

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“Clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Díaz Ancobar, Leydi Elizabeth

ASESORA: Huerto Orizano, Diana

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciada en Administración de
Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73301735

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40530605

Grado/Título: Maestra en gestión y negocios, mención en
gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002- 4305-7758
2	Rivera López, Cecilia del Pilar	Maestro en administración y dirección de empresas	22404218	0000-0002- 0215-1270
3	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión publica	23015516	0000-0002- 7050-4277



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **11:15 horas del día 08 del mes de mayo del año 2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraun
Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López
Mtro. Liliana Victoria Coronado Chang

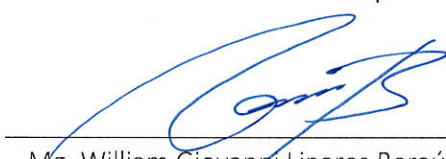
Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2042-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR EL SAMARITANO, DISTRITO JOSÉ CRESPO Y CASTILLO, 2024"**, presentada por la Bachiller, **DIAZ ANCOBAR, Leydi Elizabeth**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola **APROBADA** con el calificativo cuantitativo de **15 (Quince)** y cualitativo de **Bueno** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **11:55** horas del día **08 del mes de mayo del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mg. William Giovanni Linares Beraún

DNI: 07750878

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

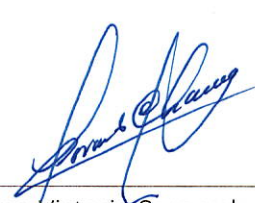
PRESIDENTE


Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López

DNI: 22404218

Código ORCID: 0000-0002-0215-1270

SECRETARIA


Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang

DNI: 23015516

Código ORCID: 0000-0002-7050-4277

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: LEYDI ELIZABETH DÍAZ ANCOBAR, de la investigación titulada "Clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024", con asesor(a) DIANA HUERTO ORIZANO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 18 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

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

Huánuco, 27 de febrero de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

54. Díaz Ancobar, Leydi Elizabeth.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad de Huanuco

Trabajo del estudiante

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios el que me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo, por darme fuerza para cumplir uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres: Andrés Díaz Cusma; Lidia Ancobar Berrospi; a mis hermanos Cristian Díaz Ancobar; Sarely Díaz Ancobar, y compañeros quienes me han apoyado en todo momento y han sido parte fundamental para realizar este proyecto, con todo mi amor y afecto se los dedico.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi alma mater, la Universidad de Huánuco, por la formación académica y personal que me brindó, permitiéndome convertirme en una profesional íntegra y comprometida. Me enorgullece llevar los colores de esta noble institución y me comprometo a destacar como una de sus mejores representantes.

Extiendo mi especial gratitud al director de la Institución Educativa *El Samaritano*, José Berrospi Vargas, por brindarme la oportunidad de realizar mi investigación en dicha institución. Asimismo, agradezco sinceramente a todo el personal por su invaluable apoyo durante la recolección de datos a través de las encuestas, una pieza fundamental para la culminación de este significativo proyecto de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6.1. RECURSOS HUMANOS	17
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS.....	17
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	20

2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	21
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	29
2.4. VARIABLES	31
2.4.1. VARIABLE UNICA	31
2.5. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	32
CAPÍTULO III.....	33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	33
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.1.1. ENFOQUE	33
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	33
3.1.3. DISEÑO	33
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	34
3.2.1. POBLACIÓN.....	34
3.2.2. MUESTRA	34
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS....	34
3.3.1. TÉCNICA.....	34
3.3.2. INSTRUMENTO.....	35
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	35
CAPÍTULO IV	36
RESULTADOS	36
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	36
CAPÍTULO V	56
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	56
5.1. DISCUSION DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	56
5.1.1. CON LOS ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	56
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	32
Tabla 2 Trabajadores de la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024	34
Tabla 3 Los miembros de la institución demuestran comprensión hacia los problemas de los demás.....	36
Tabla 4 En situaciones estresantes, usted maneja sus emociones de forma eficaz.	37
Tabla 5 Usted colabora de manera efectiva para alcanzar los objetivos comunes.	38
Tabla 6 Liderazgo	39
Tabla 7 La información importante se comunica de manera clara desde el director hacia todo el personal docente.	40
Tabla 8 Cuando comparte sus ideas con la dirección, se siente escuchado y valorado.....	41
Tabla 9 La comunicación entre compañeros es fluida y abierta.	42
Tabla 10 Comunicación interna	43
Tabla 11 Las instalaciones y recursos son suficientes para llevar a cabo las actividades de la institución.	44
Tabla 12 Siente que los pensamientos negativos están afectando tu desempeño en la institución.	45
Tabla 13 El estrés suele provocar reacciones físicas como tensión o malestar.....	46
Tabla 14 Burnout	47
Tabla 15 Los valores de la institución se alinean con los míos.	48
Tabla 16 Me siento identificado con la misión y visión de la institución.....	49
Tabla 17 Usted se mantiene fiel a los objetivos de la institución.	50
Tabla 18 Cultura Organizacional.....	51
Tabla 19 Los objetivos de la institución son claros y alcanzables.	52
Tabla 20 Está satisfecho con su trabajo y las oportunidades disponibles en la institución.....	53
Tabla 21 Las instalaciones fomentan innovación y creatividad en la institución.....	54

Tabla 22 Motivación.....	55
--------------------------	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Los miembros de la institución demuestran comprensión hacia los problemas de los demás.....	36
Figura 2 En situaciones estresantes, usted maneja sus emociones de forma eficaz.	37
Figura 3 Usted colabora de manera efectiva para alcanzar los objetivos comunes.	38
Figura 4 Liderazgo.....	39
Figura 5 La información importante se comunica de manera clara desde el director hacia todo el personal docente.	40
Figura 6 Cuando comparte sus ideas con la dirección, se siente escuchado y valorado.....	41
Figura 7 La comunicación entre compañeros es fluida y abierta.....	42
Figura 8 Comunicación interna	43
Figura 9 Las instalaciones y recursos son suficientes para llevar a cabo las actividades de la institución.	44
Figura 10 Siente que los pensamientos negativos están afectando tu desempeño en la institución.	45
Figura 11 El estrés suele provocar reacciones físicas como tensión o malestar.....	46
Figura 12 Burnout.....	47
Figura 13 Los valores de la institución se alinean con los míos.	48
Figura 14 Me siento identificado con la misión y visión de la institución.....	49
Figura 15 Usted se mantiene fiel a los objetivos de la institución.....	50
Figura 16 Cultura Organizacional	51
Figura 17 Los objetivos de la institución son claros y alcanzables.	52
Figura 18 Está satisfecho con su trabajo y las oportunidades disponibles en la institución.....	53
Figura 19 Las instalaciones fomentan innovación y creatividad en la institución.....	54
Figura 20 Motivación	55

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024, el estudio fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y diseño no experimental - transversal, utilizando una población de 27 trabajadores de la institución distribuidos en docentes, personal administrativo, limpieza y vigilancia, el muestreo fue no probabilístico de tipo censal, y se empleó como técnica la encuesta y como instrumento de investigación el cuestionario tipo escala de Likert. Los resultados obtenidos revelaron que la institución Educativa articular El Samaritano, mantiene un clima organizacional bueno y considera como un estudio relevante y necesario para comprender el nivel que posee la institución. En conclusión, la institución ha demostrado un nivel significativo en cuanto al liderazgo, comunicación interna, burnout, cultura organizacional y motivación siendo estos resultados favorables porque demuestra que el personal trabaja de la mano y se sienten satisfechos con el rol que cumple el director de la institución.

Palabras claves: liderazgo, comunicación interna, burnout, cultura organizacional, motivación.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine what the organizational climate is like at the El Samaritano Private Educational Institution, José Crespo y Castillo district, 2024. The study was of an applied type, with a quantitative approach, descriptive scope and non-experimental - transversal design, using a population of 27 workers of the institution distributed among teachers, administrative staff, cleaning and security, the sampling was non-probabilistic census type, and the survey was used as a technique and the Likert scale questionnaire as a research instrument. The results obtained revealed that the El Samaritano Private Educational Institution maintains a good organizational climate and considers it a relevant and necessary study to understand the level that the institution has. In conclusion, the institution has demonstrated a significant level in terms of leadership, internal communication, burnout, organizational culture and motivation, these results being favorable because it shows that the staff works hand in hand and feels satisfied with the role played by the director of the institution.

Keywords: leadership, internal communication, burnout, organizational culture, motivation.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio ha tenido como propósito determinar cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024. Identificando la necesidad de cómo los trabajadores mantienen su comunicación entre el líder y compañeros. Esta percepción es crucial para el desarrollo de estrategias que permitan mejorar el clima laboral entre los trabajadores.

En este contexto la problemática general es: ¿Cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024? Para este problema se formularon varios problemas específicos que se enfocan en determinar el liderazgo, comunicación interna, burnout, cultura organizacional y motivación de la institución durante el periodo mencionado.

La justificación de esta investigación se sustenta en diferentes aspectos: aspecto teórico el estudio del clima organizacional el cual permitió analizar y determinar aspectos laborales que benefician y afectan la institución; aspecto practico para determinar cómo es el clima organizacional teniendo en cuenta sus dimensiones: liderazgo, comunicación interna, burnout, cultura organizacional y motivación; y por último la metodológica que se empleó, técnicas e instrumentos que demostraron su validez y confiabilidad de los resultados.

Durante la investigación se identificaron algunas limitaciones como la disposición de los docentes para contestar las preguntas del cuestionario teniendo en cuenta que algunos trabajan en instituciones estatales. Sin embargo, estas limitaciones se lograron superar en coordinación con la secretaria de la institución educativa identificando los horarios de clases disponibles, ya que su participación es de gran importancia para el estudio de la investigación.

En cuanto a la síntesis del contenido del estudio fue estructurado en varios capítulos.

El primer capítulo, se describió el problema de investigación, formuló problema general y específicos, seguido los objetivos del estudio, justificación, limitaciones y viabilidad.

En el segundo, capítulo el marco teórico se tomó en cuenta trabajos de investigación relevantes sobre el clima organizacional como antecedentes internacionales, nacionales y locales; bases teóricas, definiciones conceptuales y operacionalización de variables.

En el tercer, capítulo se menciona la metodología de la investigación, tipo de investigación, el enfoque, el alcance, el diseño no experimental, población, la técnica e instrumento utilizados para recopilar y analizar los datos, además se consideran las técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

En el cuarto capítulo, se dan a conocer los resultados que se obtuvieron a través del procesamiento de datos durante la investigación. De esta manera se detallan, analizan e interpretan cada una de ellas entre favorables y desfavorables con respecto a cada pregunta y dimensión del estudio.

En el quinto capítulo, se desarrolla la discusión de los resultados obtenidos en comparación con investigaciones que se consideraron como antecedentes, en el cual se resalta la importancia de mantener un clima organizacional favorable.

Finalmente, se extraen conclusiones relevantes para ayudar a fortalecer la identidad de la institución, se resaltan algunas recomendaciones, y por último los anexos, material donde se evidencia el desarrollo del cuestionario, fotografías, etc.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el ámbito internacional, Clavijo (2023) menciona que el entorno de trabajo de un docente es un factor importante que determina la calidad de la formación, en el cual enfatiza factores del entorno docente, como el apoyo del supervisor, la autonomía, la comunicación y la percepción de justicia, tienen un impacto significativo en la salud y el desempeño profesional de los docentes. Por tanto, los docentes que están satisfechos con su trabajo están más comprometidos y tienen menos probabilidades de sufrir agotamiento. Al mismo tiempo, la influencia del entorno docente en el proceso educativo es cada vez más profunda, con su relación con la motivación, el compromiso y la eficacia colectiva de los docentes, así como su impacto en la retención de los estudiantes.

Por otra parte, en el Perú las funciones de gestión educativa son la base para el desempeño de las tareas administrativas y educativas. Las autoridades a cargo de las instituciones educativas tienen una gran responsabilidad de garantizar que su misión y visión se cumplan proporcionando liderazgo en su funcionamiento y demostrando buenas relaciones con todos los actores educativos que apoyan su debida cooperación (Chipantiza et al., 2023).

Gómez (2021) menciona que actualmente la educación ha experimentado cambios a nivel organizacional, teniendo como resultado que las instituciones públicas y particulares frecuentemente sufren cambios de personal, como es el caso de las instituciones educativas en Colombia, el rector cambia cada dos años, por lo que sufren cambios en políticas y estilos de liderazgo para miembros administrativos y docentes que mantienen empleos estables. El clima organizacional requiere una profunda participación de la gerencia es decir tener compromiso con la institución para mejorar el desempeño organizacional a través de una gestión eficaz de los recursos

humanos. La gestión no se trata sólo de realizar tareas administrativas, sino también de promover la convivencia armónica entre los diversos actores socioeducativos. Alcanzar las metas y objetivos trazados en equipo.

Sin embargo, para mantener un buen clima organizacional es importante innovar para que los estudiantes se interesen en cada clase, utilicen una variedad de recursos, utilicen su creatividad, brinden una educación cálida y de alta calidad que les permita aprender mucho. Crear un clima organizacional que posibilite actividades educativas dirigidas al desarrollo de habilidades y competencias de los estudiantes, el trabajo en equipo entre los docentes y la comunicación efectiva con toda la comunidad educativa depende en gran medida de las actitudes y comportamientos de los educadores.

La Institución Educativa Particular El Samaritano en la ciudad de Aucayacu fue fundada en el año 1991 para brindar educación de calidad en un entorno marcado por la violencia y el narcotráfico. Enfrentó desafíos financieros significativos y una mala reputación inicial a falta de pago a los docentes. En 1993, los padres de familia y la iglesia asumieron la administración, y en 1996 el profesor José Berrospi Vargas tomó todas las responsabilidades desde entonces el colegio ofrece servicios educativos integrales, distribuidos en los niveles de Inicial, Primaria, Secundaria y Educación Básica Superior (EBA); con modalidades escolarizadas y no escolarizadas. Además, destacan por una educación de calidad que incluye valores fundamentales; actualmente cuenta con 27 trabajadores: entre docentes, personal administrativo, vigilancia y limpieza.

Cabe resaltar, entre la problemática que existe en la institución educativa se detalla que existe una rotación continua de docentes esto debido a que no hay preocupación por capacitar y dar una buena clase modelo; sin embargo, exigen productividad para luego monitorear o supervisar en las aulas, por tanto, la capacitación tiene como objetivo fortalecer la práctica docente y el proceso de aprendizaje y puede apuntar a las características de sistematización de la formación y apoyo al aprendizaje. Por otro lado, una de las falencias es el poco manejo de la tecnología en los docentes, indicador importante porque esta implementación permite la adquisición de habilidades

digitales, promueve la alfabetización digital y fomenta la adaptabilidad y el aprendizaje continuo. Además, el uso de la tecnología a lo largo de sus lecciones puede aumentar la participación de manera auditiva y visual. La integración de tecnología simple (Software, juegos, tareas web, sistemas de evaluación en línea) puede tener un impacto positivo en el crecimiento de los estudiantes en el aula.

