciendo. La primera reunión se realiza en el mes de julio y el otro a finales de diciembre. Por otro lado los coordinadores informan al equipo de gestión los resultados de sus trabajos.	El control: el grado en que se emplean reglas. Reglamentos y supervisión directa para vigilar y controlar la conducta de los participantes.	Junio 2015
8. PREMIACION Y PROYECCION: Cada equipo de comunidad de aprendizaje se reúne para determinar a los miembros sobresalientes y sugerir al equipo de gestión el premio correspondiente. El informe escrito determina el otorgamiento de felicitación o resolución.	- Los criterios para recompensan el grado en que se distribuyen, las recompensas, como los aumentos de sueldo, los ascensos, de acuerdo con el rendimiento del empleado y no con su antigüedad, favoritismo, y otros factores ajenos al rendimiento.	Junio 2015



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
QUICO COA, ADELAIDA MILAGROS		40687041	mlmtyc2409@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis ☐ Trabajo de Egreso Profesional ☐ Trabajo Académico ☐ Trabajo de Investigación			
3. Grado Académico o Título Profesional			
Grado		Grado	
Título Profesional		Título Segundo Especialidad	
4. Título del Documento de Investigación		5. Mención	
La Percepción del Clima Laboral en Docentes y Administrativos en la Institución Educativa Mayta Cápac Arequipa 2023			
6. Programa Académico			
MAESTRIA EN EDUCACION CON MENCIÓN EN GESTION EDUCATIVA Y ACREDITACION DE LA CALIDAD			
7. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto a Público (*)		☐ Acceso restringido (**)	
(*) Dependiendo del tipo de documento se debe indicar si es:			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente deyo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.⁵

Lugar: Chimbote Día: 14 Mes: MAYO Año: 2025



Firma

Referencias

1. Reglamento de la Universidad N° 001-2010-UNP (2010) y su modificatoria N° 001-2011-UNP (2011).
2. Ley N° 20023, Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional de Trujillo y su modificatoria N° 001-2011-UNP (2011).
3. Ley N° 20023, Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional de Trujillo y su modificatoria N° 001-2011-UNP (2011).
4. Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-NC-SA 4.0).
5. Ley N° 20023, Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional de Trujillo y su modificatoria N° 001-2011-UNP (2011).

La percepción del clima laboral en docentes y administrativos en la Institución Educativa Mayta Cápac Arequipa 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	18%	%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	dokumen.pub Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
5	www.academia.edu Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	issuu.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Católica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	1%

9	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
14	bibliotecas.ucasal.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	baixardoc.com Fuente de Internet	<1 %
19	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
20	documentos.uru.edu Fuente de Internet	<1 %