Por tanto, la presente investigación busca determinar cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano 2024, puesto que se ha determinado las siguientes dimensiones: liderazgo, encabezado por el director José Berrospi capaz de dirigir la institución durante muchos años demostrando ser líder y no jefe, ya que cuenta con más de 30 años de experiencia en el rubro de la educación; comunicación interna, se mantiene un buen nivel de comunicación y se respeta las opiniones entre colegas, personal admirativo y limpieza; burnout, se evita que el personal ingrese a la institución de mal humor, con problemas personales o agotamiento; cultura organizacional, desde un inicio se dispone a todo el personal respetar la identidad de la institución porque es un colegio cristiano, y para finalizar la motivación, del mismo modo se trabaja en conjunto para cumplir con las metas y objetivos tanto institucionales como individuales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Cómo es el liderazgo en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024?
- b) ¿Cómo es la comunicación interna en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024?
- c) ¿Cómo es el burnout en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024?

- d) ¿Cómo es la cultura organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024?
- e) ¿Cómo es la motivación en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Describir el liderazgo en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024.
- b) Describir la comunicación interna en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024.
- c) Describir el burnout en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024.
- d) Describir la cultura organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024
- e) Describir la motivación en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente trabajo de investigación se realizó con el propósito de determinar cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano ubicado en el distrito de José Crespo y Castillo, cuyos resultados nos permitieron analizar y comprender aspectos laborales que se van dando en el colegio, además se comprobará si los indicadores utilizados ayudarán a mejorar el clima laboral.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Esta investigación surgió a partir de la necesidad de describir la relación que existe entre el clima organizacional con liderazgo, comunicación interna, burnout, cultura organizacional y motivación en la Institución Educativa Particular El Samaritano.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El desarrollo de este estudio en relación con el clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano se realizó mediante métodos científicos y el uso de las técnicas e instrumentos de investigación que permitirán demostrar su validez y confiabilidad.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La limitación de este estudio es que la Institución Educativa Particular El Samaritano ubicado en el distrito de José Crespo y Castillo- Aucayacu, se consideró fue el factor tiempo de los docentes, ya que algunos trabajan en colegios públicos, por lo que afectó en la recolección de datos de nuestra investigación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

La investigación fue viable, puesto que se contó con el apoyo de las personas inmersas en la misma como personal administrativo, docentes, limpieza y seguridad, que proporcionaron los permisos y autorizaciones para acceder a la información y documentación que se necesitó en la investigación.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

Se contó con los recursos monetarios imprescindible para la elaboración y ejecución de este trabajo de investigación.

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Para la realización de la presente investigación se contó con el material requerido que permitió la recolección y procesamiento de la información, entre ellos están: laptop, impresora, libros virtuales y software (programas estadísticos).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Gómez (2021) en su investigación tuvo como propósito identificar la influencia del estilo de liderazgo en el clima laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Gran Colombia en el año 2019, se consideró una metodología de investigación con enfoque cualitativo, alcance descriptivo con una muestra de 121 personas entre docentes y personal administrativo, concluye a través de sus parámetros de medición, se determinó que si está totalmente alineado con la forma en que el personal vive el clima laboral, se prueba según la escala de medición de la herramienta, los valores entre 5, 6 y 7 pertenecen a una escala perfectamente adaptada. Así mismo, el resultado medio obtenido en la prueba es de 5,87, lo que demuestra que los empleados están plenamente satisfechos con el estado de su entorno laboral.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Jauregui (2023) en su investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022, considerando la metodología de la investigación de diseño No experimental de corte transversal, en un nivel cuantitativo correlacional simple y descriptivo; argumenta que es una pieza fundamental para un buen servicio de calidad, así mismo refirió que existe problemas de infraestructura, falta de comunicación, demora en las gestiones administrativas, y la falta de capacitación hacia los docentes; teniendo como resultado el grado de la relación de las variables igual a 54,6%; así mismo se concluye que si existe relación entre ambas variables, confirmando que si posee un clima organizacional favorable, además se propone la implementación de

políticas empresariales, capacitación al personal para medir su capacidad, eficacia en la institución y evitar falencias.

Apaza y Rosario (2022) en su investigación tuvo como objetivo principal determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022, consideró una metodología de investigación tipo aplicada y diseño no experimental transversal descriptivo correlacional; además la población estuvo conformada por 34 colaboradores, demostrando que el 35.29% está a un nivel bajo, 44.12% de un nivel regular y el 20.59% en un nivel alto, con respecto a la variable clima organizacional; así mismo el 29.41% nivel bajo, 50.00% en un nivel regular y 20.59% en un nivel alto con respecto a la variable satisfacción laboral, por lo que concluye que si existe una correlación positiva moderada entre las políticas administrativas, supervisión y control de la investigación.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Bravo (2020) en su investigación tuvo como propósito probar la relación entre estilos de liderazgo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Punchao Huánuco, teniendo como metodología de investigación de tipo correlacional y diseño no experimental, con una muestra de 41 trabajadores, concluye diciendo que si existe relación entre las variables, es decir los estilos de liderazgo tiene relación significativa con el clima laboral, teniendo en cuenta que el liderazgo democrático, autocrático y liberal en la institución lograra que el personal este motivado y un ambiente estable hará que juntos logren el desarrollo de sus objetivos.

Reyes (2023) en su estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022, la metodología que utilizó fue de tipo aplicada, nivel explicativo, con una muestra de 34 docentes, teniendo como resultado un clima laboral poco

favorable y desempeño regular de 44.10 % y 26,50% manifiestan clima desfavorable y desempeño deficiente; concluyendo que mientras exista disciplina, manejo de gestión curricular y estrategias lógicas dentro del clima organizacional mayor será la eficacia en el desempeño de los docentes de la institución.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Se entiende por clima organizacional al conjunto de valores, actitudes y creencias de las personas en una organización, es decir es la interacción entre los miembros de la organización; asimismo estos pueden estar influenciados por la tecnología, liderazgo y recompensas; sin embargo, esto puede ser perjudicial por factores que pueden impactar en el comportamiento del personal, por lo que se detallan algunos factores como el cambio de personal, ausencia de los líderes, motivación, actitudes, etc., teniendo como resultado insatisfacción laboral (Cardona y Zambrano, 2014).

El clima organizacional es un tema muy amplio con gran relevancia dentro de las organizaciones; sin embargo, aún existe enfoques distintos lo cual genera ambigüedad en las conceptualizaciones de empresarios e investigadores, además señala que pese a las diferencias entre la definición y medición es importante tener en cuenta que un buen ambiente laboral hará que los participantes estén motivados y puedan tener un mejor desempeño, logrando un efectivo funcionamiento en la organización (Vesga et al., 2020).

Considera importante el entorno físico, sus características estructurales, el entorno social, las cualidades personales de los trabajadores y el comportamiento organizacional. Esto significa que el clima organizacional se entiende como el resultado de la interacción entre las características de las personas y la organización, por tanto, describe factores que se detallan como dimensiones:

➤ **DIMENSIÓN 1**

2.2.1.1 LIDERAZGO

Se define como un conjunto de habilidades de gestión que necesita un individuo para influir en la forma en que las personas son y se comportan en un grupo de trabajo, garantizando que el equipo trabaje diligentemente para lograr los objetivos, es decir un líder es el cambio y visión en una organización. Sin embargo, este autor considera que un buen líder aprende de la gente, planifican juntos, empiezan con lo que tienen y construyen sobre lo que saben. Un líder es alguien que no habla mucho y reconoce lo que ha hecho con otras personas (Contreras et al., 2016).

➤ **INDICADORES**

2.2.1.1.1. EMPATÍA

La comunicación no basta con comprender el contenido material de las palabras de la otra persona; también es necesario comprender la situación emocional y válida de la otra persona. La empatía implica aceptar, sin juzgar, cómo se ve y siente la otra persona desde dentro, no desde fuera o basándose en prejuicios. La empatía nos prepara para aceptar no sólo las emociones positivas, sino también la hostilidad de las personas (García, 1998).

2.2.1.1.2. AUTOCONTROL

El autocontrol no es un rasgo o predisposición, sino un proceso que cambia la probabilidad de que un individuo responda y las variables de las que la respuesta es función, lo que tiene un profundo impacto en el entorno social. Para guiar a un grupo hacia sus objetivos, los líderes, más que otros, saben cómo sintonizarse con las personas con las que trabajan, cómo manejar las emociones y las relaciones interpersonales y cómo expresar con frecuencia las emociones colectivas implícitas. Sin embargo, considera que los líderes deben mantener el control de sus

emociones. Si no puedes gestionarte a ti mismo, no podrás liderar a otros (Fernandez et al., 2010).

2.2.1.1.3. TRABAJO EN EQUIPO

Según Torrelles et al. (2011), considera punto clave y una ventaja competitiva debido a su importancia, actualmente está provocando cambios en la forma de trabajar y el tamaño de nuestros equipos de trabajo. Esta competencia participativa aumenta la productividad, la innovación y la satisfacción laboral. Finalmente argumenta para que una empresa funcione correctamente, es importante delegar tareas en diferentes equipos de empleados que deben realizarlas correctamente. La combinación de liderazgo y trabajo en equipo ayuda a las empresas a tener éxito, independientemente de su tamaño o la industria en la que operen.

➤ DIMENSIÓN 2

2.2.1.2 COMUNICACIÓN INTERNA

García (1998) determina el gran valor de la comunicación interna radica en el hecho de que incluso sus teorías y métodos tienen sus raíces en la ética personal. Si quienes pretenden establecer comunicación interna no parten de una creencia profunda de que todas las personas que integran la organización son jurídicamente iguales, así mismo define la comunicación interna, una gran herramienta que caracteriza a las empresas modernas.

Sin embargo, también es cierto que la comunicación interna es una parte activa del desempeño general de una empresa. Las comunicaciones internas se consideran cada vez más una función empresarial central que inspira y coordina a toda la organización. Por eso es necesario investigar esto y combinarlo con estas nuevas preguntas. La comunicación interna tiene como objetivo crear una

experiencia global positiva para los empleados (física y psicológicamente), basada en la confianza, la dedicación y la lealtad. objetivos de comunicación La comunicación interna es algo más que informar a los empleados, crear conversaciones y dar forma a percepciones (Cuenca y Verazzi, 2020). Lopez (2013) menciona que la comunicación interna está conformada por 3 indicadores: comunicación descendente, ascendente y horizontal.

➤ **INDICADORES**

2.2.1.2.1. LA COMUNICACIÓN DESCENDENTE

Es Transmitir el orden en la realización de funciones, tareas, etc. que la principal característica es el dar instrucciones, no solo en el sentido de la obligación de quien las da, sino también en el sentido de estructurar y otorgar orden. Igualmente, la comunicación se propaga a todos los estratos de la organización, sin importar su estructura, y una de las funciones primordiales de esta comunicación descendente es comunicar la cultura de la organización y las directrices a seguir. (López, 2013)

2.2.1.2.2. COMUNICACIÓN ASCENDENTE

El clima organizacional está regido por la comunicación ascendente y está vinculado con el grado de implicación de los trabajadores en la toma de decisiones y las actividades de la organización. Además, se sostiene que el grado de participación puede emplearse como señal para potenciar la comunicación interna (López, 2013).

2.2.1.2.3. COMUNICACIÓN HORIZONTAL

La comunicación a nivel horizontal facilita una comprensión del entorno de la organización. Esto ocurre porque no se refiere a estructuras robustas como la comunicación descendente o la implicación de los trabajadores, sino que la comunicación es igual de imprescindible en individuos, colectivos, departamentos y todos

los miembros de la organización. De acuerdo con el escritor, se tiene la obligación de practicar los principios de socialización y organización con propósitos empresariales (López, 2013).

➤ **DIMENSION 3**

2.2.1.3. BURNOUT

Freudenberger (1974) define como una sensación de fracaso y agotamiento debido a la sobrecarga de demandas de la energía, los recursos personales o la fuerza mental del trabajador. Esto puede provocar este tipo de reacciones y, por tanto, traer emociones y sentimientos negativos a la situación laboral. Además, el autor señala que este síndrome provoca adicción al trabajo, lo que conduce a un desequilibrio en la productividad y, como consecuencia, a reacciones típicas ante estímulos laborales aversivos.

Hernandez et al. (2011) en su libro consideran un síndrome del estrés, o también llamado cansancio físico y emocional provocado por una sobre carga laboral o presión laboral, estos síntomas se pueden apreciar en las personas con mal humor, agresivos y cansancio; estas características pueden provocar u ocasionar ansiedad, depresión y cólera, teniendo como resultado pérdida de motivación del personal en la organización. Sin embargo, Hernandez et al. (2011), consideran 3 indicadores importantes: el entorno, pensamiento negativo y reacciones físicas.

➤ **INDICADORES**

2.2.1.3.1. ENTORNO

Hoy en día, las empresas se enfrentan a un entorno muy diferente, complejo y global. Por lo tanto, sin duda, las empresas deben monitorear y estudiar constantemente su entorno, predecir hasta cierto punto su impacto, analizar a sus competidores y

desarrollar estrategias que les brinden una ventaja competitiva sobre otras organizaciones. (Hernandez et al., 2011)

2.2.1.3.2. PENSAMIENTOS NEGATIVOS

Los pensamientos negativos se refieren a situaciones o actitudes que percibimos como deficientes, defectuosas o contradictorias y que nos causan malestar. Por tanto, estos pensamientos suelen ser comunes e impactan directamente en nuestro estado de ánimo. (Hernández et al., 2011)

2.2.1.3.3. REACCIONES FÍSICAS

Las reacciones físicas son comunes en todas las personas; diferentes personas se comportan de manera diferente según el evento, la edad, la experiencia, la capacitación, el tiempo pasado en el evento, etc., sin embargo, Es importante tener en cuenta que es probable que cualquier reacción sea normal, aunque no sea igual que los demás. Algunas reacciones pueden ser leves, mientras que otras pueden ser lo suficientemente graves como para provocar disfunción y recuperación progresiva. (Hernandez et al., 2011)

➤ DIMENSION 4

2.2.1.4 CULTURA ORGANIZACIONAL

Robbins y Judge (2009) definen que la cultura organizacional refiere al sistema de significados compartidos entre sus miembros que distingue a una organización de otra. La cultura organizacional es también el vínculo emocional que une y sostiene a una organización. Tiene sus raíces en los cimientos establecidos por los fundadores de la organización, y forma una memoria colectiva alimentada por los éxitos y fracasos pasados y futuros de la organización.

Vesga et al. (2020) definen que el clima organizacional y la cultura organizacional son dos teorías interrelacionadas. Por lo tanto, cuando las culturas están en conflicto, el clima se ve afectado negativamente, pero cuando las culturas están en armonía, las percepciones climáticas son positivas. Por tanto, se detallan indicadores:

➤ **INDICADORES**

2.2.1.4.1. VALORES

Núñez (2020) argumenta los valores son las creencias que definen a un individuo, estos se adquieren a través de la integración con el entorno en el que vive, dando como resultado que actúe de una manera particular dentro del contexto. Sin embargo, los valores tradicionales y los valores de la sociedad actual se han vuelto esenciales en el proceso de crianza de los hijos. Formar valores es importante para el desarrollo del carácter. En la sociedad actual es necesario que todos, tanto como individuos como dentro de uno o varios grupos sociales, conozcamos un conjunto de valores que nos ayudarán a alcanzar una vida más digna.

2.2.1.4.2. IDENTIDAD

Una identidad es un resumen claro de ciertas características de un individuo o grupo; también representa un sistema de símbolos y valores que nos permite afrontar diferentes situaciones cotidianas. Esto actúa como un filtro para ayudarte a descifrarlos y comprenderlos para que puedas trabajar con ellos más adelante. Por lo tanto, cada persona puede responder de maneras prescritas con respecto a sus valores, cómo piensan, sienten y se comportan. Además, construir una identidad personal es una tarea ardua y cada vez más compleja. Anteriormente, las acciones alternativas eran menos amplias y las reglas de conducta eran más claras y estrictas. En el mundo actual, todo el mundo tiene muchas opciones (Rojas, 2004)

2.2.1.4.3. COMPROMISO

El compromiso puede definirse como un estado psicológico que ocurre en la relación entre un empleado y un empleador, deja clara la decisión del empleado de permanecer en la organización.

De manera similar, esta relación puede entenderse como intereses y conexiones que permiten que los empleados se comprometan más, aumentando así la probabilidad de internalizar las metas y objetivos de la organización, así como también aumentará el deseo de permanecer en la empresa (Vesga et al., 2020).

➤ DIMENSIÓN 5

2.2.1.5. MOTIVACIÓN

Vesga et al. (2020) definen la motivación como la energía que tienen las personas para lograr sus objetivos y está relacionada con las metas e intereses de las personas, permitiéndoles desarrollar comportamientos que conduzcan al logro de las metas que se proponen.

Por tanto, la motivación se manifiesta en las acciones que realizan los empleados para lograr los objetivos organizacionales. Sin embargo, estas medidas están condicionadas a que el empleado pueda satisfacer sus necesidades individuales.

➤ INDICADORES

2.2.1.5.1. META

Según Locke (1969), Una meta se define como algo que una persona quiere lograr. Las metas son importantes para las personas.

Porque las metas motivan y guían el comportamiento. Por tanto, una meta es la fuente fundamental de la motivación humana.

2.2.1.5.2. SATISFACCIÓN

Chiang y Ojeda (2013) declara variable importante en el estudio de las organizaciones porque se refleja el comportamiento y bienestar del personal en el trabajo, por el cual lo relacionan con satisfacción laboral, donde se involucran sentimientos, estado emocional, orientación, actitudes, ya sean favorables o desfavorables.

2.2.1.5.3. INNOVACIÓN

Açıkgöz y Günsel (2011) La innovación es el proceso de implementar algo nuevo que crea valor agregado. Es decir, modificar o mejorar elementos e ideas existentes o crear otros nuevos para conseguir un efecto positivo. Por tanto, las organizaciones necesitan innovar para seguir siendo competitivas y sobrevivir en el mercado. Además, trabajar en condiciones cambiantes, es decir, de incertidumbre ambiental, se está convirtiendo en una característica fundamental de las organizaciones.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. COMPETENCIA: Se entiende por competencia la capacidad o habilidad para desarrollar de manera óptima una actividad o tarea. Es lo que un candidato o estudiante sabe hacer y se refiere a conocimientos, habilidades, talentos y capacidades (George et al., 2021).

2. DESEMPEÑO: El desempeño se define como la capacidad o habilidad para realizar con éxito las tareas o deberes asociados a un puesto de trabajo. Eso es lo que realmente hacen los candidatos (George et al., 2021).

3. DOCENTE: Jean Piaget en su libro afirma que los educadores deben ser guías y asesores en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Por tanto, un docente es una persona que está capacitada para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, tanto en un campo específico del conocimiento como en la pedagogía (Piaget, 1997).

4. EDUCACION: Como proceso continuo que comienza en el nacimiento y sigue el desarrollo natural del potencial humano (sensación, memoria, comprensión), además que las personas tienen la capacidad de aprender a través de la experiencia y la educación es una herramienta que puede desarrollar cualquier habilidad que tengan (Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, 2006).

5. EFICACIA: Se refiere a los resultados asociados con el logro de metas y objetivos organizacionales. Se trata de la relación entre metas y resultados. Esto significa que el propósito previsto puede lograrse en condiciones ideales, es decir, en las condiciones más favorables para su realización (George et al., 2021).

6. EFICIENCIA: Significa gastar mejor. y sobre todo satisfacer las necesidades de las personas y garantizar el desarrollo sostenible. Para ser eficiente, un proceso debe ser efectivo. Los más eficientes son aquellos que proporcionan la mejor relación entre recursos y resultados (George et al., 2021).

7. PRODUCTIVIDAD: Está relacionada con el crecimiento de un país que ayuda a las empresas a aplicar estrategias y mejorar la producción. La actitud y el desempeño laboral mejoran gracias a la participación de los empleados que ayuda a alcanzar metas, planifica y ejecuta procesos establecidos (Drucker, 2007).

8. SERVICIO: Define los servicios como la totalidad de actividades, beneficios o gratificaciones ofrecidas para la venta o acompañadas de una venta. Un servicio es un alquiler o venta que es esencialmente intangible y no da como resultado la propiedad de nada de las actividades, beneficios y satisfacciones previstas (Kotler, 2000).

9. SUPERVISOR: Esta es la acción y efecto de vigilar, verbo que implica inspeccionar el trabajo realizado por otros. El supervisor tiene la capacidad o autoridad para decidir si el comportamiento supervisado es correcto o no y, por tanto, se encuentra en una situación jerárquicamente ventajosa. La

supervisión, por tanto, es el acto de supervisar que una determinada actividad se lleve a cabo de manera satisfactoria (Cano, 2005).

10. TECNOLOGÍA: Conjunto de herramientas y procedimientos industriales para un campo o producto específico. Por tanto, también se podría decir que es la totalidad del conocimiento, las habilidades que tiene el ser humano (Ochoa et al., 2017).

2.4. VARIABLES

2.4.1. VARIABLE UNICA

Clima organizacional

DIMENSIONES

- Liderazgo
- Comunicación interna
- Burnout
- Cultura organizacional
- Motivación

2.5. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Clima organizacional	Liderazgo	Empatía	1. Los miembros de la institución demuestran comprensión hacia los problemas de los demás.
		Autocontrol	2. En situaciones estresantes, usted maneja sus emociones de forma eficaz.
		Trabajo en equipo	3. Usted colabora de manera efectiva para alcanzar los objetivos comunes.
	Comunicación interna	Comunicación descendente	4. La información importante se comunica de manera clara desde el director hacia todo el personal docente.
		Comunicación ascendente	5. Cuando comparte sus ideas con la dirección, se siente escuchado y valorado.
		Comunicación horizontal	6. La comunicación entre compañeros es fluida y abierta.
	Burnout	Entorno	7. Las instalaciones y recursos son suficientes para llevar a cabo las actividades de la institución.
		Pensamientos negativos	8. Siente que los pensamientos negativos están afectando tu desempeño en la institución.
		Reacciones físicas	9. El estrés suele provocar reacciones físicas como tensión o malestar.
	Cultura organizacional	Valores	10. Los valores de la institución se alinean con los míos.
		Identidad	11. Me siento identificado con la misión y visión de la institución.
		Compromiso	12. Usted se mantiene fiel a los objetivos de la institución.
	Motivación	Meta	13. Usted se mantiene fiel a los objetivos de la institución.
		Satisfacción	14. Está satisfecho con su trabajo y las oportunidades disponibles en la institución.
		Innovación	15. Las instalaciones fomentan innovación y creatividad en la institución

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación fue aplicada ya que se buscó aplicar las teorías, medir en la realidad como es el clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano en José Crespo y Castillo – Aucayacu 2024 (Quezada, 2010).

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque del presente estudio fue cuantitativo porque: la información se calcula cuantitativamente con el propósito de definir patrones de comportamiento (Hernández et al., 2014).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel de investigación fue descriptivo- porque tuvo como objetivo comprender, describir e identificar las características de las variables de investigación y de esta manera desarrollar los alcances del fenómeno. (Hernández et al., 2014).

3.1.3. DISEÑO

El diseño de la investigación fue no experimental porque no se manipuló la variable. Los diseños de investigación transversal recopilan datos en momentos específicos. Su propósito es describir variables y analizar su frecuencia e interrelaciones en un momento particular en el tiempo (Hernández et al., 2014).

M=C 

Dónde:

C= Clima Organizacional

M= Muestra

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para Quezada (2010), la población son un conjunto de personas, objetos y animales que transmiten información para la realización de un estudio. Por tanto, la población del trabajo de investigación estuvo constituido por el personal docente y administrativo de la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024:

Tabla 2

Trabajadores de la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024

Nº	PERSONAL	TOTAL
1	Docentes	22
2	Secretaria	1
3	Vigilante	1
4	Limpieza	1
5	Auxiliar	2
TOTAL		27

Nota. información proporcionada por I.E, El Samaritano

3.2.2. MUESTRA

La muestra que se usó es igual a la población. Es decir, se aplicó la muestra censal.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas e instrumentos que se utilizaron en el trabajo de investigación son los siguientes:

3.3.1. TÉCNICA

Encuesta: Para la obtención de los datos requeridos se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Según, Hernandez et al. (2014), el cuestionario es el más utilizado para la recolección de datos, este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.

3.3.2. INSTRUMENTO

Cuestionario: Las interrogantes de los cuestionarios se consideraron con el modelo de escala Likert, el cual sirve para medir el clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, por tanto, se establece 15 interrogantes o ítems (Hernández et al., 2014).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Las técnicas que se utilizaron para el procesamiento y análisis de datos fueron:

- EXCEL, permitió la elaboración, tabulación y demostración de los resultados a través de los cuadros estadísticos.
- WORD, permitió la descripción y redacción de la información que se obtendrán en el estudio.
- POWER POINT, se utilizó para crear presentaciones, diapositivas, animaciones de texto, e imágenes prediseñadas.
- SPSS, PSS se utilizó para el análisis estadístico avanzado y análisis de resultados del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

➤ Dimensión 1: Liderazgo

Tabla 3

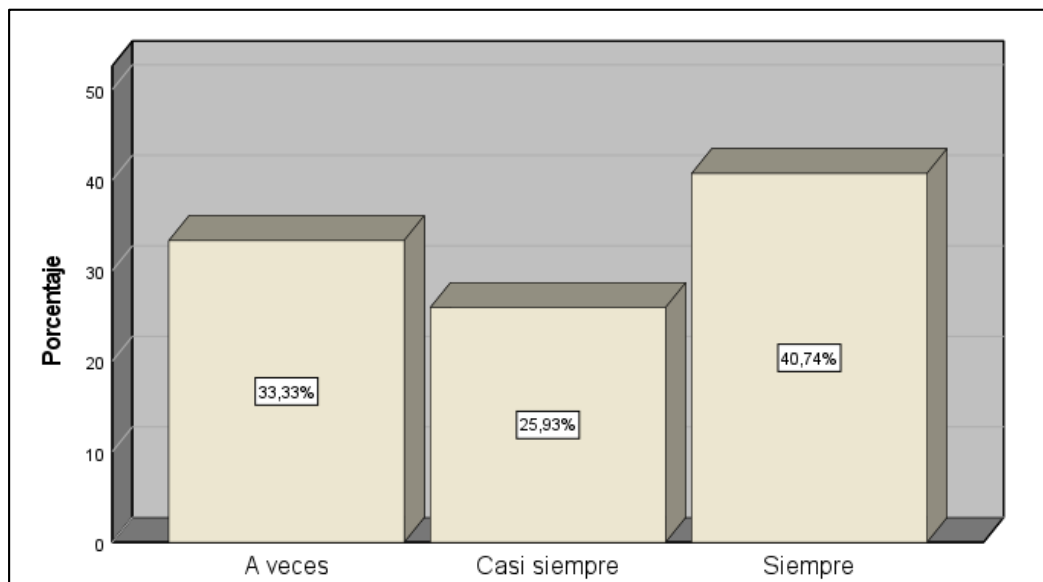
Los miembros de la institución demuestran comprensión hacia los problemas de los demás

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	9	33.3
	Casi siempre	7	25.9
	Siempre	11	40.7
	Total	27	100.0

Nota. Encuesta

Figura 1

Los miembros de la institución demuestran comprensión hacia los problemas de los demás

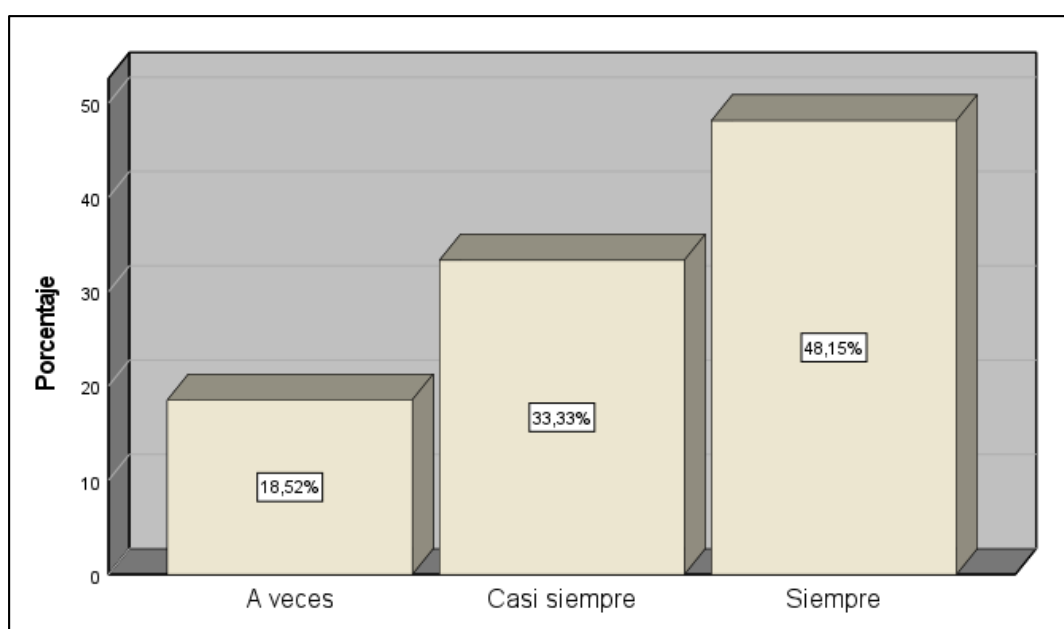


Nota. Tabla 3.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los encuestados se observa que el 40.74% indicaron que siempre demuestran comprensión hacia los problemas de los demás, el 33.33% señalaron a veces, mientras que el 25.93% considera casi siempre. Este resultado se puede interpretar que el líder de la institución viene gestionando un buen trabajo de liderazgo por lo que los docentes son empáticos con los problemas de sus compañeros.

Tabla 4*En situaciones estresantes, usted maneja sus emociones de forma eficaz*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	5	18.5
	Casi siempre	9	33.3
	Siempre	13	48.1
	Total	27	100.0

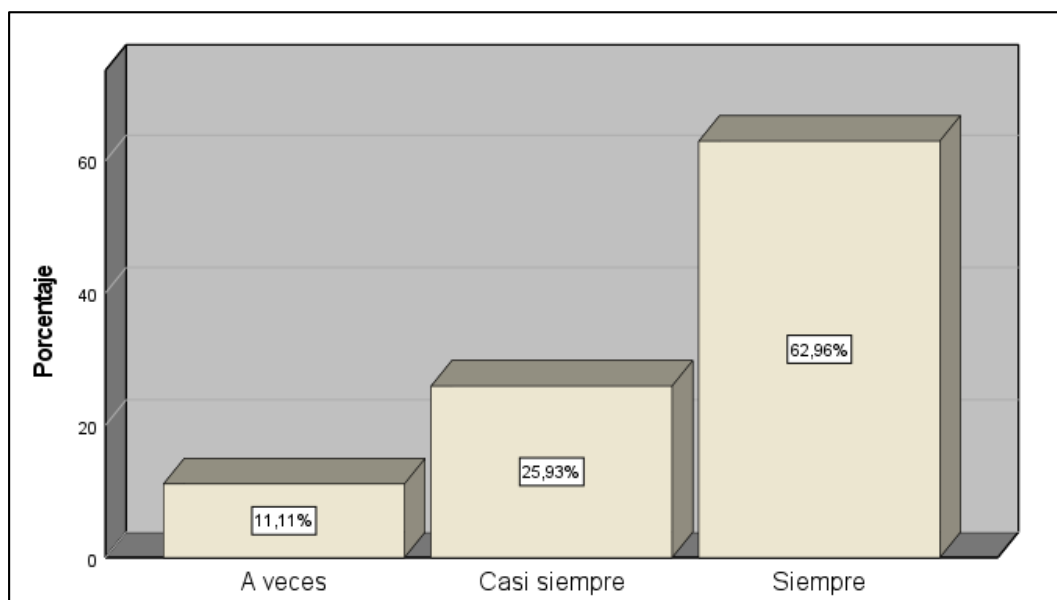
Nota. Encuesta.**Figura 2***En situaciones estresantes, usted maneja sus emociones de forma eficaz**Nota.* Tabla 4.

Análisis e interpretación: Se observa que el 48.15% de los docentes indican que siempre en situaciones estresantes manejan sus emociones de forma eficaz, el 33.33% señalaron casi siempre, mientras que el 18.52% a veces. De acuerdo con los resultados se puede reflejar que los docentes de la Institución Educativa El Samaritano no manejan sus emociones dentro de la institución, por tanto, se necesita realizar charlas para que este problema no perjudique su desempeño laboral y los estudiantes no se perjudiquen.

Tabla 5*Usted colabora de manera efectiva para alcanzar los objetivos comunes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	3	11,1
	Casi siempre	7	25.9
	Siempre	17	63,0
	Total	27	100,0

Nota. Encuesta.

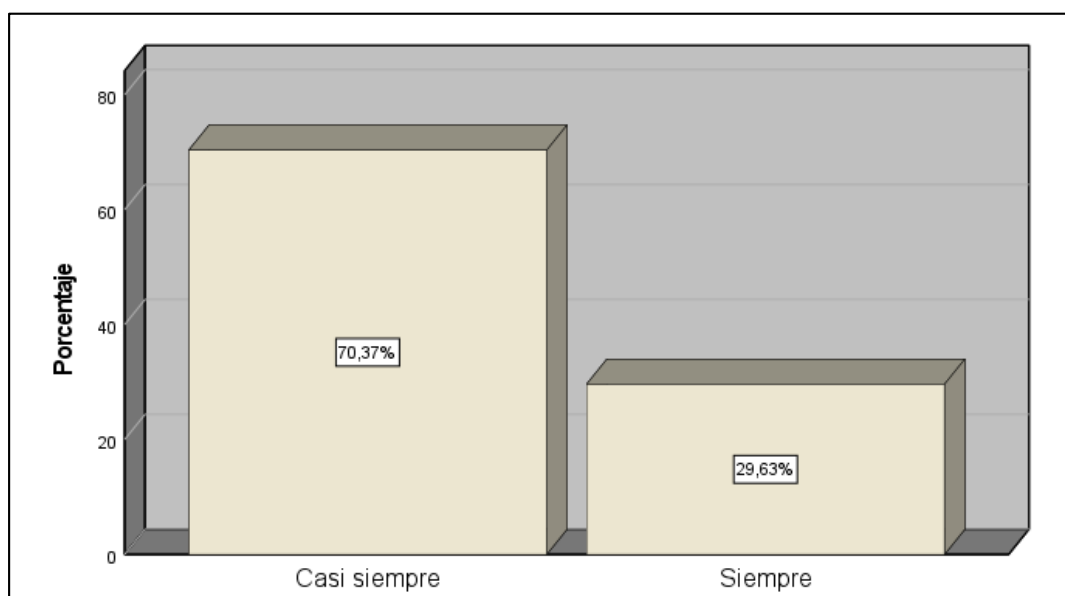
Figura 3*Usted colabora de manera efectiva para alcanzar los objetivos comunes*

Nota. Tabla 5.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los encuestados se observa que el 63% siempre colaboran de manera efectiva para alcanzar los objetivos comunes, el 25.93% señalaron casi siempre, mientras que el 11.11% a veces. Los resultados obtenidos en la Institución Educativa El Samaritano demuestran que la mayoría de los docentes si están comprometidos con los objetivos de la institución, esto demuestra que tienen un nivel de confianza en su líder para encontrar la mejor manera de completar sus tareas de manera óptima y eficiente, por tanto, esto también ayuda a aumentar su confianza y buscan la mejor manera de lograr sus objetivos.

Tabla 6*Clima organizacional con respecto al liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi siempre	19	70,4
	Siempre	8	29,6
	Total	27	100,0

Nota. Encuesta.**Figura 4***Clima organizacional con respecto al liderazgo**Nota.* Tabla 6.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados se observa que un 70.37% casi siempre los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano demuestran liderazgo, mientras que el 29.63% siempre. Se interpreta que el líder demuestra ser capaz de dirigir el colegio, los trabajadores están contentos porque se logró que dentro de la institución comprendan los problemas de los demás, aprendan a manejar sus emociones y colaboren de manera efectiva hacia el logro de los objetivos.

➤ DIMENSION 2: Comunicación interna

Tabla 7

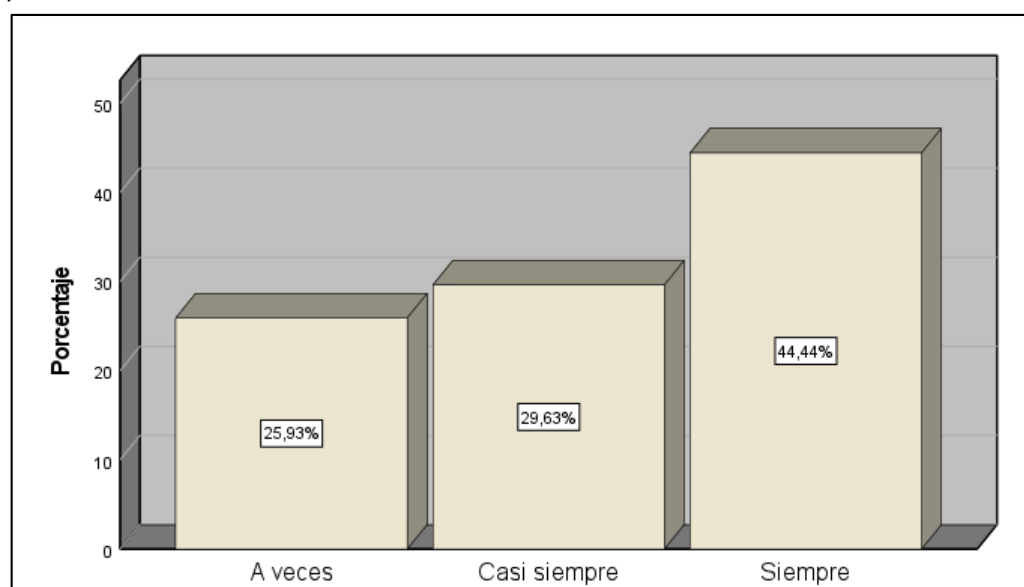
La información importante se comunica de manera clara desde el director hacia todo el personal docente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	7	25.9
	Casi siempre	8	29,6
	Siempre	12	48,1
	Total	27	100,0

Nota. Encuesta.

Figura 5

La información importante se comunica de manera clara desde el director hacia todo el personal docente.

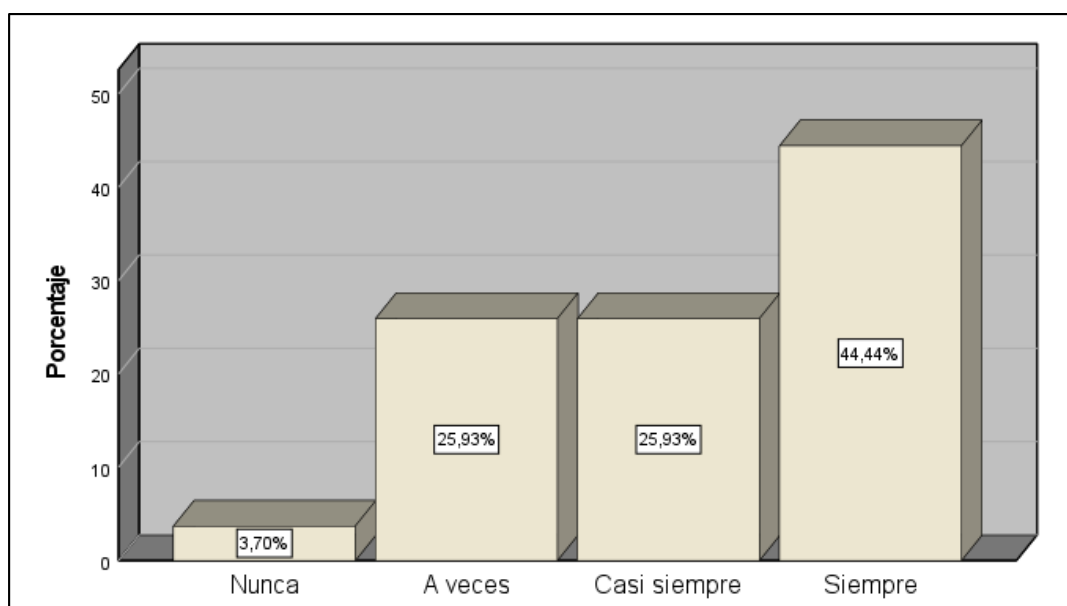


Nota. Tabla 7.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los 27 encuestados se observa que el 44.44% siempre se comunica de manera clara la información desde el director hacia todo el personal docente, el 29.63% señalaron casi siempre y el 25.93% a veces. Los resultados obtenidos de los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano reflejan que el líder si interactúa con su personal los acuerdos, propuestas y resultados que se toman en la institución, por tanto, para lograr un mejor entendimiento entre los miembros de la institución se recomienda tomar en cuenta las opiniones de todos, de esta manera se sienten integrados y valorados.

Tabla 8*Cuando comparte sus ideas con la dirección, se siente escuchado y valorado*

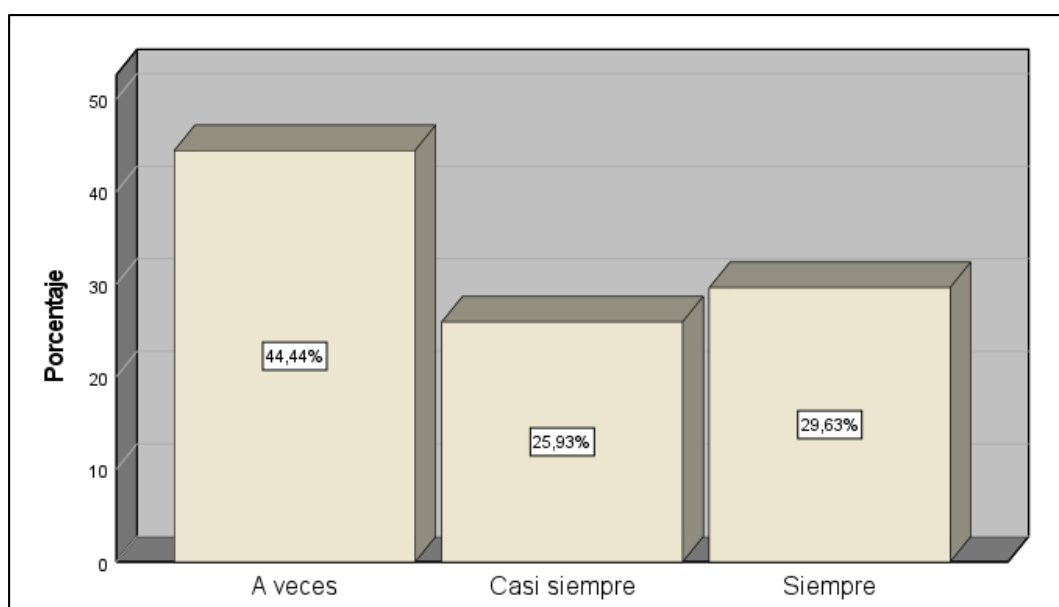
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	3.7
	A veces	7	25.9
	Casi siempre	7	25.9
	Siempre	12	44.4
	Total	27	100.0

Nota. Encuesta.**Figura 6***Cuando comparte sus ideas con la dirección, se siente escuchado y valorado**Nota.* Tabla 8.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los encuestados se observa que el 44.44% cuando comparte sus ideas con la dirección, siempre se siente escuchado y valorado, el 25.93% señalaron a veces, mientras que el 3.70% nunca. Los resultados reflejan que los miembros de la Institución Educativa El Samaritano si toma en cuenta las opiniones del personal, para ello es necesario dar a los trabajadores más oportunidades de confianza y en ocasiones tener en cuenta las ideas que proponen para ayudar a que la institución crezca.

Tabla 9*La comunicación entre compañeros es fluida y abierta*

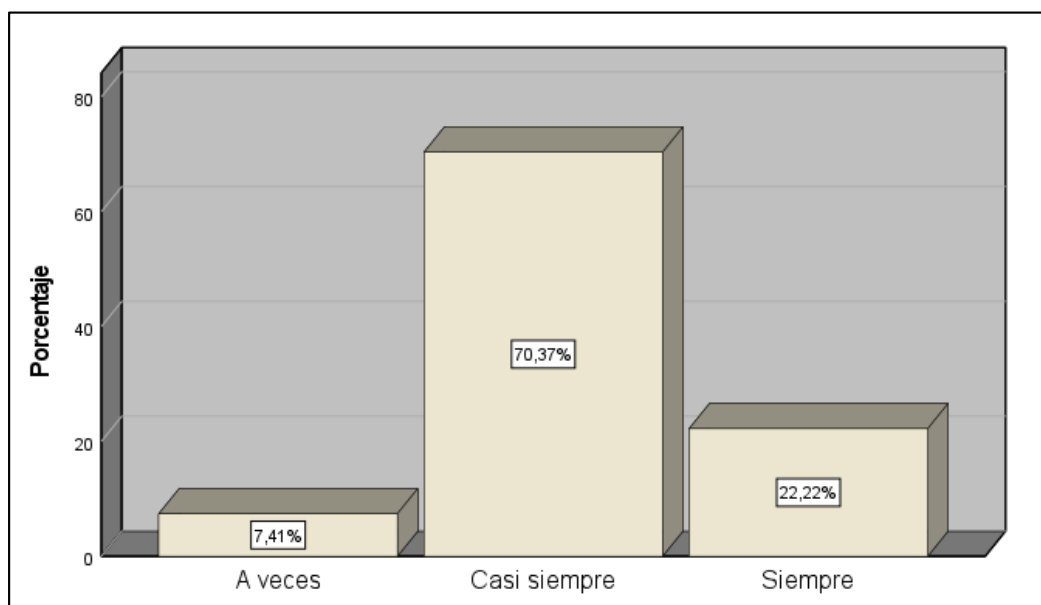
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	12	44.4
	Casi siempre	7	25.9
	Siempre	8	29.6
	Total	27	100.0

Nota. Encuesta.**Figura 7***La comunicación entre compañeros es fluida y abierta**Nota.* Tabla 9.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los encuestados se observa que el 44.44% indican que a veces la comunicación entre compañeros es fluida y abierta, el 29.63% señalaron siempre, mientras que el 25.93% casi siempre. Los resultados reflejan que los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano si es buena por tanto se requiere seguir capacitando para que se mantenga la comunicación entre compañeros, para mejorar su productividad

Tabla 10*Clima organizacional con respecto al comunicación interna*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	2	7,4
	Casi siempre	19	70,4
	Siempre	6	22,2
	Total	27	100,0

Nota. Encuesta.**Figura 8***Clima organizacional con respecto al comunicación interna**Nota.* Tabla 10.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados se observa que el 70.37% indican que casi siempre se mantiene una buena comunicación interna, el 22.22% señalaron siempre, mientras que el 7.41%. Se interpreta que los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano mantienen una buena comunicación, por lo que se podría decir que si se está gestionando un buen clima laboral para trabajar y ayudar a que se sientan cómodos, sean más productivos y logren resultados beneficiosos para la institución.

➤ DIMENSION 3: BURNOUT

Tabla 11

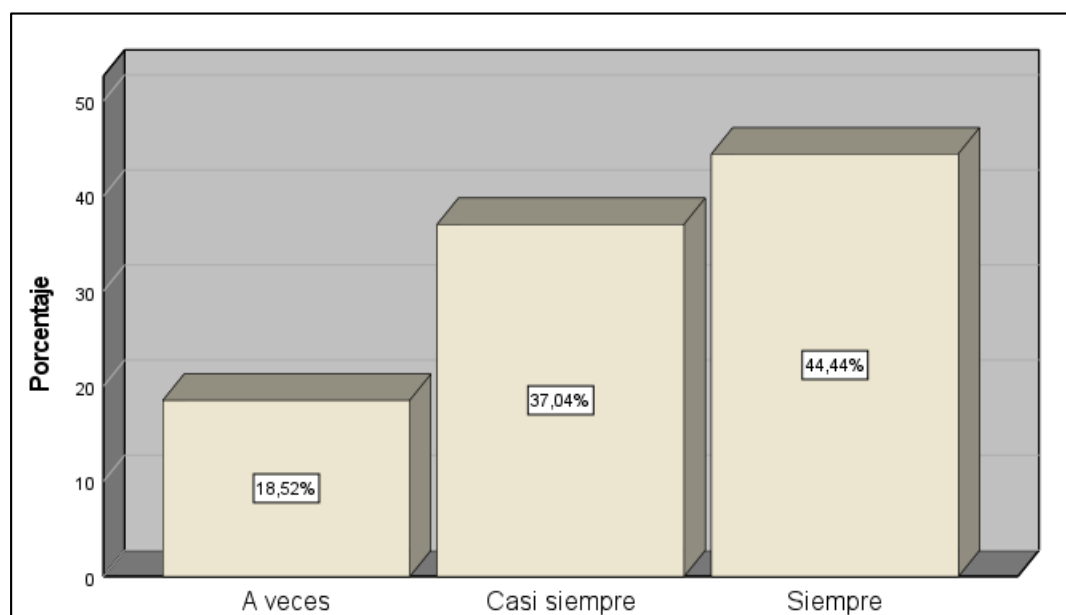
Las instalaciones y recursos son suficientes para llevar a cabo las actividades de la institución

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	5	18.5
	Casi siempre	10	37.0
	Siempre	12	44.4
	Total	27	100.0

Nota. Encuesta.

Figura 9

Las instalaciones y recursos son suficientes para llevar a cabo las actividades de la institución

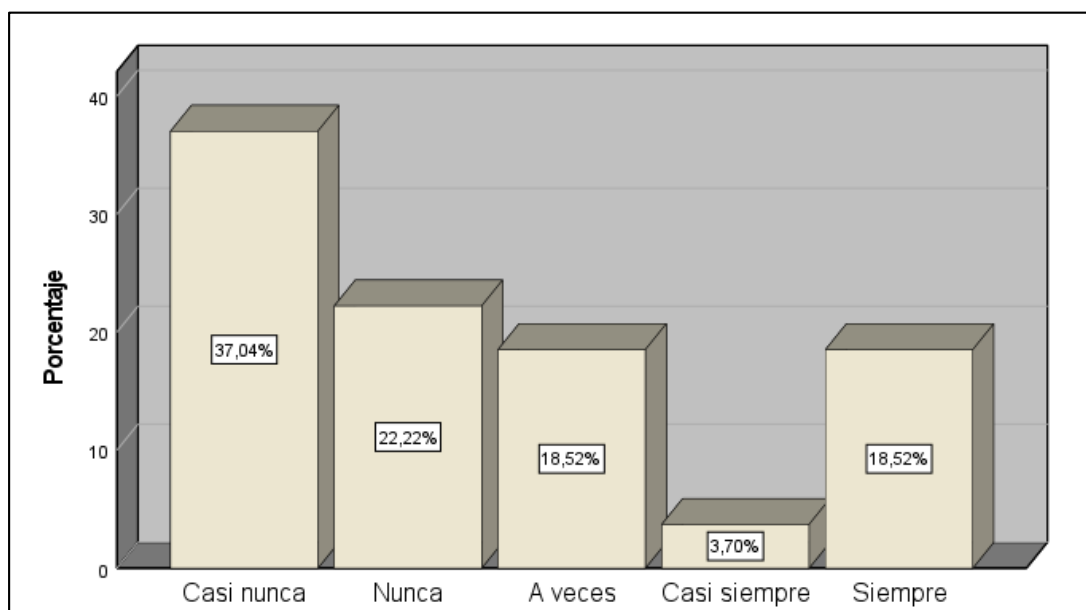


Nota. Tabla 11.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los encuestados se observa que el 44.44% indican que siempre las instalaciones y recursos son suficientes para llevar a cabo las actividades de la institución, el 37.04% señalaron casi siempre, mientras que el 18.53% a veces. Estos resultados reflejan que los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano requieren implementación de materiales y espacios adecuados para que los miembros de la institución se sientan a gustos, de esta manera se fomenta la productividad y rotación del personal.

Tabla 12*Siente que los pensamientos negativos están afectando tu desempeño en la institución*

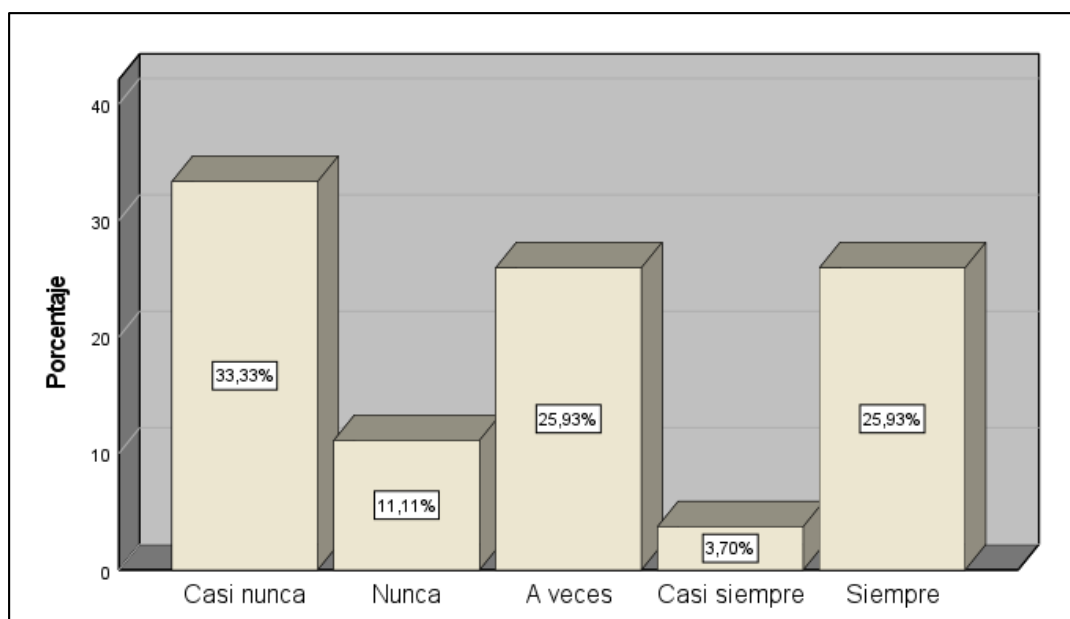
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	10	37.0
	Nunca	6	22.2
	A veces	5	18.5
	Casi siempre	1	3.7
	Siempre	5	18.5
	Total	27	100.0

*Nota. Encuesta.***Figura 10***Siente que los pensamientos negativos están afectando tu desempeño en la institución**Nota. Tabla 12.*

Análisis e interpretación: De acuerdo con los encuestados se observa que el 37.04% indican, casi nunca los pensamientos negativos afectan su desempeño en la institución, el 22.22% señalaron nunca, el 18.52% nunca y siempre, mientras que el 3.70% casi nunca. Estos resultados reflejan que los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano es buena por lo que afectaría directamente a ellos, esto tiene un impacto directo no sólo en los propios empleados, sino también en su desempeño dentro de la institución, ya que resulta limitante en muchos sentidos.

Tabla 13*El estrés suele provocar reacciones físicas como tensión o malestar*

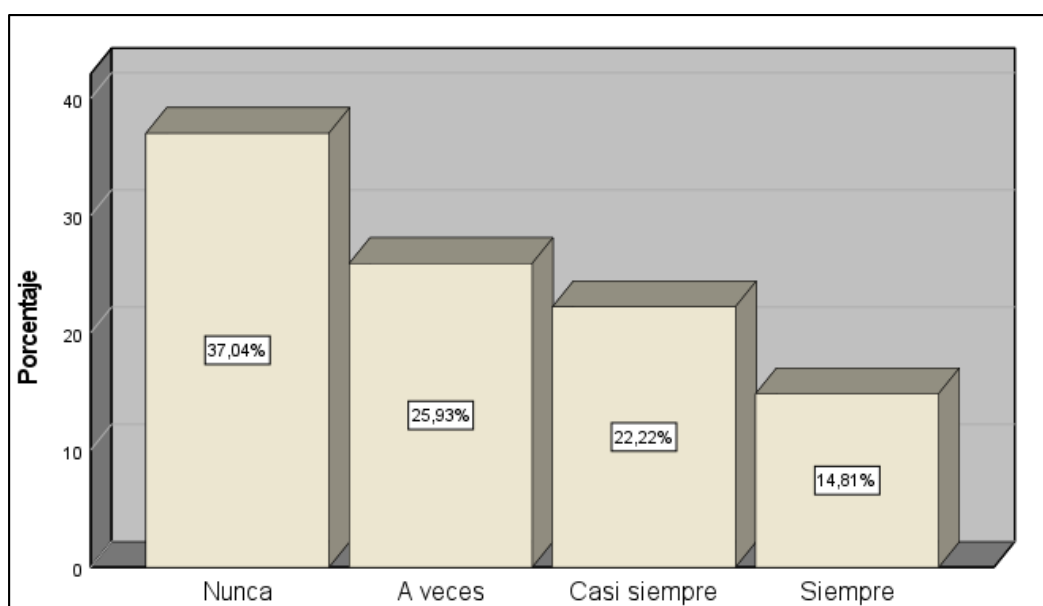
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	9	33.3
	Nunca	3	11.1
	A veces	7	25.9
	Casi siempre	1	3.7
	Siempre	7	25.9
	Total	27	100.0

*Nota. Encuesta.***Figura 11***El estrés suele provocar reacciones físicas como tensión o malestar**Nota. Tabla 13.*

Análisis e interpretación: De acuerdo con los 27 encuestados se observa que el 33.33% casi nunca el estrés provoca reacciones físicas como tensión o malestar, el 25.93% señalan que a veces y siempre, mientras que 3.70% casi siempre. Estos resultados reflejan que los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano si se sienten afectados por el estrés, por lo que se requiere realizar trabajos didácticos para evitar conflictos entre compañeros y de la misma manera no involucrar a los estudiantes de la institución, porque estaría perjudicando al clima organizacional en la institución.

Tabla 14*Clima organizacional con respecto al burnout*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	10	37,0
	A veces	7	25,9
	Casi siempre	6	22,2
	Siempre	4	14,8
	Total	27	100,0

Nota. Encuesta.**Figura 12***Clima organizacional con respecto al burnout**Nota.* Tabla 14.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los 27 encuestados se observa que el 37.04% indican que nunca, el 25,93% señalan a veces, el 22,22% casi siempre, mientras que el 14,81% siempre. Los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano señalan que las instalaciones y recursos son suficientes para llevar a cabo las actividades de la institución, los pensamientos negativos afectan su desempeño, el estrés provoca reacciones físicas por tanto el personal no se siente a gusto.

➤ **DIMENSION 4: Cultura organizacional**

Tabla 15

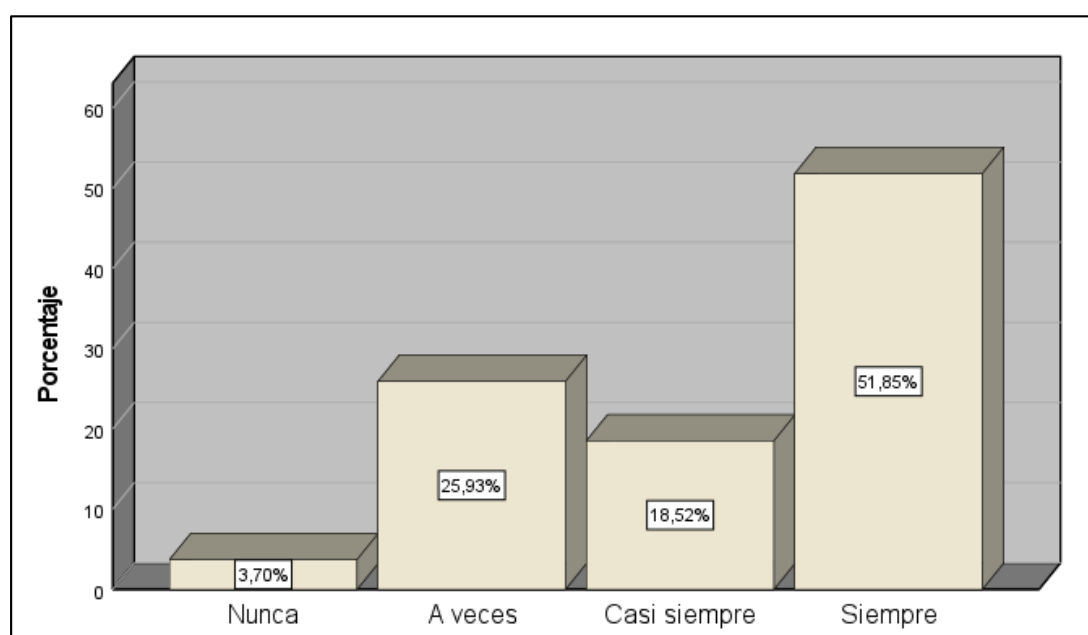
Los valores de la institución se alinean con los míos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	3.7
	A veces	7	25.9
	Casi siempre	5	18.5
	Siempre	14	51.9
	Total	27	100.0

Nota. Encuesta.

Figura 13

Los valores de la institución se alinean con los míos

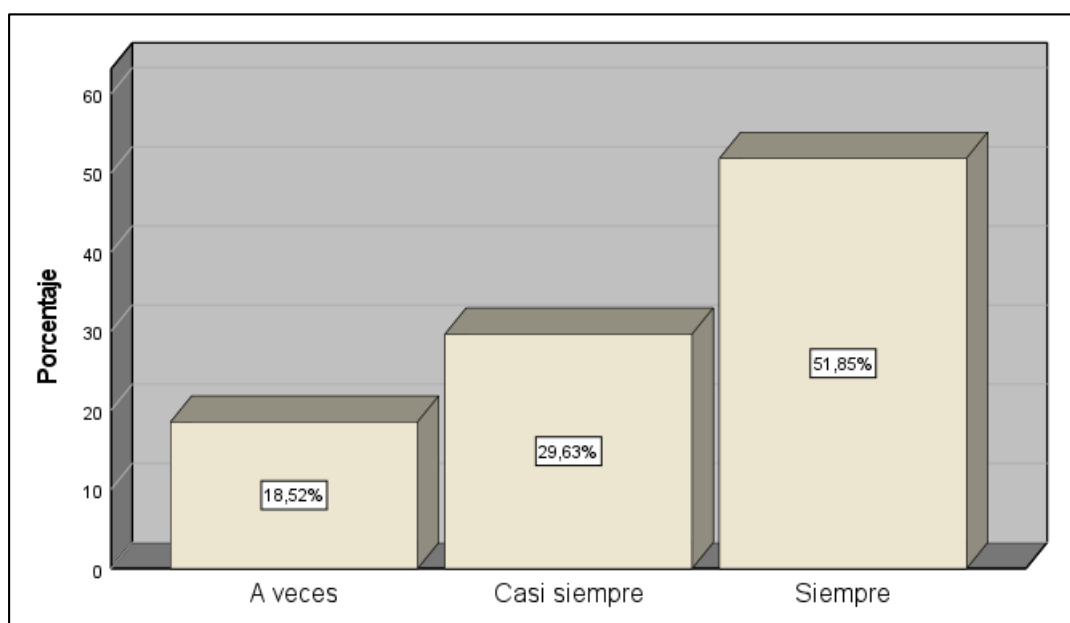


Nota. Tabla 15.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los 27 encuestados el 51.85% indican que siempre los valores de la institución se alinean con los de ellos, el 25.93% señalan que a veces, mientras que el 3.70% nunca. Los resultados reflejan que los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano comparten y respetan los valores, costumbres y tradiciones determinados por el líder, por tanto, esto ayuda a mantener el bien común de la institución.

Tabla 16*Me siento identificado con la misión y visión de la institución*

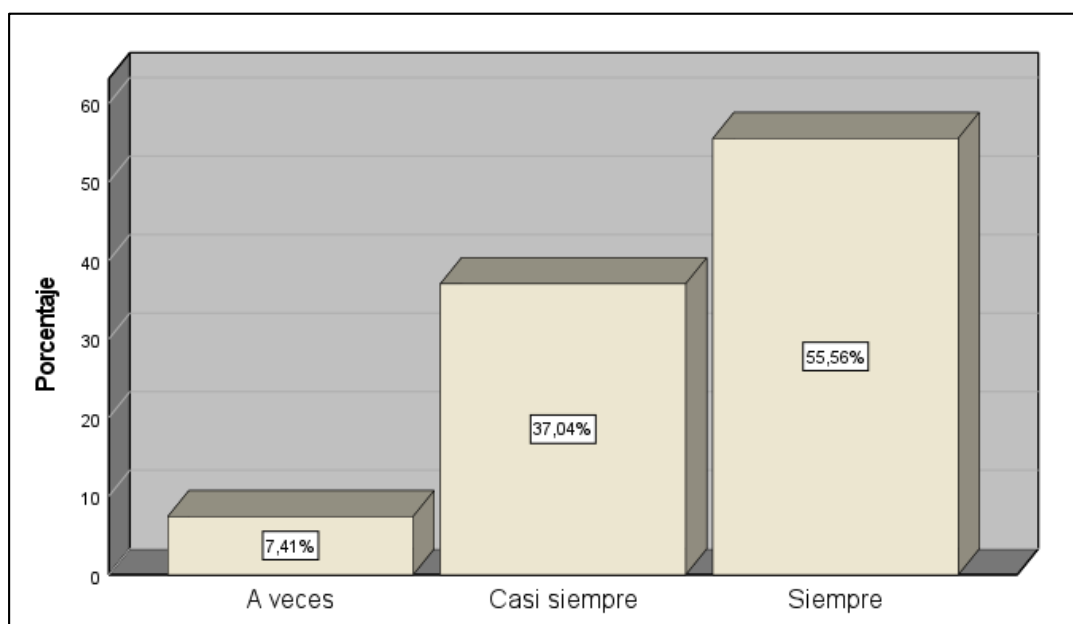
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	5	18.5
	Casi siempre	8	18.5
	Siempre	14	51.9
	Total	27	100.0

Nota. Encuesta.**Figura 14***Me siento identificado con la misión y visión de la institución**Nota.* Tabla 16.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los 27 encuestados se observa que el 51.85% siempre se sienten identificados con la misión y visión de la institución, el 29.63% señalan casi siempre, mientras que el 18.52% a veces. Estos resultados reflejan que los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano están comprometidos con los propósitos y crecimiento de la institución.

Tabla 17*Usted se mantiene fiel a los objetivos de la institución*

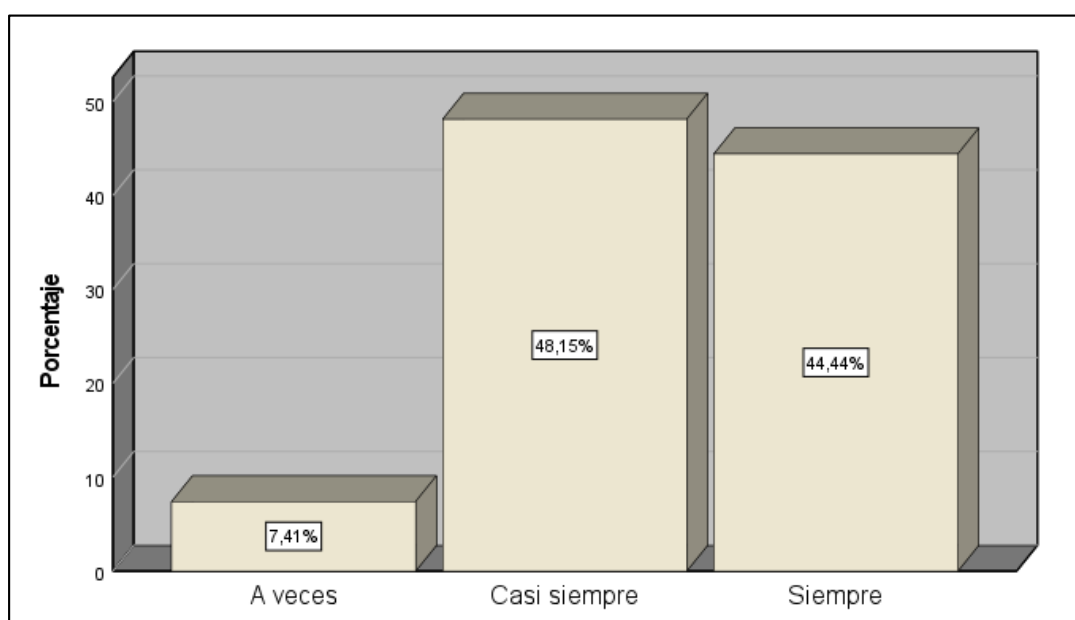
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	2	7.4
	Casi siempre	10	37.0
	Siempre	15	55.6
	Total	27	100.0

Nota. Encuesta.**Figura 15***Usted se mantiene fiel a los objetivos de la institución**Nota.* Tabla 17.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los 27 encuestados se observa que el 55.56% siempre se mantiene fiel a los objetivos de la institución, el 37.04% señalan casi siempre, mientras que el 7.41% a veces. Estos resultados reflejan que los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano si están trabajando arduamente con lo proyectado, por tanto, se interpreta que el líder está gestionando eficientemente las estrategias y objetivos, el cual permite el crecimiento y desarrollo de la institución.

Tabla 18*Clima organizacional con respecto al cultura organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	2	7,4
	Casi siempre	13	48,1
	Siempre	12	44,4
	Total	27	100,0

Nota. Encuesta.**Figura 16***Clima organizacional con respecto al cultura organizacional**Nota.* Tabla 18.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los 27 encuestados se observa que el 48.15% indican que casi siempre Los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano respetan la cultura organizacional, el 44.44% señalan siempre, mientras que el 7.41% a veces. Se interpreta que los trabajadores si se sienten identificaos con los valores, misión, visión y objetivos de la institución.

➤ **DIMENSION 5: Motivación**

Tabla 19

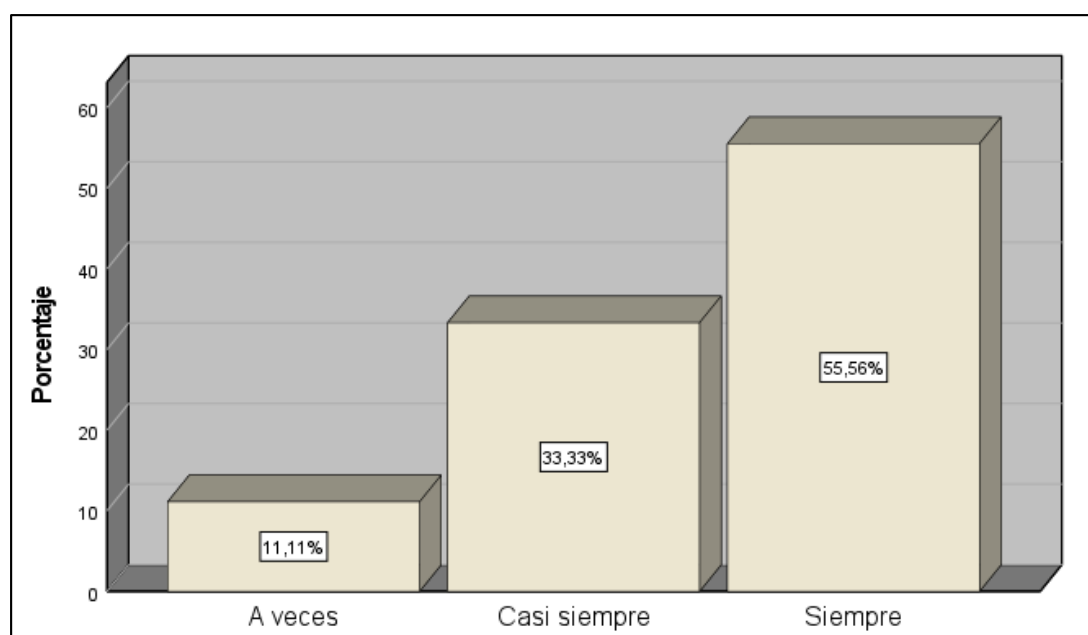
Los objetivos de la institución son claros y alcanzables

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	3	11.1
	Casi siempre	9	33.3
	Siempre	15	55.6
	Total	27	100.0

Nota. Encuesta.

Figura 17

Los objetivos de la institución son claros y alcanzables



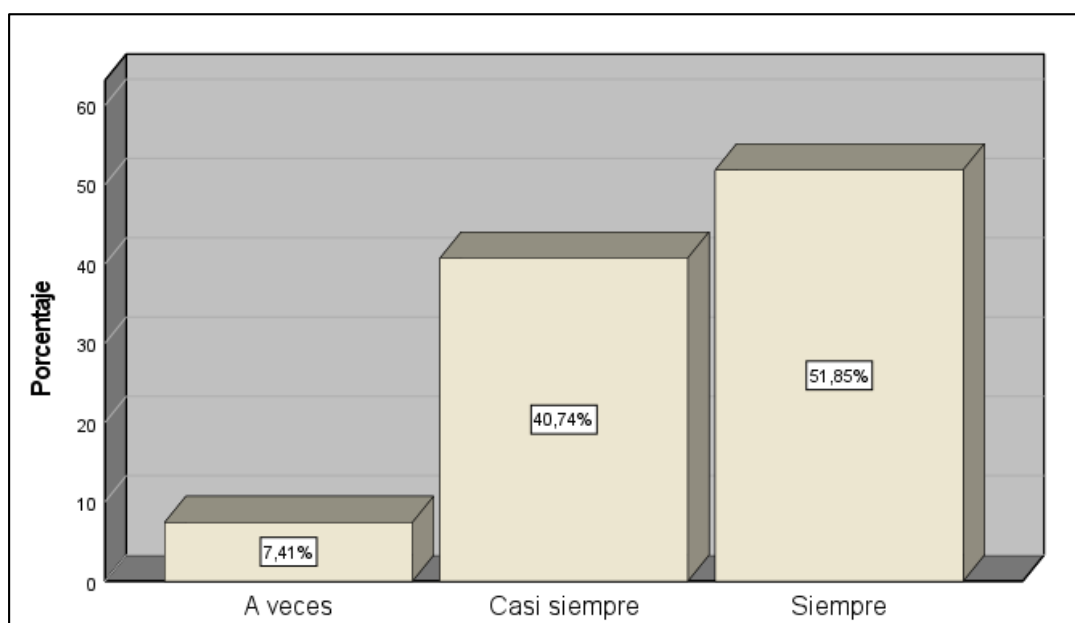
Nota. Tabla 19.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los 27 encuestados el 55.56% indican que siempre los objetivos de la institución son claros y alcanzables, el 33.33% señalan casi siempre, mientras que el 11.11% a veces. Estos resultados reflejan que los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano si entienden los objetivos trazados, por lo que se requiere continuar con la gestión ya que los trabajadores se sienten a gusto, ayudan a aportar al desarrollo y al logro de estos.

Tabla 20*Está satisfecho con su trabajo y las oportunidades disponibles en la institución*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	2	7,4
	Casi siempre	11	51.9
	Siempre	14	40.7
	Total	27	100,0

Nota. Encuesta.

Figura 18*Está satisfecho con su trabajo y las oportunidades disponibles en la institución*

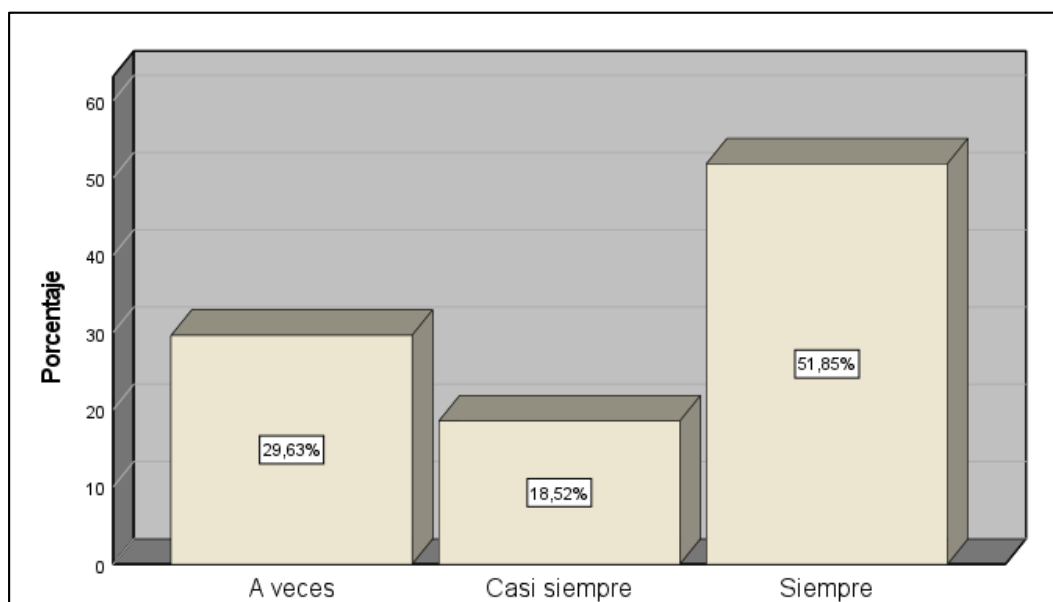
Nota. Tabla 20.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los 27 encuestados se observa que el 51.85% siempre están satisfechos con su trabajo y las oportunidades disponibles en la institución, 40.74% señalan casi siempre, mientras que 7.41% a veces. Los resultados reflejan que los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano están contentos con la oportunidad que les brinda la institución para ejercer su profesión y desenvolvimiento dentro de la institución, asimismo se sienten libres y a gusto por ser parte del crecimiento puesto que buscan contribuir al logro de las metas.

Tabla 21*Las instalaciones fomentan innovación y creatividad en la institución*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	8	29.6
	Casi siempre	5	51.9
	Siempre	14	18.5
	Total	27	100.0

Nota. Encuesta.

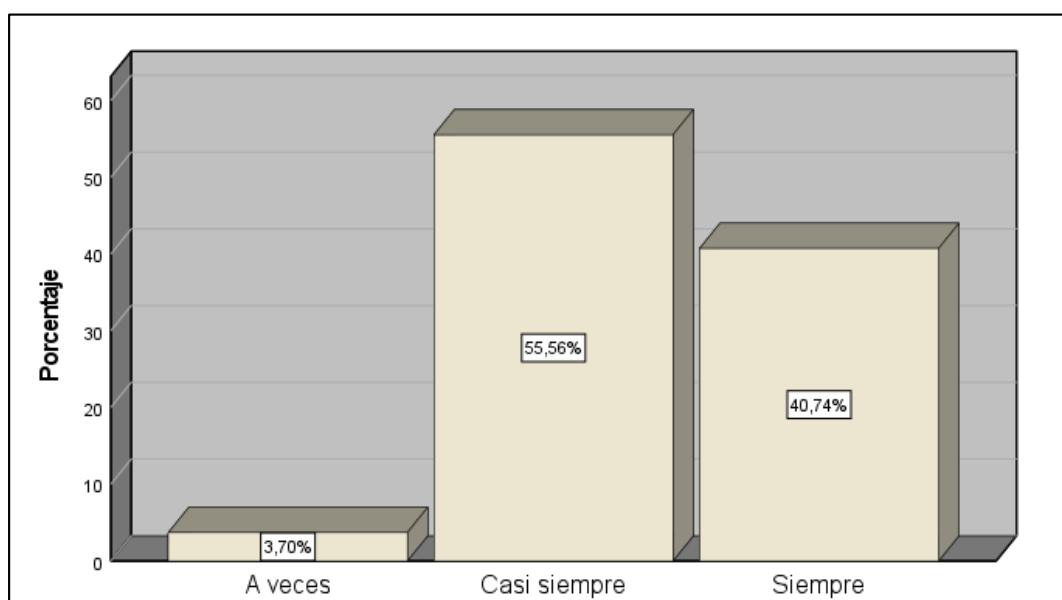
Figura 19*Las instalaciones fomentan innovación y creatividad en la institución*

Nota. Tabla 21.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los 27 encuestados el 51.85% señalan que siempre las instalaciones fomentan innovación y creatividad en la institución, el 26.63% indican a veces, mientras que el 18.52% casi siempre. Estos resultados reflejan que los docentes de la Institución Educativa El Samaritano están conformes con las instalaciones e implementos que tiene la institución para realizar clases y deporte con los estudiantes, esto ayuda a que la educación sea dinámica, y al proceso de aprendizaje.

Tabla 22*Clima organizacional con respecto al motivación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	1	3,7
	Casi siempre	15	55,6
	Siempre	11	40,7
	Total	27	100,0

Nota. Encuesta.**Figura 20***Clima organizacional con respecto al motivación**Nota.* Tabla 22.

Análisis e interpretación: Según el gráfico la motivación dentro de la Institución Educativa El Samaritano se da casi siempre con un 55.6% de encuestados que respondieron de esta manera. Un 40.7% señaló que siempre se da la motivación dentro de la entidad y sólo un 3.7% de los encuestados señaló que sólo a veces se motiva al personal de la Institución Educativa. Este resultado nos muestra que en esta Institución los colaboradores y docentes se encuentran satisfechos por las acciones de motivación que desarrolla la plana directiva en beneficio de sus labores profesionales y operativas dentro de la Institución Educativa materia de estudio.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSION DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

5.1.1. CON LOS ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Con Gomez (2022) en su estudio tuvo como resultado del grado de influencia entre estilo de liderazgo en el clima laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Gran Colombia, en donde los resultados de la prueba fueron de 5,87 que pertenecen a una escala perfectamente adaptada lo que demuestra que los trabajadores de la institución están satisfechos con el estado de su entorno laboral. En relación con los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano se considera que los resultados son favorables en cuanto el 70.4% señaló que casi siempre se ejerce un liderazgo efectivo, mientras que el 29,63% siempre están de acuerdo con la capacidad de liderazgo que tiene el director.

Con Jauregui (2023), quien en su investigación tuvo como resultado el grado de la relación de las variables clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022, es igual a 54,6%; confirmando que si posee un clima organizacional favorable. Por tanto, la investigación que tiene coincidencias con nuestro trabajo en cuyos resultados nos muestran que el clima organizacional si tiene relación con la satisfacción de los trabajadores por cuanto en las encuestas aplicadas a cada uno de ellos, manifestaron sentirse a gusto en las labores que realizan y con el ambiente dentro del cual laboran. Pues las respuestas superan ampliamente el 55% de aceptación y satisfacción de los docentes y personal administrativo, en cada una de las dimensiones estudiadas.

Con Apaza & Rosario (2022), existen discrepancias en relación a los resultados alcanzados. Ya que en la investigación buscaron

determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Colegio Juventud Científica - Lima 2022; cuyos resultados mostraron que el 35.29% está a un nivel bajo, 44.12% de un nivel regular y el 20.59% en un nivel alto, con respecto a la variable clima organizacional; concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre las políticas administrativas, supervisión y control de la investigación. Mientras que nuestra investigación muestra que un 51.8% de los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano considera que siempre hay motivación y se encuentran satisfechos con la labor que realizan, el 51.9% se siente identificado plenamente con la institución, el 44.4% de los encuestados señaló que las instalaciones y recursos son suficientes para llevar a cabo las actividades de la institución, el 70.4% indicó que casi siempre se mantiene una comunicación interna, el 48.1% señaló que siempre la información importante se comunica de manera clara desde el director hacia todo el personal docente, el 63% indicó que siempre ellos colaboran de manera efectiva para alcanzar los objetivos comunes de la institución y el 70.4% de los encuestados manifestó que casi siempre se practica un liderazgo efectivo por parte del Director de la Institución Educativa.

Según Bravo (2020), quien en su investigación buscó relacionar las variables de la investigación entre estilos de liderazgo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Punchao Huánuco, cuya conclusión señaló que existe relación entre las variables, teniendo en cuenta que el liderazgo en la institución logrará que el personal este motivado trabajando en un ambiente estable. Este estudio tiene coincidencias con nuestra investigación porque en la opinión de los docentes de la Institución Educativa El Samaritano de Aucayacu el 44.4% de ellos señaló que cuando comparten sus ideas con la dirección, siempre se sienten escuchados y valorados y un 25.9% dijo que casi siempre se sienten escuchados y valorados; de igual manera un 55.6% señalaron que casi siempre se sienten motivados y un 40.7% señaló que siempre se da la motivación dentro de la entidad: y por último en relación

al liderazgo ejercido por la Dirección del Plantel escolar, un 70.4% señaló que casi siempre se ejerce un liderazgo efectivo. Hecho que nos permite afirmar que, en concordancia con la investigación de Bravo, nuestro estudio también demuestra que el liderazgo y el clima laboral se relacionan estrechamente y que ambos seguidos de una buena motivación permiten un buen desenvolvimiento de los docentes juntamente con su director.

Y por último Reyes (2023) en su estudio sobre el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022, arrojó como resultado un clima laboral poco favorable con un 44.10% y un 26,50% manifiestan que existe un desempeño deficiente; concluyendo que mientras exista disciplina, manejo de gestión curricular y estrategias lógicas dentro del clima organizacional mayor será la eficacia en el desempeño de los docentes de la institución. Este estudio difiere de nuestra investigación, porque a diferencia de la Institución Educativa de Panao en El Samaritano el clima organizacional es mucho más favorable, hecho que permite un desempeño mejor de los docentes y trabajadores administrativos de esta entidad educativa particular de Aucayacu. Esto se ve reflejado en las respuestas que ellos dieron cuando se les preguntó si se mantienen fieles a los objetivos de la institución, a lo que un 55.6% de los trabajadores de la institución aucayaquina señalaron que siempre se mantienen fieles a la institución por cuanto experimentan que existe un clima organizacional favorable, hecho que les permite desenvolverse adecuadamente en las enseñanzas que imparten a sus alumnos y les transmiten confianza y conocimiento con valores que les preparen para la vida y su desarrollo académico y futuro profesional.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que el clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024, es bueno, como se puede observar en la tabla N°6 y N°10, donde el 70,4% de la institución educativa indica que casi siempre existe un buen liderazgo y mantienen una buena comunicación, en cuanto a la tabla N°14, donde el 37% manifiestan nunca haber sufrido de burnout, mientras que en la tabla N°18, donde el 48.2% indican que casi siempre respetan la cultura organizacional y se sienten identificados con los valores de la institución, y por último en la tabla N°22, donde el 40.7% indicaron que si se sienten motivados. Estos resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas demuestran que el personal conformado por docentes y personal administrativo trabajan de la mano con el Director y se sienten a gusto en la labor que desarrollan como parte de su trabajo.
2. Se pudo conocer y describir que el liderazgo en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024 es notorio, como lo demuestra la tabla N°6, donde el 70.4% señaló que casi siempre se ejerce un liderazgo efectivo y un 29,6% indicó que siempre existe liderazgo en la institución educativa, estos resultados reflejan que el Director ha logrado un nivel significativo de liderazgo tal como lo demuestran las encuestas practicadas a los docentes y trabajadores administrativos quienes, con relación al liderazgo ejercido por la Dirección del Plantel escolar.
3. La comunicación interna en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024 es favorable, pues de acuerdo con los resultados de las encuestas se observa en la tabla N°10 que el 70.4% de los docentes y trabajadores administrativos indican que casi siempre se mantiene una buena comunicación interna, el 22.2% señalaron que siempre hay esa comunicación, mientras que sólo el 7.4% indicaron que a veces. Por lo que podemos decir que los trabajadores de la Institución Educativa El Samaritano mantienen una buena comunicación, lo que muestra que se está gestionando un buen clima laboral para trabajar y ayudar a que se

sientan cómodos, sean más productivos y logren resultados beneficiosos para la institución.

4. Teniendo en cuenta que el burnout es el agotamiento mental que se padece cuando te sientes emocional, física o mentalmente exhausto y es la consecuencia de la sobrecarga de trabajo; se observa en la tabla N°14 donde el 37% indican que nunca han sufrido de burnout en su trabajo en la entidad educativa, el 25,9% señalaron que a veces, el 22,2% dijo que casi siempre, mientras que el 14,8% siempre. Los resultados señalan que las instalaciones y recursos son suficientes para llevar a cabo las actividades de la institución, y que el estrés en determinados momentos les provoca reacciones físicas.
5. Sobre la cultura organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, se observa en la tabla N°18, donde el 48.2% indican que casi siempre respetan la cultura organizacional, el 44.4% señalan que siempre la respetan y sólo un 7.4% de ellos indicó que a veces. Los resultados arrojan que podemos afirmar que tanto los docentes como los trabajadores administrativos si se sienten identificados con los valores, misión, visión y objetivos de la institución.
6. Y con relación a la motivación dentro de la Institución Educativa El Samaritano se observa que en la tabla N°22, donde el 55.6% de encuestados señalaron que casi siempre se da; un 40.7% respondieron que siempre se da la motivación dentro de la entidad y sólo un 3.7% de los encuestados señaló que sólo a veces se motiva al personal de la Institución Educativa. Este resultado nos muestra que en esta Institución los colaboradores y docentes se encuentran satisfechos por las acciones de motivación que desarrolla la plana directiva en beneficio de sus labores profesionales y operativas.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la Institución Educativa Particular El Samaritano de Aucayacu continuar fortaleciendo el clima organizacional mediante capacitaciones y charlas para todo el personal incluyendo su persona. Para ello, se sugiere enfocarse en el burnout, ya que según los resultados no es tan satisfactorio esto debido al agotamiento mental o físico de los trabajadores. Asimismo, se recomienda continuar con el liderazgo el cual se ve reflejado, mantener buena comunicación de los trabajadores, promoviendo la cultura organizacional de la institución y seguir motivando al personal con reconocimientos e incentivos el cual lo diferencia de la competencia. Estas acciones no sólo ayudan a mejorar el rendimiento de la institución, al desempeño y promover el talento de futuros profesionales, sino también ayudan a garantizar el éxito a un largo plazo.
2. Se recomienda al director de la Institución Educativa Particular El Samaritano de Aucayacu, mantener y si es posible incrementar el liderazgo que se imparte hacia los trabajadores de esta entidad donde el Director demuestre constantemente ser capaz de dirigir acertadamente su colegio, que los trabajadores en su totalidad estén contentos porque son comprendidos en sus problemas y que todos hagan un trabajo de equipo hacia el logro de los objetivos.
3. Se recomienda al director que siempre haya comunicación interna entre los trabajadores de la Institución Educativa remontando la percepción de los colaboradores que consideran que sólo hay 22% de comunicación permanente, para lo cual deberá generarse una mayor confianza entre la plana directiva y sus colaboradores que permita un clima laboral mucho más efectivo.
4. Se recomienda al director que el burnout existente en la Institución Educativa Particular El Samaritano se disminuya mucho más de lo que arrojan los resultados de la investigación, generando con esto un menor agotamiento de los trabajadores en las labores que realizan en

determinadas épocas del año, en donde como consecuencia de la recarga laboral por la entrega de informes y evaluaciones, tiende a aumentar.

5. Se recomienda al director que la cultura organizacional que se practica en la Institución Educativa El Samaritano cada vez sea más inclusiva, que, si bien es cierto, tanto los docentes como los trabajadores administrativos se sienten identificados con los valores, misión, visión y objetivos de la institución; esto sea transmitido también hacia los padres de familia de la entidad, para lograr una cultura organizacional mucho más integral.
6. Y por último se recomienda al director a la Institución Educativa El Samaritano motivar constantemente a su personal, quienes se sienten medianamente motivados, pero que promoviendo mayor desarrollo profesional con nuevas oportunidades laborales y reconocimientos e incentivos permanentes por el buen desempeño logrado, se pueda remontar la calidad en el servicio educativo que acertadamente brinda esta institución educativa y posicionarlos no solamente como una I.E. líder en el distrito de José Crespo y Castillo, sino también que tenga la visión de convertirse en uno de los Colegios más representativos de toda la provincia de Leoncio Prado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Açıkgöz, A., & Günsel, A. (2011). *The effects of organizational climate on team innovativeness*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 920-927. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.102>.
- Apaza, S., & Rosario, R. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022*.
- Bravo, Y. (2020). *Estilos de liderazgo y clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Punchao - Huánuco 2019*. [Tesis de maestro, Universidad nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/item/d0dd23cc-b55b-4cb5-a0f5-1bfee5d1582f>
- Cano, A. (2005). *La supervisión profesional*. https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf
- Cardona, D., & Zambrano, R. (2014). *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21231108010>
- Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. (2006). Obtenido de Definición, en Educación: www.diputados.gob.mx/cesop/
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2013). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. *Contad. Adm* [online]. 2013, vol.58, n.2, pp.39-60. ISSN 0186-1042. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422013000200003&script=sci_abstract&lng=es
- Chipantiza, S., Viteri, A., Chipantiza, A., & Chipantiza, C. (2023). *La gestión educativa como factor importante en la eficacia del clima organizacional en instituciones educativas*. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6112>

- Clavijo, M. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Internacional*. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050
- Contreras, F., Barbosa, D., & Piñeros, R. (2016). *Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo*. Universidad del Rosario. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=46397>
- Cuenca, J., & Verazzi, L. (2020). *Comunicación interna total: Estrategia, prácticas y casos*. Universitat Oberta de Catalunya. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=69978>
- Drucker, P. F. (2007). *The effective executive: The definitive guide to getting the right things done*. HarperCollins.
- Fernández, F., Marín, F., & Urquijo, S. (2010). *Relación entre los constructos autocontrol y auto concepto*. pág. 10. liber. [online]. 2010, vol.16, n.2, pp.217-226. ISSN 1729-4827. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729-48272010000200011&lng=en&nrm=is&tlng=es
- Freudenberger, H. (1974). *Staff Burn-out*. *Journal of Social Issues*. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- García, J. (1998). *La comunicación Interna*. Ediciones Díaz de Santos. https://www.google.com.pe/books/edition/La_comunicaci%C3%B3n_interna/KilceG_59dMC?hl=es&gbpv=1&dq=comunicacion+interna+y+sus+indicadores&printsec=frontcover
- George, R., Gámez, Y., Matos, D., Gonzales, I., Labori, R., & Guevara, S. (2021). *Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud*. <https://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/4452032014.pdf>
- Gómez, J. (2021). *Influencia del estilo de liderazgo en el clima laboral en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Gran Colombia en el año 2020 - 2021*. [Tesis de psicología, Pontificia universidad católica del ecuador]. Repositorio institucional PUCE.

<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/92422456-e1cd-430a-b1cb-9985bf3eeb03/content>

Hernández, J., Granada, P., & Carmona, J. (2011). *Posibles indicadores del Síndrome de Burnout, en 18 operarios de una distribuidora de GLP de la*. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78222187002.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Jáuregui, L. (2023). *Clima organizacional y su relación con el Desempeño Laboral del personal del colegio Juventud Científica- Lima 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad cesar vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115282/Jauregui_ELM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kotler, P. (2000). *Marketing management: Analysis, planning, and control*. (10 ed.). Prentice-Hall.

Locke, E. (1969). *Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño*. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v16n75/v16n75a02.pdf>

López, D. (2013). *Comunicación empresarial: Plan estratégico como herramienta gerencial y nuevos retos del comunicador en las organizaciones*. Bogotá: Ecoe Ediciones. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=65282>

Núñez, F. (2020). *Educación en valores: una necesidad educativa*. revista *illari*. <https://revistas.unae.edu.ec/index.php/illari/article/view/262/218>

Ochoa, M., Valdes, M., & Quevedo, Y. (2017). *Innovación, tecnología y gestión tecnológica*. <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v16n4/aci081007.pdf>

Piaget, J. (1997). *Jean Piaget, aportes a la educación del desarrollo del juicio moral para el siglo xxi*. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512005000100002

- Quezada, N. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial Macro.
<https://editorialmacro.com/wp-content/uploads/2021/02/9786123045760.pdf>
- Reyes, P. (2023). *Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022*. [Tesis de maestro en educación, Universidad nacional Hermilio valdizán]. Repositorio institucional UNHEVAL.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/d3823ae7-f620-41fe-9021-48a527aa17dd/content>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional. Autor-Editor · Tapa Blanda*. Editorial Pearson.
- Rojas, M. (2004). *Identidad y Cultura*. Educere
<https://www.redalyc.org/pdf/356/35602707.pdf>
- Torrelles, C., Coidurasa, J., Isus, S., Carrera, F., Paris, G., & Cela, J. (2011). *Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización*. 17.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
- Vesga, J., García, R., & Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y Práctica*. Universidad Católica de Colombia. Obtenido de DOI:10.14718/9789585133396.2020

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Díaz Ancobar, L. (2025). *Clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, distrito José Crespo y Castillo, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Clima Organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024”

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOS Y TECNICAS
Problema general: ¿Cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024?	Objetivo general: Determinar cómo es el clima organizacional Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024.	Variable única Clima Organizacional Liderazgo - Empatía - Autocontrol - Trabajo en equipo	Tipo de Investigación Enfoque Cuantitativo Alcance o Nivel Descriptivo
Problemas específicos: ¿Cómo es el liderazgo en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024?	Objetivo específico: Describir el liderazgo en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024.	Comunicación interna - Comunicación descendente - Comunicación descendente - Comunicación horizontal	Diseño No experimental-transversal.
¿Cómo es la comunicación interna en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024?	Describir la comunicación interna en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024.	Burnout - Entorno - Pensamientos negativos - Reacciones	Población y muestra Población 27

¿Cómo es el burnout en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024?	Describir el burnout en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024	Cultura organizacional - Valores - Identidad - Compromiso	Muestra 27
¿Cómo es la cultura organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024?	Describir la cultura organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024	Motivación - Meta - Satisfacción - Innovación	Técnicas Encuesta
¿Cómo es la motivación en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024?	Describir la motivación en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024		Instrumentos Cuestionario de encuesta

ANEXO 2

CUESTIONARIO

Este cuestionario tiene como objetivo determinar cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa Particular El Samaritano, 2024.

Este formato de preguntas en escala Likert facilitará el análisis de los resultados.

No existe respuestas buenas ni malas, dado que este cuestionario recopila información valiosa sobre la realidad, será respondida de forma anónima y se le dará total libertad para expresar sus percepciones personales, el trabajo de investigación es con fines de estudio.

Las opciones de las respuestas son las siguientes:

1) Casi Nunca 2) Nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	INTERROGANTE	1	2	3	4	5
Liderazgo						
1	Los miembros de la institución demuestran comprensión hacia los problemas de los demás.					
2	En situaciones estresantes, usted maneja sus emociones de forma eficaz.					
3	Usted colabora de manera efectiva para alcanzar los objetivos comunes.					
Comunicación Interna		1	2	3	4	5
4	La información importante se comunica de manera clara desde el director hacia todo el personal docente					
5	Cuando comparte sus ideas con la dirección, se siente escuchado y valorado					
6	La comunicación entre compañeros es fluida y abierta					
Burnout		1	2	3	4	5
7	Las instalaciones y recursos son suficientes para llevar a cabo las actividades de la institución					
8	Siente que los pensamientos negativos están afectando tu desempeño en la institución					
9	El estrés suele provocar reacciones físicas como tensión o malestar					
Cultura Organizacional		1	2	3	4	5
10	Los valores de la institución se alinean con los míos.					
11	Me siento identificado con la misión y visión de la institución.					
12	Usted se mantiene fiel a los objetivos de la institución.					
Motivación		1	2	3	4	5
13	Los objetivos de la institución son claros y alcanzables.					
14	Está satisfecho con su trabajo y las oportunidades disponibles en la institución.					
15	Las instalaciones fomentan innovación y creatividad en la institución.					

ANEXO 3

AUTORIZACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Aucayacu, 18 de septiembre del 2024

CARTA N°01-2024-DALE/JCYC

Señor:

José Berrospi Vargas

Director de la Institución Educativa Particular El Samaritano

Av. Lima #380 Tingo María

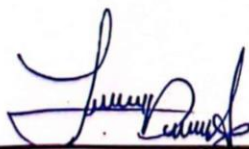
ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (TESIS) EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR EL SAMARITANO – TINGO MARÍA.

Yo, Srta. Díaz Ancobar Leydi Elizabeth, identificado con DNI 73301735, en mi calidad de Bach. Administración de Empresas, de la Universidad de Huánuco - Filial Tingo María, solicito autorización a su representada para realizar el trabajo de investigación (TESIS) titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR EL SAMARITANO, DISTRITO JOSÉ CRESPO Y CASTILLO, 2024.

Por lo expuesto, he de informarle que mi persona en calidad de investigadora universitaria no generará ningún tipo de molestia a los docentes y personal en general de la Institución y mucho menos indagará temas ajenos al desarrollo de la investigación, durante la recaudación de la información a través de encuestas, que solo se realizará con la aprobación del director a cargo de la Institución.

Sin otro particular, espero su amable atención y la autorización a mi pedido para el desarrollo de esta investigación, garantizando el cumplimiento de todo lo señalado.

Atentamente



DÍAZ ANCOBAR LEYDI ELIZABETH
BACH. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DNI N° 73301735
CELULAR: 935-916-716

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA

"EL SAMARITANO"

NIVEL INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA
MENORES Y NO ESCOLARIZADA (CEBA)

AFILIADA A "LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERÚ"



DISTRITO DE JOSÉ CRESPO Y CASTILLO
LEONCIO PRADO - HUÁNUCO

Av. Lima N° 380 ☎ 799497

AUCAYACU

RD. USE N° 00099-91 - RDR. N° 000782-02 - RDR. N° 00543-09

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Aucayacu, 20 de setiembre de 2024.

CARTA N°001-IEPES/JCYC

Estimada Srta.

Díaz Ancobar Leydi Elizabeth

Aucayacu: -

ASUNTO: ACEPTACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

REFERENCIA: CARTA N°001-DALE/JCYC

Por el presente es grato dirigirme a usted expresándole mi cordial saludo a nombre de la Administración de la Institución Educativa Particular El Samaritano en la ciudad de Aucayacu y así mismo hacer de su conocimiento que se AUTORIZA a su persona en calidad de Bachiller en Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco – Filial Tingo María, para que realice el trabajo de investigación denominado: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR EL SAMARITANO, DISTRITO JOSÉ CRESPO Y CASTILLO, 2024", debiendo de realizar las coordinaciones correspondientes con esta institución quien lo autoriza.

Sin otro particular, es propia la oportunidad para expresarle la muestra de mi estima consideración y estima.

Atentamente,

José Berrospi Vargas
Director

Jehová jiréh

JEHOVÁ PROVEERÁ Gén. 22:14

ANEXO 4

ENCUESTA REALIZADAS DE BASE DE DATOS EXCEL

Clima organizacional																				
	Liderazgo			Comunicación interna			Burnout			Cultura organizacional			Motivación			DIMENSION 1	DIMENSION 2	DIMENSION 3	DIMENSION 4	DIMENSION 5
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15					
1	3	3	5	4	5	3	4	1	1	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4
2	5	3	4	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
3	4	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
6	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
7	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
8	3	5	3	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5
9	4	5	5	4	4	3	5	2	1	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
10	5	4	3	5	2	5	5	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5
11	5	5	5	4	4	5	5	3	2	5	5	5	3	5	3	5	4	3	5	4
12	4	4	4	4	5	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4
13	4	5	4	5	4	5	4	1	1	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	5
14	5	5	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
15	5	4	4	4	5	3	4	1	1	3	3	5	3	5	5	4	4	2	4	4
16	4	4	3	3	4	4	4	1	1	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3
17	3	5	5	3	5	3	5	2	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	5
18	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
19	5	5	5	3	5	3	3	1	3	5	5	5	5	5	3	5	4	2	5	4
20	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4
21	3	5	5	5	4	3	3	1	3	3	3	5	5	3	3	4	4	2	4	4
22	4	4	4	4	5	4	5	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4
23	3	4	5	3	3	4	3	1	1	3	3	5	5	4	3	4	3	2	4	4
24	3	3	5	5	3	3	3	2	5	2	3	5	5	5	3	4	4	3	3	4
25	4	4	5	3	5	3	4	1	1	5	5	4	5	3	3	4	4	2	5	4
26	5	3	4	4	3	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
27	3	5	5	4	3	3	4	5	2	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5

ANEXO 5

ENCUESTA REALIZADAS DE BASE DE DATOS SPSS

*tabulacion[1].sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos (Modo de prueba)

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

24 : P12 5 Visible: 20 de 20 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	DIMENSION1	DIMENSION2	DIMENSION3	DIMENSION4	DIMENSION5
1	3	3	4	4	5	3	4	1	1	5	5	5	5	4	4	3	4	2	5	4
2	5	3	4	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
3	4	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
6	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
7	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
8	3	5	3	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5
9	4	5	5	4	4	3	5	2	1	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
10	5	4	3	5	2	5	5	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5
11	5	5	5	4	4	5	5	3	2	5	5	5	3	5	3	5	4	3	5	4
12	4	4	4	4	5	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4
13	4	5	4	5	4	5	4	1	1	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4
14	5	5	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
15	4	4	4	5	4	3	4	1	1	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4
16	4	4	3	3	4	4	4	1	1	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3
17	3	5	5	3	5	3	5	2	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	5
18	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
19	5	5	5	3	5	3	3	1	3	5	5	5	5	5	3	5	4	2	5	4
20	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4
21	3	3	4	5	4	3	3	1	3	3	3	5	5	3	3	3	4	2	4	4
22	4	4	4	4	5	4	5	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4
23	3	4	5	3	3	4	3	1	1	3	3	5	5	4	3	4	3	2	4	4
24	3	3	5	5	3	3	3	2	5	2	3	5	5	5	3	4	4	3	3	4
24	3	3	5	5	3	3	3	2	5	2	3	5	5	5	3	4	4	3	3	4
25	4	4	5	3	5	3	4	1	1	5	5	4	5	3	3	4	4	2	5	4
26	5	3	4	4	3	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
27	3	4	3	4	3	3	4	5	2	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5

Visión general **Vista de datos** Vista de variables

28 días restantes en Prueba de versión completa [Actualizar aquí](#)

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO [Clásico](#)

20°C Mayorm. nublado Buscar

17:33 2/12/2024

***tabulacion[1].sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos (Modo de prueba)**

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	Los miembros ...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	En situaciones...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	Usted colabora...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	La informació...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	Cuando comp...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	La comunicaci...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	Las instalacion...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	Siente que los ...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	El estrés suele...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	Los valores de ...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	Me siento ident...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	Usted se manti...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	Los objetivos d...	{1, Casi nu...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	Está satisfech...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	Las instalacion...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	DIMENSION1	Númérico	8	0	Liderazgo	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	DIMENSION2	Númérico	8	0	Comunicación ...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	DIMENSION3	Númérico	8	0	Burnout	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	DIMENSION4	Númérico	8	0	Cultura Organi...	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	DIMENSION5	Númérico	8	0	Motivación	{1, Casi nu...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											
25											
26											

Visión general Vista de datos **Vista de variables**

28 días restantes en Prueba de versión completa [Actualizar aquí](#)

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO [Clásico](#)

ANEXO 6
GALERIA FOTOGRÁFICA

